

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

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

ET

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

UNITÉ DE NÉGOCIATION
GÎTE DU MONT-ALBERT

1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023



[Handwritten signatures]

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
ARTICLE 1 - But de la convention et interprétation.....	2
ARTICLE 2 - Reconnaissance du syndicat et champ d'application.....	4
ARTICLE 3 - Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites.....	8
ARTICLE 4 - Régime syndical.....	10
ARTICLE 5 - Droit d'affichage et transmission de documents.....	12
ARTICLE 6 - Réunions syndicales.....	12
ARTICLE 7 - Absences pour activités syndicales.....	13
ARTICLE 8 - Représentation syndicale.....	15
ARTICLE 9 - Comités de relations de travail.....	15
ARTICLE 10 - Procédure de règlement des griefs.....	17
ARTICLE 11 - Arbitrage.....	19
ARTICLE 12 - Mesures administratives et disciplinaires.....	20
ARTICLE 13 - Classification et classement.....	22
ARTICLE 14 - Évaluation.....	28
ARTICLE 15 - Ancienneté.....	29
ARTICLE 16 - Mouvement de personnel.....	31
ARTICLE 17 - Acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel et embauche du salarié sur appel.....	32
ARTICLE 18 - Préavis de mise à pied.....	33
ARTICLE 19 - Cession, changements techniques, technologiques ou administratifs et sous-traitance.....	34
ARTICLE 20 - Formation et perfectionnement.....	35
ARTICLE 21 - Langue de travail.....	36
ARTICLE 22 - Santé et sécurité au travail.....	36
ARTICLE 23 - Uniformes.....	37
ARTICLE 24 - Heures de travail.....	38
ARTICLE 25 - Congé sans salaire.....	42
ARTICLE 26 - Charges publiques et services communautaires.....	44
ARTICLE 27 - Absence pour affaires judiciaires.....	45
ARTICLE 28 - Vacances.....	46
ARTICLE 29 - Jours fériés et chômés.....	48
ARTICLE 30 - Congé sociaux.....	49
ARTICLE 31 - Droits parentaux.....	50
ARTICLE 32 - Régime d'assurances vie, maladie et salaire.....	56
ARTICLE 33 - Accidents du travail et maladies professionnelles.....	59
ARTICLE 34 - Régime de retraite.....	62
ARTICLE 35 - Rémunération.....	62
ARTICLE 36 - Heures supplémentaires.....	66
ARTICLE 37 - Allocations et primes.....	68
ARTICLE 38 - Versement des gains.....	69
ARTICLE 39 - Frais de déménagement.....	70
ARTICLE 40 - Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle.....	70
Article 41 - Dispositions particulières.....	71
Article 42 - Durée de la convention collective.....	71
LETTRE D'ENTENTE 1 - Abolition de l'entente de dérogation.....	74
LETTRE D'ENTENTE 2 - Comité de travail à la classification des titres d'emplois.....	75

LETTRE D'ENTENTE 3 - Comite de travail relatif aux griefs	76
LETTRE D'ENTENTE 4 - Relative à l'hébergement.....	77
Annexe A-1 Index.....	78
Annexe A-2 Échelles salariales.....	79
Annexe A-3 Échelles salariales salariés à pourboire	81
Annexe A-4 Échelles salariales salariés étudiant.....	81



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRETATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Période de probation : Période débutant au premier jour d'une première embauche chez l'employeur et se terminant lorsque le nombre de jours ou d'heures requises pour l'obtention d'un droit de rappel est atteint.

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

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

Salarié étudiant : Un salarié qui présente une attestation d'inscription d'un établissement d'enseignement reconnu aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme et dont les services sont requis pour une période maximale de vingt-quatre (24) heures par semaine, sauf du 1er mai au lundi de la fête du travail, du 15 décembre au 15 janvier ainsi que pendant une période de dix (10) jours consécutifs qui débute le vendredi marquant le début de la relâche scolaire de la région de l'établissement visé par des écoles primaires des commissions scolaires du Québec et qui se termine le dimanche suivant.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1,03 L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la convention collective est effectué sans discrimination aucune mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.
- 1,04 Les annexes et les lettres d'entente convenues entre les parties font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

- 2,01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par la convention collective et visées par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail en date d'24 novembre 2016.
- 2,02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective entre une personne salariée et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait fait l'objet d'une entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

Champ d'application

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

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

- art. 1 l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur;
- art. 3 les pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;

- art. 7 la liberté d'action syndicale;
- art. 8 la représentation syndicale;
- art. 13 (par.13,01 à 13,03) la détermination de la catégorie d'emploi;
- art. 13 (par.13,04 à 13,07) la création de nouvelles catégories ou modifications d'attributions;
- art. 13 (par.13,08 à 13,13) la détermination de l'échelon;
- art. 13 (par.13,14 et 13,18) l'avancement dans l'échelle;
- art. 13 (par.13,21) désignation provisoire et remplacement temporaire
- art. 14 l'évaluation
- art. 15 (par.15,01 à 15,04, 15,08) l'ancienneté;
- art. 16 le mouvement de personnel;
- art. 17 acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel et l'embauche du salarié sur appel;
- art. 18 le préavis de mise à pied;
- art. 19 cession, changements techniques, technologiques ou administratifs et sous-traitance
- art. 20 la formation;
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité au travail;
- art. 23 les uniformes;
- art. 24 les heures de travail;
- art. 27 (par. 27,02 à 27,07) les absences pour affaires judiciaires
- art. 28 (par.28,09 à 28,14) les vacances ;
- art. 29 (par.29,01) les jours fériés et chômés ;
- art. 30 (par. 30,01, 30,04) les congés sociaux ;
- art. 31 (par. 31,01, 31,11 à 31,16) les droits parentaux
- art. 32 le régime d'assurances vie, maladie et salaire ;
- art. 33 (par. 33,08) les accidents du travail ;
- art. 34 le régime de retraite ;
- art. 35 la rémunération ;
- art. 36 les heures supplémentaires ;
- art. 37 les allocations et primes ;
- art. 38 le versement des gains ;
- art. 40 les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle ;
- art. 41 les dispositions particulières ;
- art. 42 la durée de la convention collective.

- Lettre d'entente 1 - Abolition de l'entente de dérogation
- Lettre d'entente 2 - Comité de travail à la classification des titres d'emploi
- Lettre d'entente 3 - Comité de travail relatifs aux griefs
- Lettre d'entente 4 - Lettre d'entente relative à l'hébergement

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

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

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

- art. 1 l'interprétation;
 - art. 2 la reconnaissance du syndicat et champ d'application;
 - art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur;
 - art. 3 les pratiques interdites;
 - art. 4 le régime syndical;
 - art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
 - art. 6 les réunions syndicales;
 - art. 7 la liberté d'action syndicale;
 - art. 8 la représentation syndicale;
 - art. 13 (par.13,01 à 13,03) la détermination de la catégorie d'emploi;
 - art. 13 (par.13,04 à 13,07) la création de nouvelles catégories ou modifications d'attributions;
 - art. 13 (par.13,08 à 13,13) la détermination de l'échelon;
 - art. 13 (par. 13,14 et 13,17) l'avancement d'échelon ;
 - art. 13 (par.13,21) désignation provisoire et remplacement temporaire
 - art. 18 le préavis de mise à pied;
 - art. 21 la langue de travail;
 - art. 22 la santé et sécurité au travail;
 - art. 23 les uniformes;
 - art. 24 les heures de travail;
 - art. 27 (par. 27,02 à 27,07) les absences pour affaires judiciaires
 - art. 28 (par.28,09 à 28,11, 28,13 et 28,14) les vacances;
 - art. 29 (par.29,02 à 29,06) les jours fériés et chômés;
 - art. 30 (par.30,02 à 30,04) les congés sociaux;
 - art. 31 (par.31,02 à 31,10 ; 31,12 à 31,15) les droits parentaux
 - art. 32 le régime d'assurances vie, maladie et salaire (par. 32,10) ;
 - art. 33 (par.33,08) les accidents du travail;
 - art. 34 le régime de retraite;
 - art. 35 la rémunération;
 - art. 36 les heures supplémentaires;
 - art. 37 les allocations et primes;
 - art. 38 le versement des gains;
 - art. 41 les dispositions particulières;
 - art. 42 la durée de la convention collective.
- Lettre d'entente 1 - Abolition de l'entente de dérogation
Lettre d'entente 2 - Comité de travail à la classification des titres d'emploi
Lettre d'entente 3 - Comité de travail relatifs aux griefs
Lettre d'entente 4 - Lettre d'entente relative à l'hébergement

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

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

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

- art. 1 l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur;
- art. 3 les pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art.13 la classification et classement (par.13,13) ;
- art. 18 le préavis de mise à pied;
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité au travail;
- art. 23 les uniformes;
- art. 27 (par. 27,02 à 27,07) les absences pour affaires judiciaires ;
- art. 28 (par.28.09 à 28,11, 28,13 et 28,14) les vacances;
- art. 29 les jours fériés et chômés;
- art. 30 (par.30,02 et 30,03) les congés sociaux;
- art. 31 (par.31,02 à 31,10, 31,12 à 31,15) les droits parentaux;
- art. 32 (par.32,10) le régime d'assurance vie, maladie et salaire
- art. 35 (par. 35.06, 35,08 à 35,12 et 35,18) la rémunération;
- art. 36 les heures supplémentaires
- art. 37 (par.37,03) les allocations et primes
- art. 38 le versement des gains;
- art. 41 les dispositions particulières.
- art. 42 la durée de la convention collective.

- Lettre d'entente 1 - Abolition de l'entente de dérogation
- Lettre d'entente 2 - Comité de travail à la classification des titres d'emploi
- Lettre d'entente 3 - Comité de travail relatifs aux griefs
- Lettre d'entente 4 - Lettre d'entente relative à l'hébergement

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

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

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

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

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

3,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, sauf dans la mesure où la convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

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

Le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec le salarié visé par le paragraphe 3,02, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

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

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

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

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

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

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

Pratiques interdites

3,04 Harcèlement sexuel

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

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

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

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

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

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement sexuel doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite

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

Toute plainte, dénonciation ou grief est traitée confidentiellement.

3,05 Harcèlement psychologique

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

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

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

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

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

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

Toute plainte, dénonciation ou grief est traitée confidentiellement.

3,06 Discrimination

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

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

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

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

Cotisation

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisation aux individus, lequel remboursement s'effectue conformément à la réglementation en vigueur au syndicat.

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

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

ARTICLE 5 - DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 5,01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif du syndicat à des endroits appropriés convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe.
- 5,02 Le syndicat, sous la signature d'un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur tout avis de convocation d'assemblée, ou tout autre document de nature syndicale.
- 5,03 Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.
- 5,04 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention collective émis à l'intention des salariés.
- 5,05 Dans les jours suivants sa signature ou suite à une modification, l'employeur rend disponible électroniquement la convention collective à chaque salarié.

À moins de demande à l'effet contraire, l'employeur rend disponible électroniquement à chaque nouveau salarié la convention collective, les modalités du régime de retraite et du régime d'assurances dans la mesure où ces régimes lui sont applicables ainsi que la section du plan de classification de sa catégorie d'emplois.

Toutes modifications subséquentes sont transmises électroniquement aux salariés concernés.

- 5,06 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration ou de la Vice-présidence aux ressources humaines sont acheminés confidentiellement et électroniquement aux salariés, à moins d'avis contraire.

ARTICLE 6 - REUNIONS SYNDICALES

- 6,01 Le syndicat, par l'entremise de son représentant, peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin à demander dans un délai raisonnable à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail, dans un local approprié, en dehors des heures de travail, sous réserve d'une autorisation expresse du directeur.
- 6,02 L'employeur met à la disposition du syndicat, lorsque disponible, un local que le syndicat ou un représentant dûment autorisé peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

ARTICLE 7 – ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 7,01 Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités officielles du syndicat, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.
- 7,02 L'employeur paie, pour la durée de la convention collective, un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année financière, comme congés payés, pour la participation des salariés aux activités officielles du syndicat incluant, sous réserve des dispositions de la convention collective, le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective.

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

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

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

- 7,03 Le permis d'absence prévu à l'article 7 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) sont remplies, au salarié dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service, ou au salarié dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :
- a) la demande doit être faite électroniquement au supérieur immédiat au moins sept (7) jours avant la date du début de l'absence;
 - b) la demande doit être signée par le salarié et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence;
 - c) tout refus doit être signifié par l'employeur au moins deux (2) jours avant la date du début de l'absence.

7,04 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordé en vertu de l'article 7, le salaire, les avantages sociaux et les primes des salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat, sous réserve des dispositions du paragraphe 7,02.

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

Le pourcentage de remboursement pour les avantages sociaux est de 20 %.

7,05 Le remboursement prévu au paragraphe 7,04 sera payé dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités syndicales, indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence, et la somme due, ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

7,06 L'employeur convient d'accorder à tout salarié sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat ou d'un organisme supérieur. Ce salarié doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans solde se voit attribuer l'emploi qu'il occupait avant son départ, et conserve le classement et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

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

Absences pour activités paritaires

7,07 Un salarié qui est membre d'un comité paritaire prévu à la convention collective, ou constitué au cours de ladite convention, a le droit de s'absenter sans perte de salaire et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

7,08 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du paragraphe 7,07 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail.

Malgré ce qui précède, le salarié qui participe à une activité paritaire prévue au paragraphe 7,07 et à l'article 8 durant sa période de mise à pied reçoit, pour la durée de la rencontre, une rémunération à taux simple. Le salarié est assuré d'une rémunération minimale de trois (3) heures.

7,09 La détermination du temps d'absence pour participer à des activités paritaires est celle prévue au paragraphe 7,02.

7,10 Il est entendu que le salarié visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé préalablement son supérieur immédiat.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8,01 Le syndicat peut nommer ou élire des salariés à la fonction de délégué syndical.

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

8,02 Dans les soixante (60) jours suivant la signature des présentes, 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 ainsi qu'une liste des personnes qui les représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs, et ils s'informent mutuellement de toute modification.

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

8,03 Un délégué syndical ou un représentant des griefs peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

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

Lorsqu'applicable, aux fins du présent article ainsi que de l'article 9, le salaire du salarié à pourboire est augmenté des pourboires déclarés et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur au cours de la dernière période complète de paie précédant l'absence du salarié uniquement lorsque le salarié doit s'absenter pour assister à un comité de relations du travail, un comité de santé et sécurité au travail et lors d'une rencontre de grief avec l'employeur.

8,04 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du syndicat ou un délégué syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.

ARTICLE 9 - COMITES DE RELATIONS DE TRAVAIL

9,01 Comité de relations de travail local

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties s'engagent à former un comité de relations de travail local composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) salariés de l'unité de négociation désignés par le syndicat.

Les parties peuvent convenir de s'adjoindre chacune une personne ressource additionnelle pour assister à une rencontre.

Dans un tel cas, les parties s'engagent à s'en aviser lors de l'envoi de la grille de discussion.

Le but du comité est :

- a) de favoriser de saines relations patronales-syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
- b) de convenir d'ententes particulières portant sur des sujets déterminés par les établissements, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la convention collective;
- c) de discuter et de recommander la mise en place de programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'aide aux salariés aux prises avec des problèmes affectant leur efficacité au travail.

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

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

9,02 Les membres du comité se réunissent minimalement trois (3) fois par année.

Les parties conviennent du calendrier au cours du premier trimestre de l'année financière et adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Les représentants spécifiquement désignés se transmettent respectivement dans les cinq (5) jours précédant la rencontre, une grille de discussion comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres du comité pour approbation et, ensuite, affiché à l'intention des salariés au plus tard dans les trente (30) jours suivant la rencontre.

Le compte-rendu est acheminé au SFPQ et à la vice-présidence des ressources humaines de la Sépaq.

9,03 Comité de relations de travail national

De plus, dans une volonté d'entretenir de saines relations du travail, les parties conviennent de former un comité de relations de travail national pour discuter des problèmes particuliers relatifs à l'application de la convention collective dont la portée est d'ordre général.

Le comité est composé d'au plus dix (10) membres désignés par l'employeur, d'un conseiller syndical et d'au plus un (1) salarié par unité de négociation désigné par le syndicat. Les membres se réunissent minimalement une (1) fois par année et déterminent les règles de procédures qu'ils jugent utiles au bon fonctionnement du comité.

Les parties peuvent convenir de s'adjoindre chacune une personne ressource additionnelle pour assister à une rencontre.



ARTICLE 10 - PROCEDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

10,01 Les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et le salarié avant le dépôt d'un grief. À cet égard, les articles 10 et 11 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs. Cependant les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

10,02 Discussion préalable au dépôt d'un grief

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

10,03 Grief individuel

Un salarié qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou le met à la poste à l'adresse d'affaires de son supérieur immédiat dans le délai imparti. Une copie est transmise par le supérieur immédiat à la vice-présidence ressources humaines et par le salarié au comité de griefs du syndicat.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

10,04 Grief collectif

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

10,05 Grief du syndicat

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

10,06 Grief de l'employeur

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

10,07 Exposé du grief

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

10,08 Réponse au grief

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

10,09 L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer dans les quatorze (14) jours suivant la réponse de l'employeur afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

10,10 Le syndicat doit transmettre par écrit sa position sur le grief dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre prévue au paragraphe 10,09.

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

10,12 Délai de rigueur

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

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

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

10,13 L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant des griefs qui participent à la rencontre prévue à l'article 10.

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

Aux fins de participer aux rencontres mentionnées aux paragraphes précédents, le salarié est dispensé de fournir toute prestation de travail durant les périodes déterminées aux alinéas a), b), c) et d) du paragraphe 7,02.

10,14 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date officielle de la transmission d'un exemplaire de la convention collective ou de ses modifications au syndicat, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

10,15 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

11,01 Si la décision de l'employeur est maintenue suite aux échanges entre les parties tel que prévu aux paragraphes 10,09 et 10,10, 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.

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

L'arbitre est choisi après entente entre les parties. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre du travail.

11,03 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 10 et 11.

11,04 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties dans un délai raisonnable. L'arbitre détermine l'heure, la date et le lieu de l'audition.

11,05 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.

11,06 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il ne serait pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.

11,07 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 10, et à l'arbitrage dans les délais prévus au paragraphe 11,01.

11,8 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.

11,9 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des plaidoiries à moins que le délai ne soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

11,10 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.

11,11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.

- 11,12 Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul salarié peut être libéré sans perte de salaire.
- 11,13 Chaque partie assume les dépenses et les salaires de ses témoins.
- 11,14 Les griefs sont entendus suivant l'ordre des numéros de dossier octroyés par le syndicat. Cependant, les griefs de congédiement, de harcèlement psychologique, de suspension et les griefs de l'employeur et du syndicat doivent être référés à l'arbitrage prioritairement, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 11,15 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

ARTICLE 12 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

12,01 Consultation du dossier personnel

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

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

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

Sous réserve des paragraphes 12,02 et 14,04, le salarié peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier et obtenir copie d'un tel document.

12,02 Avertissement écrit

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

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

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant, s'il n'a pas été suivi, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

12,03 Relevé provisoire

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

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

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

12,05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 12,03, ou la non-application du paragraphe 12,04, peut être contestée par grief, et ce, conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective. Cette possibilité de grief constitue pour le salarié l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

12,06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser les services du salarié à d'autres emplois, en autant qu'il soit qualifié pour le faire.

Mesures disciplinaires

12,07 Aux fins de l'application des paragraphes 12,07 à 12,13, une mesure disciplinaire s'entend de toute réprimande, de toute suspension et de tout congédiement.

12,08 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension ou de congédiement sont soumis conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

12,09 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

12,10 Sous réserve du paragraphe 11,08 en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

12,11 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.

- 12,12 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du salarié. L'employeur verse au dossier du salarié copie de la sentence arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.
- 12,13 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance et peut exiger, s'il le juge nécessaire, la présence de son délégué syndical ou de son représentant des griefs.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

13,01 Détermination de la catégorie d'emplois

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

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

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

- 13,02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une catégorie d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

- 13,03 Le salarié appelé à exercer, alternativement au cours d'une même semaine, de façon principale et habituelle, deux catégories d'emplois distinctes, peut se voir attribuer un double classement, c'est-à-dire deux (2) classements correspondant respectivement aux différentes attributions qu'il exerce.

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

- a) La détermination du rangement de toute nouvelle catégorie d'emplois est établie par l'employeur avec le système intersectoriel d'évaluation des emplois à seize (16) facteurs utilisé par les parties dans le cadre des travaux sur l'équité et la relativité salariales des salariés représentés par le syndicat.
- b) L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de catégorie d'emplois et de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale pendant la durée de la convention collective.
- c) La consultation du syndicat s'effectue par l'intermédiaire d'un comité paritaire composé d'au plus trois (3) représentants de chacune des parties.



13,05 Nouvelle échelle de salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

13,13 **Détermination de l'échelon du personnel d'opération**

À compter de la signature de la présente, un comité paritaire consultatif est mis en place pour définir les critères d'admissibilité à un avancement d'échelon à l'embauche. L'Employeur procède à l'analyse des demandes de reconnaissance de scolarité ou d'expérience antérieure du candidat pour le poste à combler. L'échelon maximal pouvant être attribué au candidat retenu ne peut être supérieur à l'échelon 5 du rangement applicable. À compter du 1er janvier 2023, cette restriction est abolie.

L'Employeur informera périodiquement le Syndicat des résultats de l'analyse des demandes.

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

- a) Un salarié occasionnel en période de probation embauché sur un poste régulier sur horaire et n'ayant pas encore obtenu son droit de rappel, se voit octroyer un avancement d'échelon à l'échelon 2 à la soixante-treize (73^e) journée effectivement travaillée.

- b) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaire d'une catégorie d'emplois du personnel administratif et de bureau s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année d'ancienneté complétée et est accordé à la suite d'une évaluation satisfaisante à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de cent quatre-vingt (180) jours de travail effectivement travaillés.
- c) Le salarié occasionnel ayant travaillé dans une même catégorie d'emplois pendant un minimum de cinquante (50) jours de travail qui fait l'objet d'une nouvelle embauche à l'intérieur d'un délai de dix-huit (18 mois), suivant la fin de sa période d'embauche dans une même catégorie d'emplois, bénéficie d'un avancement à l'échelon 2, dans la mesure où il a fait l'objet d'une évaluation positive lors de l'embauche précédent. Il bénéficie par la suite, lors d'embauches subséquentes et consécutives, du mécanisme d'avancement d'échelon prévu au sous-paragraphe b), tout en se voyant appliquer les conditions de travail du salarié occasionnel.

Aux fins d'avancement à l'échelon 2, le cumul des journées travaillées peut s'effectuer sur plus d'une année.

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

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

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

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

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

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

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

- a) Un salarié occasionnel en période de probation embauché sur un poste régulier sur horaire et n'ayant pas encore obtenu son droit de rappel, se voit octroyer un avancement d'échelon à l'échelon 2 à la soixante-treize (73^e) journée effectivement travaillée
- b) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de salaire d'une catégorie d'emplois du personnel d'opération, de restauration et d'hébergement s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année d'ancienneté complétée et est accordé à la suite d'une évaluation satisfaisante à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de cent quatre-vingt (180) jours de travail effectivement travaillés.
- c) Le salarié occasionnel ayant travaillé dans une même catégorie d'emplois pendant un minimum de cinquante (50) jours de travail qui fait l'objet d'une nouvelle embauche à l'intérieur d'un délai de dix-huit (18) mois), suivant la fin de sa période d'embauche dans une même catégorie d'emplois, bénéficie d'un avancement à l'échelon 2, dans la mesure où il a fait l'objet d'une évaluation positive lors de l'embauche précédent. Il bénéficie par la suite, lors d'embauches subséquentes et consécutives, du mécanisme d'avancement d'échelon prévu au sous-paragraphe b), tout en se voyant appliquer les conditions de travail du salarié occasionnel.

Aux fins d'avancement à l'échelon 2, le cumul des journées travaillées peut s'effectuer sur plus d'une année.

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

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

13,19 Reclassification

Le salarié qui prétend que les fonctions, dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire pendant une période de plus de six (6) mois, correspondent à une catégorie d'emplois différente de la sienne, peut soumettre une demande de reclassification à l'employeur. Si l'employeur ne donne pas suite à cette demande ou si le salarié juge que la réponse est insatisfaisante, il a droit à la procédure de règlement des griefs en vigueur.

13,20 L'arbitre qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le salaire du salarié et le salaire supérieur correspondant à la catégorie d'emplois pour laquelle le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait. Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques du salarié et celles prévues au plan.

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

13,21 Désignation provisoire et remplacement temporaire

- a) Un salarié appelé par l'employeur à occuper un emploi de chef d'équipe, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire au prorata de la durée d'occupation.
- b) Un salarié appelé par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire ou en raison des nécessités du service, un emploi régi par la convention collective et rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel ou à un salaire annuel supérieur, reçoit, pour la durée de cette occupation, le taux de salaire correspondant à l'échelon immédiatement supérieur de la nouvelle catégorie d'emplois, lequel doit représenter une rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) par rapport au salaire reçu avant la désignation provisoire ou le remplacement temporaire.



- c) Un salarié désigné par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, ou en raison des nécessités du service, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la catégorie d'emplois est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction ou du personnel professionnel, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée de l'occupation.
- d) Un même salarié ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragraphes a), b) et c).

ARTICLE 14 - ÉVALUATION

- 14,01 L'évaluation du rendement d'un salarié est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

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

- 14,02 L'évaluation du rendement s'effectue annuellement et avant le 31 mars de chaque année pour le salarié régulier. Pour les autres salariés, à l'exception du salarié en période de probation, l'évaluation s'effectue une fois par saison d'opération et le processus doit être complété dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de la période d'emploi.

L'évaluation du salarié en période de probation embauché sur un emploi sur appel s'effectue dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa cinq-cent-soixantième (560^e) heure effectivement travaillée ou suivant la fin de sa période d'emploi, si cette dernière est inférieure à cinq-cent-soixante (560) heures. Une copie de l'évaluation est remise au salarié qui est à l'emploi à l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours.

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

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

L'échange avec le salarié occasionnel embauché sur un emploi régulier sur horaire doit avoir lieu avant la mise à pied du salarié.

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

- 14,04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si dans ce délai de trente (30) jours le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.
- 14,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.
- 14,06 Le salarié doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des salariés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.
- 14,07 Le délai de soumission des commentaires pour le salarié qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour maladie, vacances et toute autre absence autorisée, est prorogé pour la durée de son absence.

ARTICLE 15 - ANCIENNETE

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

L'ancienneté s'exprime en années, en jours et en heures. Aux fins du calcul, un jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et à sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, de restauration et d'hébergement; un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

- 15,02 L'employeur établit et met à jour annuellement une liste d'ancienneté comportant pour chaque salarié les renseignements suivants : nom, prénom, statut, date d'embauche, ancienneté accumulée au 1^{er} avril de chaque année. Cette liste est transmise au Syndicat.
- 15,03 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel perd son ancienneté, il perd son droit de rappel et son nom est dès lors rayé de la liste d'ancienneté dans les cas suivants :
- a) la cessation définitive de l'emploi;
 - b) s'il quitte volontairement son emploi;
 - c) s'il est absent pour invalidité de façon continue durant vingt-quatre (24) mois;
 - d) dans le cas d'une mise à pied d'une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il est salarié régulier sur horaire et lors d'une mise à pied dépassant douze (12) mois consécutifs s'il est salarié sur appel;

- e) s'il est absent sans motif valable de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables prévus à l'horaire et consécutifs;
- f) s'il fait défaut de se présenter au travail lorsque dûment appelé par l'employeur sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

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

- 15,04 Pour chaque département de travail, l'employeur établit, par catégorie d'emplois, une liste des salariés réguliers sur horaire et des salariés sur appel. Le rang de chaque salarié dans une liste est déterminé par l'ancienneté qu'il a accumulée au service de l'employeur; si sur une même liste plusieurs salariés ont une même ancienneté, le supérieur hiérarchique effectue un tirage au sort en présence du représentant syndical. Le tirage au sort détermine l'ordre d'inscription. Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être modifié.
- 15,05 Le rang du salarié régulier sur horaire détermine l'ordre des choix de vacances, la priorité sur le registre des préférences d'horaire, le choix des horaires, l'octroi des heures de travail disponibles et l'ordre inverse des mises à pied.
- 15,06 Tout salarié régulier sur horaire nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son ancienneté au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Il a droit d'être réintégré dans l'emploi qu'il occupait pourvu que son retour s'effectue dans les douze (12) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié perd son ancienneté mais il bénéficie d'une priorité d'embauche sur les candidats de l'extérieur pour appliquer sur un emploi vacant ou un emploi nouveau régi par la convention collective.
- 15,07 Le salarié réembauché dans les vingt-quatre (24) mois de sa démission ou de sa retraite bénéficie du même salaire (rangement et échelle) et du même quantum de vacances qu'il avait à son départ pour autant qu'il exécute les mêmes fonctions.

15,08 Certificat de travail

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



ARTICLE 16 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

16,01 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi régulier sur horaire nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la convention collective, il procède de la façon suivante :

1. l'employeur s'adresse simultanément à l'ensemble des salariés réguliers sur horaire pour promotion, mutation ou rétrogradation et aux salariés sur appel par affichage d'au moins sept 7 jours ;
2. il peut affecter un salarié de la Société dont le classement est identique à celui de l'emploi à combler;
3. à défaut d'avoir comblé l'emploi selon les sous-paragraphes 1 et 2, l'employeur procède par recrutement externe.

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

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

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

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

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

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

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

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

16,06 Le salarié nommé suite à l'affichage interne prévu au paragraphe 16,01 sous-paragraphes 1 et 2 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de 120 jours de travail ou une saison d'opération selon la première des éventualités. Le salarié qui est maintenu dans son nouvel emploi aux termes de sa période d'essai, est réputé satisfaire aux exigences de l'emploi. Pour le salarié nommé suite à un affichage externe prévu au paragraphe 16,01, sous-paragraphe 3, la période d'essai est de cinq cent soixante (560) heures.

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

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

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

16,09 Le salarié réembauché dans les vingt-quatre (24) mois de sa démission ou de sa retraite bénéficie du même salaire (rangement et échelle) et du même quantum de vacances qu'il avait à son départ pour autant qu'il exécute les mêmes fonctions.

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

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

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

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

17,03 L'employeur bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) jours, qui suit la fin de la période d'acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel, pour compléter l'évaluation du salarié. Le salarié bénéficie d'un changement de statut et, conséquemment, d'un avancement d'échelon dans son échelle de salaire à compter de la cinq cent soixante et une (561) heures de travail effectivement travaillées.



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

ARTICLE 18 – PREAVIS DE MISE A PIED

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

18,03 L'avis de mise à pied est remise dans les délais énumérés au tableau suivant :

Période d'emploi	Avis de mise à pied
Moins d'un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) an à cinq (5) ans	Deux (2) semaines
Cinq (5) à dix (10) ans	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans ou plus	Huit (8) semaines

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

19,01 Cession

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

19,02 Changement techniques, technologiques ou administratifs

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

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

19,03 Acquisition de qualifications, connaissances et compétences

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

19,04 Sous-traitance

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

19,05 Lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications substantielles à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, il doit aviser le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations quant à l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

- 19,06 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui a pour effet de priver le salarié de son emploi, il doit consulter le syndicat pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de l'employeur de confier certaines activités à un tiers et l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.
- 19,07 L'avis de l'employeur indique les conséquences possibles résultant de sa décision, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés susceptibles d'être touchés.
- 19,08 La consultation prévue aux paragraphes 19,02 et 19,06 doit être effectuée au moins trente (30) jours avant que l'employeur ne prenne sa décision.
- 19,09 Les parties conviennent, si l'employeur décide après consultation du syndicat de confier certaines activités à un tiers ou de confier un sous-contrat qui a pour effet de priver un salarié de son emploi, de créer un comité ad hoc composé d'au moins deux représentants de chacune des parties pour définir les règles et modalités de déplacement des salariés à l'interne.
- 19,10 Le salarié qui déplace un autre salarié dans sa classe d'emplois ou dans une autre catégorie d'emplois doit, dans tous les cas, détenir un nombre d'années d'ancienneté plus élevé que le salarié déplacé et répondre aux qualifications requises et aux exigences particulières de l'emploi à combler.
- 19,11 En aucun cas, l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner de promotion.

ARTICLE 20 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

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

20,05 Le salarié qui participe, à la demande de l'employeur, à un cours de perfectionnement pendant ou en dehors de sa période d'emploi, reçoit une rémunération à taux simple pour la durée du cours.

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

20,06 Après consultation du comité de relations du travail, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les salariés.

20,07 Le salarié qui souhaite participer à une activité de formation ou de perfectionnement transmet une demande écrite à l'employeur dans un délai raisonnable.

20,08 Dans le cadre de l'évaluation de son personnel, l'employeur identifie, s'il y a lieu, avec le salarié tout besoin de formation pertinent à l'exécution de ses fonctions.

ARTICLE 21 - LANGUE DE TRAVAIL

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

ARTICLE 22 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

22,01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés seront respectées.

22,02 Les parties conviennent de former des comités de santé et sécurité au travail selon les modalités inscrites dans les paragraphes suivants et de convenir des mécanismes de participation pour chacun d'eux. D'ici la fin de la convention, les parties conviennent de revoir et mettre à jour l'entente intervenue entre les parties et signée le 6 juin 2002.

22,03 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties s'engagent à former, dans l'établissement visé par l'unité de négociation, un comité de santé et de sécurité au travail composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) salariés désignés par le syndicat.

Les membres du comité se réunissent minimalement deux (2) fois par année.

Les parties conviennent du calendrier au cours du premier trimestre de l'année financière et adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Les représentants spécifiquement désignés se transmettent respectivement dans les cinq (5) jours précédant la rencontre, une grille de discussion comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres du comité pour approbation et, ensuite, affiché à l'intention des salariés au plus tard dans les trente (30) jours suivant la rencontre.

Le compte-rendu est acheminé au SFPQ et à la vice-présidence des ressources humaines de la Sépaq.

22,04 En cas de désaccord au sein du comité, le ou les représentants des travailleurs adressent les recommandations au représentant de l'établissement qui est tenu d'y répondre par écrit dans les vingt et un (21) jours, en explicitant les points de désaccord.

Si le désaccord persiste, il peut être soumis, par l'une ou l'autre des parties, aux coordonnateurs concernés en santé et sécurité de l'employeur et du Syndicat, pour analyse et règlement, s'il y a lieu.

ARTICLE 23 - UNIFORMES

23,01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

23,02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

23,03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

23,04 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations du comité paritaire, prévu à l'article 22, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.

23,05 L'employeur fournit à l'ensemble de son personnel un insigne permettant d'identifier le salarié à l'établissement.

23,06 L'uniforme du préposé aux chambres comprend un pantalon, un anorak et un pantalon d'hiver.

23,07 L'employeur remet gratuitement aux salariés de la salle à manger et du bistro un carnet de commandes et un tire-bouchon.

ARTICLE 24 - HEURES DE TRAVAIL

Heures de travail du personnel administratif et de bureau

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

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

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

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

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

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

24,03 Période de repas

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

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

24,04 Période de repos

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

L'employeur prendra des mesures afin de limiter de telles situations.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24,09 Le salarié sur appel se voit attribuer, le cas échéant, le surplus de travail disponible selon son rang sur la liste des salariés sur appel et en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

24,10 L'horaire de travail est affiché à la vue de tous les salariés concernés au plus tard le mardi à huit (8) heures pour une période de sept (7) ou quatorze (14) jours de travail débutant le dimanche suivant.

24,11 Tout quart de travail qui devient disponible après que l'horaire de travail ait été affiché est attribué prioritairement au salarié régulier sur horaire qui ne complètera pas sa semaine normale de travail dans sa catégorie d'emplois en tenant compte de son rang sur la liste des salariés réguliers sur horaire ou, à défaut, par ancienneté à un salarié régulier sur horaire d'une autre catégorie d'emplois

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

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

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

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

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

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

L'employeur prendra des mesures afin de limiter de telles situations.

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

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

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

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

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

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

L'employeur et un employé ou un groupe d'employés peut ou peuvent convenir d'aménagements d'horaires de travail et de la semaine de travail autres que ceux prévus à l'article 24.

Modalités d'implantation

Lorsque la Société souhaite implanter des horaires de travail ou une semaine de travail différents de ceux prévus au présent article, elle procède comme suit :

- Elle doit s'assurer que le ou les salariés concernés du secteur d'activité visé sont en faveur d'une telle modification. La consultation du ou des salariés s'effectue en collaboration avec le délégué syndical local.
- Lorsque la modification est acceptée par le ou les salariés l'entente s'applique alors aux salariés ayant accepté.
- Le formulaire disponible à l'annexe A-5 et A-6 doit être complété et signé par les parties (employeur, employé et syndicat) Cette entente, rédigée, selon le cas, suivant le libellé prévu à l'Annexe A-5 ou à l'Annexe A-6, doit par ailleurs être transmise au Syndicat par la Société dans les dix (10) jours ouvrables de son acceptation.
- Si la demande provient d'un ou des salariés, les modalités d'implantation prévues au présent article s'appliquent également.
- Si la direction n'entend pas donner suite à la demande d'un ou des salariés, elle les informe par écrit ainsi que le délégué syndical local des raisons qui motivent le refus dans les dix (10) jours ouvrables de sa décision.

Répartition des heures de travail

La durée maximale quotidienne de travail ou l'aménagement des horaires de travail sont définis, selon le cas, au formulaire à l'Annexe A-5 ou au formulaire à l'Annexe A-6.

Le salarié est rémunéré pour le nombre d'heures effectivement travaillées sans garantie des heures et de la semaine de travail, sauf dans le cas d'un salarié régulier.

Les heures supplémentaires sont payables, selon le cas, suivant les paramètres prévus à la clause 2 de l'Annexe A-5 ou de l'Annexe A-6.

L'aménagement des horaires de travail ou de la semaine de travail comprimée est défini, selon le cas, à l'Annexe A-5 ou à l'Annexe A-6.

Pour toute situation où un horaire de travail comporte des durées quotidiennes de travail variables au cours d'une même semaine ou d'un même cycle, les parties doivent convenir des modalités avant que l'entente ne soit soumise aux salariés conformément aux modalités d'implantation.

La direction de l'établissement, le ou les employés peuvent mettre fin à l'application de l'entente après rencontre et en présence du délégué syndical au moins une période de paie à l'avance. L'adjointe administrative fait parvenir au service des ressources humaines du siège social ainsi qu'au SFPQ l'entente signée.

Application de la convention collective

Les banques de jours de vacances, de jours pour affaires personnelles et de jours de maladie sont débitées, le cas échéant, du nombre d'heures de travail prévues à l'horaire du salarié jusqu'à concurrence du nombre d'heures disponibles dans sa banque.

Le salarié à temps partiel ou saisonnier pour qui un jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire bénéficie du jour férié au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires par rapport au nombre d'heures régulières pour sa catégorie d'emploi sans excéder sept (7) heures pour le personnel de bureau et administratif et sept heures trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opérations. Le salarié pourra également utiliser des heures de sa banque de vacances, afin de combler la différence entre les heures prévues à son horaire et celles réellement payées lors du jour férié.

ARTICLE 25 - CONGE SANS SALAIRE

25,01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un congé sans salaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois, soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau, et quinze et demie (15 $\frac{1}{2}$) heures pour le personnel d'opération, de restauration et d'hébergement.

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

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

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



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

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

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

La demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres salariés.

- 25,03 Le salarié régulier sur horaire a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à une absence sans salaire dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

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

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

- 25,04 Le salarié qui a obtenu un congé sans salaire pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, le salarié est considéré comme absent sans permission à l'expiration du délai où l'avis aurait dû être donné.

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

- 25,05 Lors de son retour au travail, le salarié réintègre son emploi. Si l'emploi est aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

- 25,06 S'il advient qu'un salarié obtienne un congé sans salaire sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

25,07 Le salarié peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans salaire à la suite d'une absence pour invalidité, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quinze et demie (15½) heures par semaine. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

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

25,08 L'employeur peut accorder un congé sans salaire pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

25,09 Le salarié régulier sur horaire a droit à un congé sans salaire, à temps complet ou à temps partiel, pour études pourvu qu'elles soient jugées directement pertinentes aux tâches du salarié par l'employeur. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

25,10 Un salarié peut, pour aller travailler dans un autre établissement de la Sépaq, obtenir une absence autorisée de son emploi pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Une telle demande ne peut être l'objet d'une prolongation ni d'un renouvellement.

Toute demande du salarié doit être faite par écrit par le salarié au moins 60 jours avant le début de l'absence.

La réponse doit être donnée au salarié au plus tard le 31^{ème} jour suivant la date de la réception de la demande. Le refus de la demande ne peut être objet d'un grief.

Dans l'éventualité où, l'employeur ou le salarié, souhaitait mettre fin à l'absence autorisée avant le terme convenu et ce, pour quelque motif que ce soit, un avis écrit doit être acheminé dans les 30 jours précédents la date de la fin du congé.

Le salarié maintient son rang sur la liste de rappel jusqu'à l'expiration du délai de vingt-quatre (24) mois ou jusqu'à ce qu'il quitte de façon définitive son établissement d'origine.

ARTICLE 26 - CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

26,01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 26,02, le salarié qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental ou occupe l'une de ces fonctions, ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

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

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

ARTICLE 27 - ABSENCE POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

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

27,02 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de salaire. Le salarié appelé à comparaître comme témoin en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions en dehors de sa période de travail est rémunéré à taux simple pour toutes les heures où sa présence est requise à la cour.

27,03 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail.

27,04 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré à taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, cette rémunération ne pourra être inférieure à un minimum de quatre (4) heures à taux simple.

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



- 27,06 L'indemnité à laquelle a droit un salarié qui, à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est déduite de son salaire.
- 27,07 L'article 27 ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par les dispositions de l'article 11.

ARTICLE 28 - VACANCES

- 28,01 Le salarié régulier sur horaire qui, au terme d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour pour chaque mois de service sans que la durée totale de ce congé n'excède dix (10) jours.
- 28,02 Le salarié régulier sur horaire qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un (1) an et de moins de trois (3) ans de service pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée de dix (10) jours.
- 28,03 Le salarié régulier sur horaire qui justifie de plus de trois (3) ans d'ancienneté et de moins de cinq (5) ans à la fin d'une année de référence accumule, au prorata du temps travaillé entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de quinze (15) jours de vacances qui peuvent être pris pendant sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat.
- 28,04 Le salarié régulier sur horaire qui justifie de plus de cinq (5) ans d'ancienneté à la fin d'une année de référence accumule, au prorata du temps travaillé entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année, un maximum de vingt (20) jours de vacances qui peuvent être pris pendant sa période d'emploi après autorisation expresse du supérieur immédiat.
- 28,05 L'indemnité afférente à l'accumulation de jours de vacances prévus aux paragraphes 28,01 et 28,02 est égale à quatre pour cent (4 %) du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé au paragraphe 28,03, l'indemnité est égale à six pour cent (6 %) et dans le cas du salarié visé au paragraphe 28,04, l'indemnité est égale à huit pour cent (8 %).
- 28,06 Dans le cas où le salarié n'est pas rappelé au travail, il peut se faire rembourser ses jours de vacances non utilisés dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa demande.
- 28,07 Le salarié régulier sur horaire peut demander à l'employeur de bénéficier de jours de vacances ou de recevoir, pour en tenir lieu, l'indemnité qui lui est applicable en vertu du paragraphe 28,05 à chaque période de paie. Le salarié exerce son choix à la signature de la convention collective et ne peut le modifier qu'une seule fois au cours de son application.
- 28,08 Le salarié régulier sur horaire qui n'a pas pris la totalité de ses jours de vacances au 31 mars, reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

- 28,09 Les paragraphes 28,01 à 28,08 ne s'appliquent pas au salarié sur appel, au salarié occasionnel ou au salarié étudiant.
- 28,10 Le salarié sur appel, le salarié occasionnel ou le salarié étudiant qui justifie de moins de trois (3) ans d'ancienneté reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts.
- 28,11 Le salarié sur appel, le salarié occasionnel ou le salarié étudiant qui justifie de plus de trois (3) ans d'ancienneté et de moins de cinq (5) ans à la fin d'une année de référence reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à six pour cent (6 %) de ses gains bruts.
- 28,12 Le salarié sur appel qui justifie de cinq (5) ans et plus d'ancienneté à la fin d'une année de référence reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de ses gains bruts.
- 28,13 Les pourboires perçus et redistribués par l'employeur et les pourboires déclarés par le salarié sont inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances.
- 28,14 L'année de référence s'entend de l'année financière de l'employeur.
- 28,15 **DISPOSITIF DE VACANCES**

Période de vacances

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

Choix de vacances

Le salarié régulier sur horaire choisit entre le 1^{er} mars et le 31 mars de chaque année, selon la durée de son ancienneté dans son département, les dates auxquelles il désire prendre ses vacances. Le choix du salarié est toutefois soumis à l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte des nécessités du service.

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

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



Paiement des vacances

Le salarié régulier sur horaire en vacances continue de recevoir le salaire qui lui est versé régulièrement et électroniquement tous les deux (2) jeudis conformément au paragraphe 38,01, sous réserve du paragraphe 28,07.

Toutefois, l'employeur met à la poste la paie du salarié qui en fait la demande à sa direction du personnel, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie, en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.

Banque de vacances

28,16 Le salarié régulier sur horaire peut, après autorisation du supérieur immédiat, reporter à l'année suivante, l'équivalent d'une somme maximale de quarante (40) heures. Ce montant peut être transformé en congé après entente avec le supérieur immédiat.

De plus, le salarié doit faire sa demande par écrit en complétant le formulaire prévu à cet effet. Celui-ci doit être acheminé à l'adjointe de l'établissement avec la dernière feuille de temps de la saison.

Le taux de salaire utilisé est celui prévu à l'article 35,02 2e paragraphe.

En cas de reports successifs d'année en année, le montant ainsi reporté ne peut excéder une somme de quarante (40) heures

Les heures contenues dans la banque de vacances reportées seront utilisées avant celles de la banque de vacances de l'année en cours.

À la demande de l'employé, ces montants peuvent être payés, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, sous forme de congé à la fin de sa saison pour prolonger sa période d'embauche, après autorisation expresse du supérieur immédiat.

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

ARTICLE 29 - JOURS FERIES ET CHOMES

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

29,02 Le salarié occasionnel ou étudiant bénéficie des jours fériés et chômés suivants :

1. Le 1^{er} janvier;
2. Le Vendredi saint;
3. La lundi qui précède le 25 mai;

4. La Fête nationale;
5. Le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
6. Le premier lundi de septembre;
7. Le deuxième lundi d'octobre;
8. Le 25 décembre.

À compter du 1^{er} janvier 2020, les deux (2) jours fériés suivants seront ajoutés soit:

9. Le 24 décembre ;
10. Le 31 décembre ;

À compter du 1^{er} janvier 2021, les trois (3) jours fériés suivants seront ajoutés soit :

11. Le lendemain du Jour de l'An ;
12. Le lundi de Pâques ;
13. Le 26 décembre ;

- 29,03 Le salarié occasionnel ou étudiant reçoit, lors d'un jour férié et chômé, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, et augmentée, le cas échéant, des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur au cours de la même période.
- 29,04 Le salarié occasionnel ou étudiant qui doit travailler l'un des jours indiqués au paragraphe 29,02 reçoit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié et chômé, l'indemnité prévu au paragraphe 29,03.
- 29,05 Pour bénéficier du jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- 29,06 L'employeur convient d'apporter des aménagements aux horaires de travail pour permettre au salarié de bénéficier, soit du jour de l'An soit du jour de Noël, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

ARTICLE 30 – CONGE SOCIAUX

- 30,01 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 35,03 pour tenir lieu, notamment, des congés sociaux.
- 30,02 Le salarié occasionnel ou étudiant a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : le jour du mariage ou de l'union civile sans réduction de salaire;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de l'un de ses enfants, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint : deux (2) journées d'absence sans salaire;
- c) le décès de son conjoint ou de sa conjointe, de son enfant ou l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur : deux (2) journées d'absence sans réduction de salaire et quatre (4) journées d'absence sans salaire;
- d) le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint : trois (3) journées d'absence sans salaire.

30,03 Pour les fins du paragraphe 30,02, le salaire du salarié à pourboire se calcule, s'il y a lieu, sur le salaire augmenté des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur.

30,04 Le salarié régulier sur horaire ou le salarié sur appel a droit, sur demande présentée à l'employeur, à un congé sans salaire pour l'un des motifs prévus au paragraphe 30,02 et ce, uniquement pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

ARTICLE 31 - DROITS PARENTAUX

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

Pour le salarié occasionnel et étudiant

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

Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire pour une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Toutefois, les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.



31,03 Congé de paternité

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

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

31,04 Congé pour obligations familiales

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

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

- 2) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Le salarié doit aviser le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

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

31,05 Congé pour examen de grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.



31,06 Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

31,07 Congé de maternité spécial

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

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

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

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

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

31,08 Avis à l'employeur

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

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

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

31,09 Congé parental

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

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

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

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

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

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

31,10 Congé de compassion

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

31,11 Congé sans salaire et congé partiel sans salaire

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

- a) Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au salarié régulier sur horaire et sur appel en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 31,06 ou en prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 31.09.

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

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

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

31,12 Réintégration du salarié

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

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

31,13 Régime de retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Détermination du facteur pour le salarié régulier sur horaire

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

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

Détermination du facteur pour le salarié sur appel

1 jour de maladie
260 jours = 0,0038

2 jours pour affaires personnelles

260 jours = 0,0077

Aux congés pour affaires personnelles sont inclus les deux (2) journées de congé pour maladie ou obligations familiales prévus à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

Le salarié sur appel peut utiliser, après entente avec son supérieur immédiat deux (2), jour à titre de congé pour affaires personnelles, étant entendu qu'une journée est égale à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et à sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, de restauration et d'hébergement.

Le salarié sur appel et le salarié régulier sur horaire a droit d'utiliser une (1) journée de congé pour affaires personnelles après avoir donné un avis préalable de soixante-douze (72) heures à son supérieur immédiat et si cette journée ne précède pas ou ne succède pas à une période de congé annuel.

Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié sur appel et le salarié régulier sur horaire peut utiliser consécutivement jusqu'à un maximum de deux (2) journées de congés pour affaires personnelles accumulés à sa banque de congés pour affaires personnelles, étant entendu qu'une journée est égale à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel de restauration et de bar.

L'employé peut utiliser les journées de maladies de sa banque pour assister à des rendez-vous de nature médicale sans qu'elles ne soient déduites de sa banque de journées pour affaires personnelles, après avoir donné un avis préalable de soixante-douze (72) heures à son supérieur immédiat. Ce préavis peut être moindre en cas de situation exceptionnelle.

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

32,05 Au 31 mars de chaque année, les journées non utilisées qui excèdent la banque de deux (2) jours de maladie et la banque de quatre (4) jours pour affaires personnelles pour le salarié régulier sur horaire et la banque d'un (1) jour de maladie et la banque deux (2) (pour affaires personnelles pour le salarié sur appel, sont remboursées à la première période de paie qui suit le rappel au travail du salarié à leur valeur à la fin du contrat précédent.

32,06 Les jours de maladie et les jours pour affaires personnelles non utilisés au départ définitif du salarié régulier sur horaire lui sont remboursés à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur à cette date.



32,07 Lors d'une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus ou lorsque l'employeur considère qu'il y a abus ou lorsque le certificat médical est imprécis ou incomplet, que l'absence soit indemnisée ou non, l'employeur pourra vérifier le motif de l'absence de même que la nature et la durée de l'invalidité.

32,08 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur le plus rapidement possible lorsqu'il ne peut se présenter au travail pour raison de maladie.

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

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

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

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

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

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

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

Salarié occasionnel, salarié embauché sur un emploi sur appel et qui n'a pas acquis le droit d'être inscrit sur la liste des salariés sur appel, salarié à temps partiel, salarié étudiant

32,10 Ces salariés ont le droit de s'absenter du travail pour un maximum de deux (2) journées d'absence rémunérées qui peuvent être utilisées pour :

- nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé le nécessite, tel que stipulé à l'article 31,04
- en cas de maladie
- pour son don d'organes ou de tissus
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel

Ces jours d'absence sont rémunérés au prorata de 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédent la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 33 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

33,02 Indemnités et avantages

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

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

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

33,03 Aux fins du paragraphe 33,02, le salaire net s'entend du salaire tel que défini à l'article 35, majoré, le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit du supplément de salaire prévu au paragraphe 24,01 pour une (1) semaine régulièrement majorée, des pourboires perçus et redistribués par l'employeur, des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, aux régimes de retraite.

33,04 Le salarié bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles a droit, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, à l'application des dispositions qui suivent en la manière prévue ci-après :

- a) **ancienneté** : aux fins d'application du paragraphe 15,01, le salarié est réputé absent avec salaire mais pour la seule période où le salarié aurait effectivement travaillé.
- b) **crédits de vacances** : aux fins d'application de l'article 28, le salarié est réputé absent avec salaire.
- c) **crédits de jours de maladie** : aux fins d'application de l'article 32, le salarié est réputé absent avec salaire.
- d) **accident du travail et maladies professionnelles** : pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe 33,02, le salarié n'utilise pas le congé de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa banque.
- e) **recours** : le salarié qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective. De même, lorsque l'employeur exige que le salarié se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

33,05 Assignment temporaire

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

33,06 Droit de retour au travail

Le salarié visé à l'article 33 qui redevient capable d'exercer les attributions de sa catégorie d'emplois doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

33,07 Dispositions générales

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

33,08 Salarié sur appel ou occasionnel

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

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

ARTICLE 34 – REGIME DE RETRAITE

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

ARTICLE 35 - REMUNERATION

Dispositions générales

- 35,01 La structure salariale et les rangements apparaissant aux annexes A-2 et A-3 sont établies sur la base de la valeur des emplois telle que déterminée suite aux travaux d'équité et de relativité salariales.

Les résultats de ces travaux ont permis de ranger toutes les catégories d'emplois visés par la convention collective dans les échelles de salaire et de rangements prévus aux annexes A-2 et A-3.

- 35,02 Aux fins de l'application de la convention collective, le salaire du salarié s'entend de son taux horaire et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le taux de salaire d'un salarié est le taux horaire qui est déterminé par son rangement, par son classement et par son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de salaire, prime, allocation, indemnité et rémunération additionnelle.

- 35,03 Le salaire du salarié régulier sur horaire ou du salarié sur appel inscrit sur la liste des salariés sur appel s'entend de son taux horaire ou de son taux de salaire majoré d'une indemnité additionnelle de sept pour cent (7 %) pour tenir lieu du paiement des avantages sociaux, à savoir les jours fériés et chômés prévus à la Loi sur les normes du travail, les congés sociaux et les droits parentaux et le régime d'assurances vie, maladie et salaire. Le salarié sur appel qui bénéficiait de l'indemnité de huit pour cent (8 %) avant la signature de la convention collective, continue de recevoir la même indemnité jusqu'au 31 décembre 2019. À compter du 1^{er} janvier 2020, les pourcentages de sept pour cent (7%) ou huit pour cent (8 %) précités sont haussés à neuf pour cent (9 %). Le taux horaire ou le taux de salaire n'est pas majoré de neuf (9%) à compter du 1^{er} janvier 2020 pour le paiement des heures supplémentaires.

Au premier dépôt de la paie suivant le 1^{er} janvier 2021, le salarié se verra payer le montant forfaitaire précité représentant un pourcentage de 1% ou 2%, selon le cas, de son salaire «brut» qui aurait dû lui être versé entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 moins les déductions applicables.

35,04 Le salarié occasionnel ou le salarié embauché sur un emploi sur appel et qui n'a pas acquis le droit d'être inscrit sur la liste des salariés sur appel ou le salarié à temps partiel bénéficie du taux horaire prévu pour le salarié en période d'essai jusqu'à ce que celui-ci acquiert son droit d'être inscrit sur la liste visée conformément au paragraphe 17,02, à moins qu'il n'ait bénéficié d'un avancement d'échelon tel que prévue aux articles 13,13 à 13,15.

35,05 Le salarié est rémunéré suivant les rangements et les échelles de salaire prévus aux annexes A-2 et A-3 et ce, pour la durée de la convention collective.

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

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

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

35,07 Malgré les paragraphes 35,05 et 35,06, la modification du taux horaire au dossier au salarié est effectuée à compter de la première période de paie suivant la date de signature de la convention collective.

Taux de salaire

35,08 **Période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019**

Les taux de salaires et les primes prévues à l'article 37,07, reçus entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019, sont majorés d'un pourcentage de deux pour cent (2%) ;

35,09 **Période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020**

Les taux de salaires et les primes prévues à l'article 37,07, reçus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, sont majorés d'un pourcentage de un virgule soixante-quinze pour cent (1,75%) ;

35,10 **Période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021**

Les taux et échelles de salaire prévus à l'annexe « A-2 et A-3» en vigueur le 31 décembre 2020 ne pas majorés du 1 janvier 2021 au 31 décembre 2021;



À compter du 1^{er} janvier 2021, une nouvelle échelle salariale est applicable et est l'objet de l'annexe « A-2»

35,11 Période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022

Les taux et échelles de salaire prévus à l'annexe « A-2 et A-3 » en vigueur le 31 décembre 2021 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2022 d'un pourcentage égal à un virgule cinquante pour cent (1,50 %) ;

35,12 Période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023

Les taux et échelles de salaire prévus à l'annexe « A-2 et A-3» en vigueur le 31 décembre 2022 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2023 d'un pourcentage égal à un pour cent (1,0 %) ;

Salarié hors taux, hors échelle (étoilé)

35,13 Le salarié dont le taux de salaire à la date de la signature de la convention collective est plus élevé que le taux horaire maximum de la nouvelle échelle salariale applicable au salarié le 1^{er} janvier 2019 pour sa catégorie d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à soixante-quinze (75%) du pourcentage d'augmentation applicable le 1^{er} janvier de la période en cause, par rapport au 1^{er} décembre précédent, sur le taux de salaire en vigueur le 31 décembre précédent correspondant à sa catégorie d'emplois.

35,14 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 35,13 a pour effet de situer au 1^{er} janvier un salarié qui était hors taux, hors échelle le 31 décembre précédent à un taux de salaire inférieur au taux de salaire correspondant à sa catégorie d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage d'ajustement nécessaire pour permettre à ce salarié d'atteindre ce taux de salaire.

35,15 La différence entre le pourcentage d'augmentation du taux de salaire correspondant à la catégorie d'emplois du salarié et le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes 35,13 et 35,14, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

35,16 Dans les cas prévus au paragraphe 35,15, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

35,17 Le taux de salaire du salarié hors taux, hors échelle (étoilé) ne peut servir de référence aux fins de l'équité ou de la relativité salariale.

35,18 Salarié étudiant

Le salarié étudiant bénéficie de l'application du paragraphe 35,06 et du pourcentage d'augmentation consenti aux paragraphes 35,08 à 35,12 pour les années 2019 à 2023, tel que prévu à l'annexe A-4.

35,19 Somme forfaitaire

Au premier dépôt de la paie suivant le 1^{er} janvier 2021, le salarié se verra payer un montant forfaitaire représentant un pourcentage de 0,25 % de son salaire « brut » versé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 moins les déductions applicables.

À compter du 1^{er} janvier 2022, et ce jusqu'au 31 décembre 2022, le salarié se verra payer sur chaque paie un montant forfaitaire représentant un pourcentage de 0,5 % de son salaire « brut » versé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022 moins les déductions applicables.

À compter du 1^{er} janvier 2023, et ce jusqu'au 31 décembre 2023, le salarié se verra payer sur chaque paie un montant forfaitaire représentant un pourcentage de 1 % de son salaire « brut » versé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 moins les déductions applicables.

35,20 Échelle unique de traitement à compter du 1^{er} janvier 2021

À compter du 1^{er} janvier 2021, une échelle unique de traitement entrera en vigueur.

Pour un salarié dont le salaire horaire se situe à un échelon de 1 à 7 :

Si, à la suite de l'intégration dans l'échelle unique au 1^{er} janvier 2021, l'augmentation du taux horaire d'un salarié était moindre de 1 % par rapport à son taux de salaire au 31 décembre 2020, une somme comblant cette différence, sera versée sous forme forfaitaire et ce, à chacune des périodes de paie de l'année 2021;

Pour un salarié dont le salaire se situe à l'échelon 8 ou est qualifié de hors taux, hors échelle :

Si, à la suite de l'intégration dans l'échelle unique au 1^{er} janvier 2021, l'augmentation du taux horaire d'un salarié était moindre de 2 % par rapport à son taux de salaire au 31 décembre 2020, une somme comblant cette différence, sera versée sous forme forfaitaire et ce, à chacune des périodes de paie de l'année 2021.

Délai de versement :

Les versements précités seront effectués en un seul versement, par dépôt bancaire, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 36 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Malgré ce qui précède, tout travail requis d'un salarié par l'employeur à l'occasion d'un salon ou d'une exposition est rémunéré à taux simple pour chaque heure ainsi travaillée. Le salarié peut recevoir en compensation des heures effectuées en sus de sa journée régulière de travail, un congé d'une durée équivalente qui peut être utilisé en journée ou demi-journée à un moment qui convient au salarié sauf si sa présence est absolument essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé.

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

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

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

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

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

36,05 Lorsqu'un salarié effectue en heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit, pour le repas, à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

Banque de temps supplémentaire

36,08 Un salarié peut, après autorisation du supérieur immédiat, reporter à l'année suivante, l'équivalent d'une somme maximale de quarante (40) heures. Ce montant peut être transformé en congé après entente avec le supérieur immédiat.

De plus, le salarié doit faire sa demande par écrit en complétant le formulaire prévu à cet effet. Celui-ci doit être acheminé à l'adjointe de l'établissement avec la dernière feuille de temps de la saison.

Le taux de salaire utilisé est celui prévu à l'article 35,02 2e paragraphe.

En cas des reports successifs d'année en année, le montant ainsi reporté ne peut excéder une somme de quarante (40) heures.

À la demande de l'employé, ces montants peuvent être payés, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, sous forme de congé à la fin de sa saison pour prolonger sa période d'embauche, après autorisation expresse du supérieur immédiat.

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

ARTICLE 37- ALLOCATIONS ET PRIMES

37,01 Allocation de disponibilité

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

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

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

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

37,02 Allocation pour outils

Lorsque, à la demande expresse de l'employeur, un salarié appartenant à l'une des catégories d'emplois mentionnées ci-après, est requis de fournir ses outils personnels jugés nécessaires par l'employeur, il reçoit en compensation des frais de remplacement et d'usure l'allocation annuelle suivante :

	2019 (2%)	2020 (1,75 %)	2021 (0 %)	2022 (1,5 %)	2023 (1%)
Ouvrier certifié d'entretien	102,00 \$	103,79 \$	103,79 \$	105,35 \$	106,40 \$
Cuisinier	96,90 \$	98,60 \$	98,60 \$	100,08 \$	101,08 \$

L'allocation annuelle est versée au salarié à chaque période de paie au prorata du temps travaillé.

37,03 Prime de nuit

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

Le salarié dont moins de la moitié de l'horaire régulier est compris entre 0 h 00 et 7 h 00, a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h 00 et 7 h 00.

1^{er} janvier 2019 (2%) : 1,08 \$ l'heure
1^{er} janvier 2020 (1,75 %) : 1,10 \$ l'heure
1^{er} janvier 2021 (0%) : 1,10 \$ l'heure
1^{er} janvier 2022 (1,5 %) : 1,12 \$ l'heure
1^{er} janvier 2023 (1 %) : 1,13 \$ l'heure

37.04 Prime de formateur

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

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

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

37.07 Les primes et allocations prévues en argent et non en pourcentage sont majorées du pourcentage d'augmentation de salaire consenti aux articles 35,08 à 35,10.

ARTICLE 38 - VERSEMENT DES GAINS

38,01 La paie des salariés leur est versée par dépôt direct à l'institution financière de leur choix à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le mercredi précédent.

38,02 Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur rend accessible électroniquement au salarié un talon de paie lequel contient tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets : l'identification du salarié, la catégorie d'emploi, la date du dépôt de la paie, la date de fin de la période de travail, le nombre d'heures payées à taux régulier, le nombre d'heures payées en temps supplémentaire, le taux horaire de la personne salariée, le salaire brut, le détail des retenues effectuées, le salaire net, l'état des différentes banques (vacances, maladie, affaires personnelles). Le salarié qui souhaite recevoir ces informations en version papier doit en faire la demande à l'administration de son établissement.

38,03 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées à la période de paie qui suit leur réclamations et approbation. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.

38,04 Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.

38,05 Le salaire annuel d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par 52,18 semaines.

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

38,06 Avant de réclamer d'un salarié les montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du salaire brut par période de paie.

Cependant, si le salarié conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus relative à l'application des articles 30 et 31, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si le salarié en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le salarié, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent paragraphe, le montant versé en trop lequel porte intérêt pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

38,08 Aux fins de l'application de la convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

ARTICLE 39 - FRAIS DE DEMENAGEMENT

39,01 Les dispositions du présent article visent tout salarié qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement du lieu de travail impliquant un changement de domicile.

39,02 Les modalités d'application et les allocations applicables au salarié sont celles prévues aux politiques et procédures administratives en vigueur à la Société.

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

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

ARTICLE 41 – DISPOSITIONS PARTICULIERES

41,01 Pourboires

L'employeur perçoit des frais de service de douze et demi pour cent (12,5 %) du 1^{er} janvier 2019 au 31 mars 2019 qui sont redistribués entre les salariés qui ont effectué le service lors d'une convention, d'un banquet ou d'un repas d'un groupe organisé de clients, appuyé par un contrat de vente.

L'employeur perçoit des frais de service de treize pour cent (13 %) à compter du 1^{er} avril 2020 et de treize et demi (13,5 %) à compter du 1^{er} avril 2022 qui sont redistribués entre les salariés qui ont effectué le service lors d'une convention, une noce, un banquet ou un repas d'un groupe organisé de clients appuyé par un contrat de vente ou lors de la vente d'un forfait.

41,02 Rapport de caisse

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

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

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

ARTICLE 42 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

42,01 Malgré la date de sa signature, la convention collective entre en vigueur le 18 décembre 2020, et se termine le 31 décembre 2023.

42,02 Malgré le paragraphe 42,01, le paragraphe 35,08, 35,09, 37,02, 37,03 et 37,04 s'appliquent respectivement et rétroactivement au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020.

42,03 Rappel de salaire

Les sommes de rappel de salaire résultant de l'application des 35,08, 35,09, 35,19, 37,02, 37,03, 37,04 pour la période visée sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

Les sommes de rappel de salaire sont établies en tenant compte de la période durant laquelle le salarié a eu droit à son salaire depuis le 1^{er} janvier 2019 jusqu'à la date de signature.

Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} janvier 2019 et la date du versement des sommes de rappel de salaire prévue par le présent paragraphe doit faire sa demande de rappel de salaire à la Vice-présidence aux ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de salaire versées à ce salarié de la même façon que pour le salarié visé à l'alinéa précédent. En cas de décès du salarié, la demande de rappel de salaire peut être faite par les ayants droit.



Au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des salariés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} janvier 2019 et la date du versement des sommes de rappel de salaire prévue au présent paragraphe ainsi que leur dernière adresse connue.

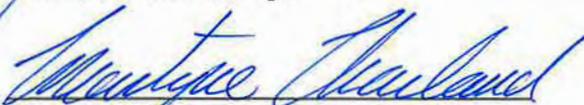
- 42,04 Toute mésentente ou grief né avant la signature de la convention collective doit être réglé comme prévu à la convention collective qui a donné lieu au grief.
- 42,05 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 42,06 Le droit de grève et de lock-out est interdit pendant la durée de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 26 février 2021.

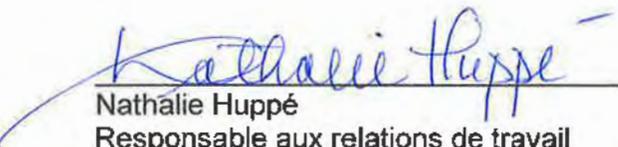
**SOCIÉTÉ DES ÉTABLISSEMENTS
DE PLEIN AIR DU QUÉBEC**



Jacques Caron
Président-directeur général



Martyne Charland
Vice-présidente, ressources humaines



Nathalie Huppé
Responsable aux relations de travail



Christophe Zamuner
Directeur générale des établissements
touristiques

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



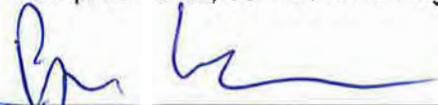
Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



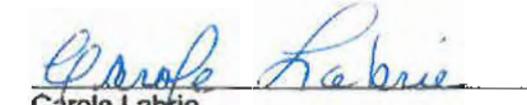
Maryse Rousseau
Vice-présidente, service de la négociation



Patrick Lefebvre
Conseiller, service de la négociation



Carole Bergeron
Déléguée syndicale



Carole Labrie
Déléguée syndicale



LETTRE D'ENTENTE 1 - ABOLITION DE L'ENTENTE DE DÉROGATION

Les parties conviennent que l'entente de dérogation signée le 27 février 2012 soit, lors de la signature de la présente convention collective, annulée à toutes fins que de droit.



LETTRE D'ENTENTE 2 - COMITE DE TRAVAIL A LA CLASSIFICATION DES TITRES D'EMPLOIS

Les parties conviennent de créer, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, un comité paritaire de travail composé de six (6) personnes dont trois (3) personnes désignées par le syndicat et trois (3) personnes désignées par la Sépaq. Les parties peuvent convenir de s'adjoindre chacune une personne ressource additionnelle pour assister à leurs rencontres

Mandat

Ce comité a pour mandat, compte tenu de l'entrée en vigueur d'une échelle unique à la Sépaq en janvier 2021, pour toutes les accréditations détenues par le SFPQ :

De produire un rapport détaillé relativement à tous les titres d'emplois actuellement présents dans un établissement ainsi qu'à leur classification;

D'abolir tous les titres d'emplois vacants depuis plus de 12 mois;

De revoir tous les descriptifs d'emplois de l'ensemble des titres d'emplois présents à la Sépaq;

De proposer une classification uniforme par titre d'emploi et ce, pour tous les titres d'emplois présents à la Sépaq.

Le rapport signé conjointement par les participants devra être déposée à la vice-présidence – ressources humaines et au SPPQ avant le 30 juin 2021.

LETTRE D'ENTENTE 3 - COMITE DE TRAVAIL RELATIF AUX GRIEFS

Les parties conviennent de créer, au plus tard le 31 janvier 2021, un comité paritaire de travail composé de six (6) personnes dont trois (3) personnes désignées par le syndicat et trois (3) personnes désignées par la Sépaq. Les parties peuvent convenir de s'adjoindre chacune une personne ressource additionnelle pour assister à leurs rencontres

Mandat

Ce comité a pour mandat d'analyser l'ensemble des griefs pendants à la date de la signature de la convention collective et d'identifier :

Les griefs réglés;

Les griefs pouvant faire l'objet de discussions en vue de règlement;

Les griefs, objet de désistement;

Les griefs référés à l'arbitrage avec désignation d'un arbitre.

Le rapport signé conjointement par les participants devra être déposée à la vice-présidence – ressources humaines et au SPPQ avant le 31 mars 2021.



LETTRE D'ENTENTE 4 - RELATIVE A L'HEBERGEMENT

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

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



ANNEXE A-1 INDEX

Annexe A-1 INDEX

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

1. Catégorie du personnel administratif et de bureau

* Les travaux de classifications relatifs à l'implantation de la structure salariale unique en 2021 pourraient engendrer des modifications aux rangements de certaines catégories d'emplois.

ANNEXE A-2 ECHELLES SALARIALES

ÉCHELLE SALARIALE - 2021

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	14,57 \$	14,90 \$	15,23 \$	15,58 \$	15,92 \$	16,28 \$	16,65 \$	
2	14,71 \$	15,08 \$	15,46 \$	15,84 \$	16,24 \$	16,65 \$	17,06 \$	17,49 \$
3	14,95 \$	15,39 \$	15,85 \$	16,33 \$	16,82 \$	17,33 \$	17,85 \$	18,39 \$
4	15,19 \$	15,72 \$	16,27 \$	16,84 \$	17,43 \$	18,04 \$	18,67 \$	19,32 \$
5	15,43 \$	16,05 \$	16,69 \$	17,36 \$	18,05 \$	18,77 \$	19,53 \$	20,31 \$
6	15,69 \$	16,39 \$	17,13 \$	17,91 \$	18,71 \$	19,56 \$	20,43 \$	21,35 \$
7	16,22 \$	16,99 \$	17,80 \$	18,64 \$	19,53 \$	20,45 \$	21,42 \$	22,44 \$
8	16,77 \$	17,60 \$	18,48 \$	19,40 \$	20,37 \$	21,39 \$	22,46 \$	23,58 \$
9	17,49 \$	18,39 \$	19,32 \$	20,31 \$	21,35 \$	22,44 \$	23,58 \$	24,78 \$
10	18,20 \$	19,16 \$	20,17 \$	21,23 \$	22,33 \$	23,50 \$	24,74 \$	26,04 \$
11	19,07 \$	20,08 \$	21,14 \$	22,26 \$	23,44 \$	24,68 \$	26,00 \$	27,37 \$
12	20,18 \$	21,23 \$	22,32 \$	23,48 \$	24,70 \$	25,99 \$	27,34 \$	28,76 \$
13	21,35 \$	22,44 \$	23,58 \$	24,78 \$	26,04 \$	27,37 \$	28,76 \$	30,23 \$
14	22,74 \$	23,85 \$	25,02 \$	26,24 \$	27,52 \$	28,88 \$	30,29 \$	31,78 \$
15	24,54 \$	25,65 \$	26,80 \$	28,01 \$	29,27 \$	30,59 \$	31,96 \$	33,39 \$

ÉCHELLE SALARIALE - 2022

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	14,79 \$	15,12 \$	15,46 \$	15,81 \$	16,16 \$	16,52 \$	16,90 \$	
2	14,93 \$	15,31 \$	15,69 \$	16,08 \$	16,48 \$	16,90 \$	17,32 \$	17,75 \$
3	15,17 \$	15,62 \$	16,09 \$	16,57 \$	17,07 \$	17,59 \$	18,12 \$	18,67 \$
4	15,42 \$	15,96 \$	16,51 \$	17,09 \$	17,69 \$	18,31 \$	18,95 \$	19,61 \$
5	15,66 \$	16,29 \$	16,94 \$	17,62 \$	18,32 \$	19,05 \$	19,82 \$	20,61 \$
6	15,93 \$	16,64 \$	17,39 \$	18,18 \$	18,99 \$	19,85 \$	20,74 \$	21,67 \$
7	16,46 \$	17,24 \$	18,07 \$	18,92 \$	19,82 \$	20,76 \$	21,74 \$	22,78 \$
8	17,02 \$	17,86 \$	18,76 \$	19,69 \$	20,68 \$	21,71 \$	22,80 \$	23,93 \$
9	17,75 \$	18,67 \$	19,61 \$	20,61 \$	21,67 \$	22,78 \$	23,93 \$	25,15 \$
10	18,47 \$	19,45 \$	20,47 \$	21,55 \$	22,66 \$	23,85 \$	25,11 \$	26,43 \$
11	19,36 \$	20,38 \$	21,46 \$	22,59 \$	23,79 \$	25,05 \$	26,39 \$	27,78 \$
12	20,48 \$	21,55 \$	22,65 \$	23,83 \$	25,07 \$	26,38 \$	27,75 \$	29,19 \$
13	21,67 \$	22,78 \$	23,93 \$	25,15 \$	26,43 \$	27,78 \$	29,19 \$	30,68 \$
14	23,08 \$	24,21 \$	25,40 \$	26,63 \$	27,93 \$	29,31 \$	30,74 \$	32,26 \$
15	24,91 \$	26,03 \$	27,20 \$	28,43 \$	29,71 \$	31,05 \$	32,44 \$	33,89 \$

ÉCHELLE SALARIALE - 2023

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	14,94 \$	15,27 \$	15,61 \$	15,97 \$	16,32 \$	16,69 \$	17,07 \$	
2	15,08 \$	15,46 \$	15,85 \$	16,24 \$	16,64 \$	17,07 \$	17,49 \$	17,93 \$
3	15,32 \$	15,78 \$	16,25 \$	16,74 \$	17,24 \$	17,77 \$	18,30 \$	18,86 \$
4	15,57 \$	16,12 \$	16,68 \$	17,26 \$	17,87 \$	18,49 \$	19,14 \$	19,81 \$
5	15,82 \$	16,45 \$	17,11 \$	17,80 \$	18,50 \$	19,24 \$	20,02 \$	20,82 \$
6	16,09 \$	16,81 \$	17,56 \$	18,36 \$	19,18 \$	20,05 \$	20,95 \$	21,89 \$
7	16,62 \$	17,41 \$	18,25 \$	19,11 \$	20,02 \$	20,97 \$	21,96 \$	23,01 \$
8	17,19 \$	18,04 \$	18,95 \$	19,89 \$	20,89 \$	21,93 \$	23,03 \$	24,17 \$
9	17,93 \$	18,86 \$	19,81 \$	20,82 \$	21,89 \$	23,01 \$	24,17 \$	25,40 \$
10	18,65 \$	19,64 \$	20,67 \$	21,77 \$	22,89 \$	24,09 \$	25,36 \$	26,69 \$
11	19,55 \$	20,58 \$	21,67 \$	22,82 \$	24,03 \$	25,30 \$	26,65 \$	28,06 \$
12	20,68 \$	21,77 \$	22,88 \$	24,07 \$	25,32 \$	26,64 \$	28,03 \$	29,48 \$
13	21,89 \$	23,01 \$	24,17 \$	25,40 \$	26,69 \$	28,06 \$	29,48 \$	30,99 \$
14	23,31 \$	24,45 \$	25,65 \$	26,90 \$	28,21 \$	29,60 \$	31,05 \$	32,58 \$
15	25,16 \$	26,29 \$	27,47 \$	28,71 \$	30,01 \$	31,36 \$	32,76 \$	34,23 \$



ANNEXE A-3 ECHELLES SALARIALES SALARIES A POURBOIRE

2021									
Code	Emplois à pourboire								Poste
	1	2	3	4	5	6	7	8	
990-15	10,45 \$								Étudiant avec pourboire
702-25	10,45 \$	10,65 \$	10,85 \$	11,05 \$					Commis salle à manger
594-15	10,45 \$	10,65 \$	10,85 \$	11,05 \$					Serveur
702-15	10,45 \$	10,65 \$	10,85 \$	11,05 \$					Serveur banquet réception et brunch
702-10	10,45 \$	10,65 \$	10,85 \$	11,05 \$					Serveur salle à manger
447-15	10,45 \$	10,65 \$	10,85 \$	11,05 \$					Serveur 1 (Gîte)
702-30	10,45 \$	10,80 \$	11,15 \$	11,50 \$	11,85 \$	12,20 \$	12,60 \$		Commis banquet
702-20	10,45 \$	10,65 \$	10,85 \$	11,05 \$					Barman
447-10	10,45 \$	10,65 \$	10,85 \$	11,05 \$					Barman avec pourboire
702-05	10,45 \$	10,65 \$	10,85 \$	11,05 \$					Capitaine serveur

2022									
Code	Emplois à pourboire								Poste
	1	2	3	4	5	6	7	8	
990-15	10,61 \$								Étudiant avec pourboire
702-25	10,61 \$	10,81 \$	11,01 \$	11,22 \$					Commis salle à manger
594-15	10,61 \$	10,81 \$	11,01 \$	11,22 \$					Serveur
702-15	10,61 \$	10,81 \$	11,01 \$	11,22 \$					Serveur banquet réception et brunch
702-10	10,61 \$	10,81 \$	11,01 \$	11,22 \$					Serveur salle à manger
447-15	10,61 \$	10,81 \$	11,01 \$	11,22 \$					Serveur 1 (Gîte)
702-30	10,61 \$	10,96 \$	11,32 \$	11,67 \$	12,03 \$	12,38 \$	12,79 \$		Commis banquet
702-20	10,61 \$	10,81 \$	11,01 \$	11,22 \$					Barman
447-10	10,61 \$	10,81 \$	11,01 \$	11,22 \$					Barman avec pourboire
702-05	10,61 \$	10,81 \$	11,01 \$	11,22 \$					Capitaine serveur

2023									
Code	Emplois à pourboire								Poste
	1	2	3	4	5	6	7	8	
990-15	10,72 \$								Étudiant avec pourboire
702-25	10,72 \$	10,92 \$	11,12 \$	11,33 \$					Commis salle à manger
594-15	10,72 \$	10,92 \$	11,12 \$	11,33 \$					Serveur
702-15	10,72 \$	10,92 \$	11,12 \$	11,33 \$					Serveur banquet réception et brunch
702-10	10,72 \$	10,92 \$	11,12 \$	11,33 \$					Serveur salle à manger
447-15	10,72 \$	10,92 \$	11,12 \$	11,33 \$					Serveur 1 (Gîte)
702-30	10,72 \$	11,07 \$	11,43 \$	11,79 \$	12,15 \$	12,50 \$	12,92 \$		Commis banquet
702-20	10,72 \$	10,92 \$	11,12 \$	11,33 \$					Barman
447-10	10,72 \$	10,92 \$	11,12 \$	11,33 \$					Barman avec pourboire
702-05	10,72 \$	10,92 \$	11,12 \$	11,33 \$					Capitaine serveur

ANNEXE A-4 ETUDIANT

ECHELLE SALARIALE - 2021									
Etudiants									
Code	1	2	3	4	5	6	7	8	Poste
990-20	13,35 \$	13,60 \$	13,85 \$	14,10 \$	14,35 \$				Étudiant assistant guide animalier
990-10	13,35 \$	13,60 \$	13,85 \$	14,10 \$	14,35 \$				Étudiant sans pourboire
990-25	13,35 \$	13,60 \$	13,85 \$	14,10 \$	14,35 \$				Étudiant S.V.R.
990-30	14,95 \$	15,39 \$	15,85 \$	16,33 \$	16,82 \$	17,33 \$	17,85 \$	18,39 \$	Étudiant surveillant sauveteur
990-35	15,43 \$	16,05 \$	16,69 \$	17,36 \$	18,05 \$	18,77 \$	19,53 \$	20,31 \$	Étudiant responsable surveillant sauveteur

ECHELLE SALARIALE - 2022									
Etudiants									
Code	1	2	3	4	5	6	7	8	Poste
990-20	13,55 \$	13,80 \$	14,06 \$	14,31 \$	14,57 \$				Étudiant assistant guide animalier
990-10	13,55 \$	13,80 \$	14,06 \$	14,31 \$	14,57 \$				Étudiant sans pourboire
990-25	13,55 \$	13,80 \$	14,06 \$	14,31 \$	14,57 \$				Étudiant S.V.R.
990-30	15,17 \$	15,62 \$	16,09 \$	16,57 \$	17,07 \$	17,58 \$	18,12 \$	18,67 \$	Étudiant surveillant sauveteur
990-35	15,66 \$	16,29 \$	16,94 \$	17,62 \$	18,32 \$	19,05 \$	19,82 \$	20,61 \$	Étudiant responsable surveillant sauveteur

ECHELLE SALARIALE - 2023									
Etudiants									
Code	1	2	3	4	5	6	7	8	Poste
990-20	13,69 \$	13,94 \$	14,20 \$	14,45 \$	14,72 \$				Étudiant assistant guide animalier
990-10	13,69 \$	13,94 \$	14,20 \$	14,45 \$	14,72 \$				Étudiant sans pourboire
990-25	13,69 \$	13,94 \$	14,20 \$	14,45 \$	14,72 \$				Étudiant S.V.R.
990-30	15,32 \$	15,78 \$	16,25 \$	16,74 \$	17,24 \$	17,77 \$	18,30 \$	18,86 \$	Étudiant surveillant sauveteur
990-35	15,82 \$	16,45 \$	17,11 \$	17,80 \$	18,50 \$	19,24 \$	20,02 \$	20,82 \$	Étudiant responsable surveillant sauveteur

ANNEXE A-5 ENTENTE AMENAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE SEMAINE

PERSONNEL VISÉ PAR L'ENTENTE D'AMÉNAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL SIGNÉE ENTRE LES PARTIES
POUR L'ÉTABLISSEMENT _____.

1. La durée maximale quotidienne de travail est de _____ heures _____ minutes, répartie sur _____ jours par semaine, sans excéder cinq (5) jours ou selon un horaire déposé, sans toutefois excéder dix (10) heures par jour.
2. Les heures supplémentaires sont payables en sus de 10 heures par jour, ou de quarante (40) heures/semaine.
3. L'aménagement des heures de travail et de la semaine de travail s'applique du _____ au _____ de l'an _____;
4. La présente entente est faite sans garantie des heures et de la semaine de travail, sauf dans le cas d'un salarié régulier
5. Les parties peuvent mettre fin en tout temps à la présente entente selon les modalités prévues à l'article 26,15 de la convention collective.

NOM ET PRÉNOM DE LA PERSONNE VISÉE ET SIGNATURE

<u>NOM</u>	<u>PRÉNOM</u>	<u>SIGNATURE</u>

Je reconnais avoir rencontré la personne concernée par l'entente et avoir effectué la consultation.

Personne représentante syndicale locale :

Signature: _____ Date : _____

Directeur de l'établissement / Représentant de l'employeur:

Signature: _____ Date : _____

Une ou les parties désirent mettre fin à l'entente :

NOM _____ PRÉNOM _____ TITRE _____

Signature: _____ Date : _____

ANNEXE A-6 ENTENTE AMENAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL SUR PLUS D'UNE SEMAINE

PERSONNEL VISÉ PAR L'ENTENTE D'AMÉNAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL SIGNÉE ENTRE LES PARTIES POUR L'ÉTABLISSEMENT _____.

1. L'horaire de travail applicable aux salariés est défini selon le cycle suivant, sans toutefois excéder dix (10) heures par jour;
Semaine 1 : ___ jours de travail et ___ jours de congé;
Semaine 2 : ___ jours de travail et ___ jours de congé;
Semaine 3 : ___ jours de travail et ___ jours de congé;
Semaine 4 : ___ jours de travail et ___ jours de congé;
2. Les heures supplémentaires sont payables en sus du cycle définit :
S'il s'agit d'un cycle de 2 semaines, les heures supplémentaires sont payées en sus de quatre-vingts (80) heures;
S'il s'agit d'un cycle de 3 semaines, les heures supplémentaires sont payées en sus de cent vingt (120) heures;
S'il s'agit d'un cycle de 4 semaines, les heures supplémentaires sont payées en sus de cent soixante (160) heures;
3. L'aménagement d'horaire de travail ci-haut s'applique du _____ au _____ de l'an _____;
4. La présente entente est faite sans garantie des heures et de la semaine de travail, sauf dans le cas d'un salarié régulier ou permanent;
5. Les parties peuvent mettre fin en tout temps à la présente entente, selon les modalités prévues à l'article 26,15 de la convention collective.

NOM ET PRÉNOM DE LA PERSONNE VISÉE ET SIGNATURE

NOM	PRÉNOM	SIGNATURE

Je reconnais avoir rencontré la personne concernée par l'entente et avoir effectué la consultation.

Personne représentante syndicale locale :

Signature: _____ Date : _____

Directeur de l'établissement / Représentant de l'employeur:

Signature: _____	Date : _____
------------------	--------------

Une ou les parties désirent mettre fin à l'entente :

NOM _____ PRÉNOM _____ TITRE _____

Signature: _____	Date : _____
------------------	--------------

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **La Société des établissements de plein air du Québec**

Ci-après appelée « l'employeur »

ET : **Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**

Ci-après appelé « le syndicat »

**Unité de négociation
« Gîte du Mont-Albert »**

Considérant les travaux prévus à la lettre d'entente numéro 2 de la convention collective 2019-2023;

Considérant la volonté des 2 parties d'uniformiser la classification entre les unités d'accréditations à la Sépaq;

Considérant que ces travaux ne sont pas terminés et que les parties ont signés une entente pour la prolongation de ceux-ci;

Considérant que cette catégorie d'emplois, (auditeur de nuit (201-10)) existe dans une accréditation syndicale de la Sépaq, soit celle de la «Station touristique Duchesnay»;

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

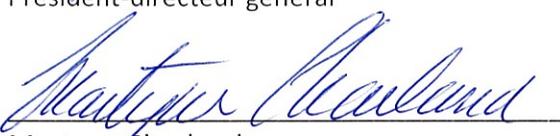
- 1- Ajuster la classe salariale du poste d'auditeur de nuit (201-10) du Gîte du Mont-Albert et positionner celle-ci au rangement 6;
- 2- La présente entente entre en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2021;
- 3- La présente transaction est faite sans admission de quelque nature que ce soit par les parties en causes;
- 4- Le présent document constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et est réputé avoir été fait et interprété conformément aux lois de la province de Québec.
- 5- Les résultats finals des travaux du comité prévue à la lettre d'entente numéro 2 pourraient avoir un impact sur ce rangement et l'évaluation de cette classe d'emploi;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 28e jour du mois de janvier 2022.

Société des établissements de plein air du Québec



Jacques Caron
Président-directeur général



Martyne Charland
Vice-présidente aux ressources humaines

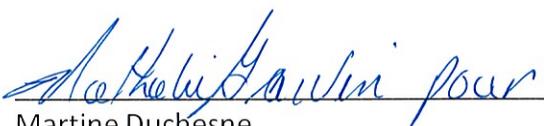


Nathalie Huppé
Responsable des relations de travail

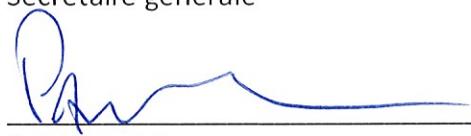
Syndicat de la fonction publique et parapublique
du Québec inc.



Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



Patrick Lefebvre
Service de l'accréditation et de la négociation

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **La Société des établissements de plein air du Québec**

Ci-après appelée « l'employeur »

ET : **Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**

Ci-après appelé « le syndicat »

**Unité de négociation
« Gîte du Mont-Albert »**

Considérant les travaux prévus à la lettre d'entente numéro 2 de la convention collective 2019-2023;

Considérant la volonté des 2 parties d'uniformiser la classification entre les unités d'accréditations à la Sépaq;

Considérant que ces travaux ne sont pas terminés et que les parties ont signés une entente pour la prolongation de ceux-ci;

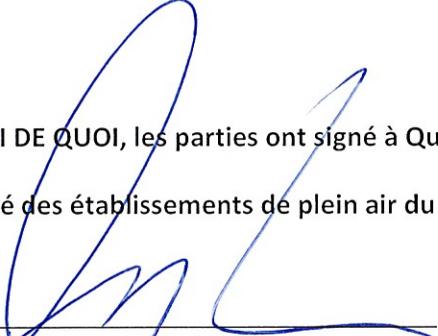
Considérant que cette catégorie d'emplois (chef de partie (701-05)) existe dans une accréditation syndicale de la Sépaq, soit celle du «Manoir Montmorency »;

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

- 1- Ajuster la classe salariale du poste de chef de partie (701-05) du Gîte du Mont-Albert et positionner celle-ci au rangement 10;
- 2- La présente entente entre en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2021;
- 3- La présente transaction est faite sans admission de quelque nature que ce soit par les parties en causes;
- 4- Le présent document constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et est réputé avoir été fait et interprété conformément aux lois de la province de Québec.
- 5- Les résultats finals des travaux du comité prévue à la lettre d'entente numéro 2 pourraient avoir un impact sur ce rangement et l'évaluation de cette classe d'emploi;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce ___ e jour du mois de janvier 2022.

Société des établissements de plein air du Québec



Jacques Caron
Président-directeur général



Martyne Charland
Vice-présidente aux ressources humaines



Nathalie Huppé
Responsable des relations de travail

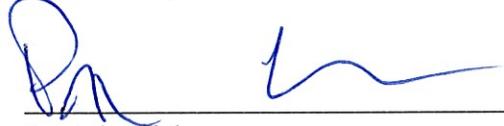
Syndicat de la fonction publique et parapublique
du Québec inc.



Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



Patrick Lefebvre
Service de l'accréditation et de la négociation

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **La Société des établissements de plein air du Québec**

Ci-après appelée « l'employeur »

ET : **Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**

Ci-après appelé « le syndicat »

Unité de négociation

« Gîte du Mont-Albert »

Considérant que certains employés ont un deuxième emploi à l'externe durant la période prévue de non emploi chez l'employeur

Considérant que la gestion d'un second employeur n'est pas toujours simple pour l'employé;

Considérant que l'employeur et le syndicat ont eu des discussions à ce sujet lors des CRT Nationaux tenus en janvier et février 2022;

Considérant que l'employeur et le syndicat ont convenus de mettre en place un projet pilote afin de faciliter cette gestion d'un deuxième employeur;

Considérant que rien n'encadre une telle pratique dans la convention collective de l'unité de négociation concernée;

Considérant que le projet a été présenté aux employés concernés et soumis à ceux-ci au vote par le syndicat;

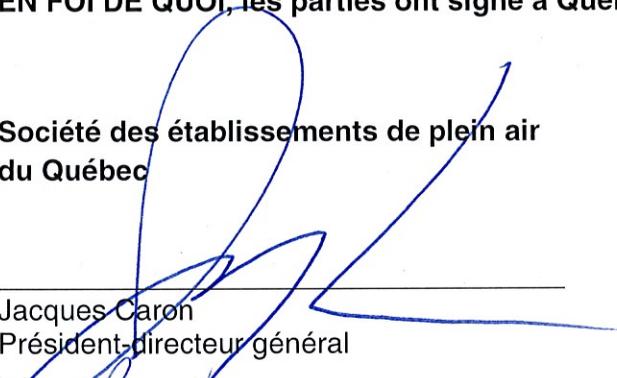
Considérant que le résultat du vote de l'unité de négociation concernée a été positif, selon les statuts du syndicat.

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

- 1- Introduire le projet pilote de gestion d'un deuxième employeur à l'accréditation « **Gîte du Mont-Albert** »;
- 2- Les modalités du projet pilote sont inscrites dans la « **Lettre d'entente** » jointes à la présente entente et en faisant partie intégrante;
- 3- La présente entente entre en vigueur à sa signature ;
- 4- La présente transaction est faite sans admission de quelque nature que ce soit par les parties en causes;
- 5- Le présent document constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et est réputé avoir été fait et interprété conformément aux lois de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 16 e jour du mois de décembre 2022.

**Société des établissements de plein air
du Québec**



Jacques Caron
Président-directeur général



Nathalie Rousseau
Vice-présidente aux ressources humaines



Nathalie Huppé
Responsable des relations de travail

**Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.**



Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



Patrick Lefebvre
Conseiller au service de la négociation

Gîte du Mont-Albert

LETTRE D'ENTENTE 5

Projet pilote – Deuxième employeur/salarié régulier sur horaire – salarié sur appel

À l'extérieur de la période d'emploi prévue à sa lettre de rappel (mais à l'intérieur de la saison d'opération) et sous approbation du gestionnaire, il est possible pour un salarié régulier sur horaire ou un salarié sur appel d'occuper un deuxième emploi. Toutefois, certaines conditions s'appliquent :

- Le salarié doit formuler sa demande par écrit à son gestionnaire et joindre à celle-ci un document confirmant ce deuxième emploi ainsi que les dates pour lesquels les services du salarié sont requis.
- Pour que cette demande soit acceptée et ainsi permettre au salarié de s'absenter de son travail afin d'occuper un deuxième emploi, un autre salarié devra détenir les compétences et les qualifications requises pour occuper ce poste.
- Si aucun salarié n'est qualifié pour effectuer le travail, le salarié ne pourra occuper ce deuxième emploi et devra donc être présent au travail tel que prévu selon son horaire de travail. L'employeur avisera le salarié concerné idéalement 10 jours de calendrier avant la fin ou le début de son contrat de travail.
- Les heures non travaillées par le salarié qui quitte pour un deuxième emploi sont offertes aux salariés qualifiés inscrit sous cet employé sur la liste de rappel, par ordre d'inscription sur la liste de rappel.
- Si aucun salarié n'accepte les heures proposées, celles-ci sont attribuées aux salariés par ordre inverse d'inscription sur la liste de rappel à condition que ceux-ci n'est pas déjà un deuxième emploi.

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **La Société des établissements de plein air du Québec**

Ci-après appelée « l'employeur »

ET : **Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**

Ci-après appelé « le syndicat »

**Unité de négociation
« Gîte du Mont-Albert »**

Considérant les travaux prévus à la lettre d'entente numéro 2 de la convention collective 2019-2023;

Considérant la volonté des 2 parties d'uniformiser la classification entre les unités d'accréditations à la Sépaq;

Considérant que ces travaux ne sont pas terminés et que les parties ont signés une entente pour la prolongation de ceux-ci;

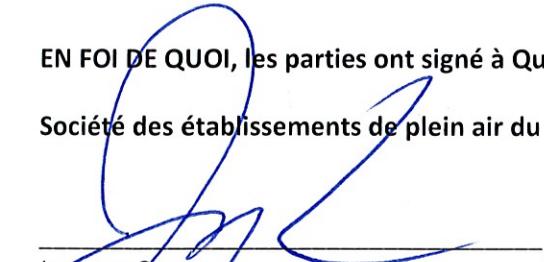
Considérant que cette catégorie d'emplois (chef de partie (701-05)) existe dans une accréditation syndicale de la Sépaq, soit celle du « Manoir Montmorency »;

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

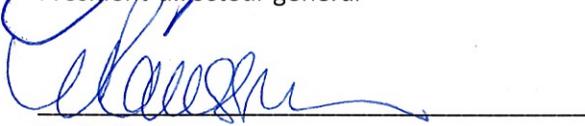
- 1- Ajuster la classe salariale du poste de chef de partie (701-05) du Gîte du Mont-Albert et positionner celle-ci au rangement 10;
- 2- La présente entente entre en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2021;
- 3- La présente transaction est faite sans admission de quelque nature que ce soit par les parties en causes;
- 4- Le présent document constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et est réputé avoir été fait et interprété conformément aux lois de la province de Québec.
- 5- Les résultats finals des travaux du comité prévue à la lettre d'entente numéro 2 pourraient avoir un impact sur ce rangement et l'évaluation de cette classe d'emploi;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 16 e jour du mois de décembre 2022.

Société des établissements de plein air du Québec



Jacques Caron
Président-directeur général



Nathalie Rousseau
Vice-présidente aux ressources humaines

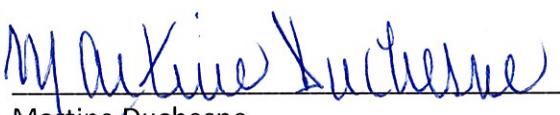


Nathalie Huppé
Responsable des relations de travail

Syndicat de la fonction publique et parapublique
du Québec inc.



Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



Patrick Lefebvre
Service de la négociation

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **La Société des établissements de plein air du Québec**

Ci-après appelée « l'employeur »

ET : **Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**

Ci-après appelé « le syndicat »

Unité de négociation

« Gîte du Mont-Albert »

Considérant que l'employeur rencontre depuis plusieurs mois des difficultés d'attraction et de rétention du personnel;

Considérant que l'employeur souhaite permettre à l'ensemble des employés de choisir entre la possibilité de se prévaloir de vacances pendant, après la saison prévue de travail, ou de monnayer cette prime sur chaque période de paie;

Considérant que les différents statuts d'emploi pourraient bénéficier de cet avantage;

Considérant que l'employeur et le syndicat ont eu des discussions à ce sujet lors des CRT Nationaux tenus en janvier et février 2022;

Considérant que l'employeur et le syndicat ont convenus de modalités permettant de nouvelles méthodes de rétribution des vacances;

Considérant que rien n'encadre une telle pratique dans la convention collective concernée;

Considérant que le projet a été présenté aux employés concernés et soumis à ceux-ci au vote par le syndicat;

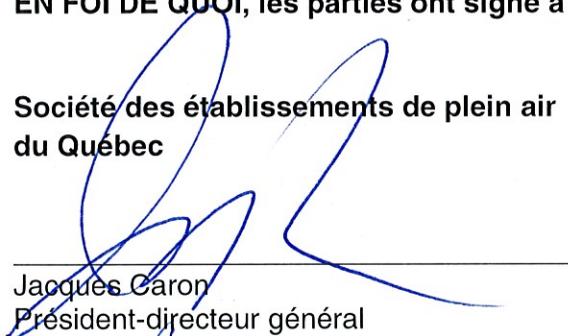
Considérant que le résultat du vote pour chacune des unités de négociation concernées a été positif, selon les statuts du syndicat.

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

- 1- Introduire de nouvelles notions de paiement des vacances à l'accréditation « **Gîte du Mont-Albert** »;
- 2- Les modalités de la notion de paiement des vacances sont inscrites dans le document « **annexe A Indemnité de vacances** » joint à la présente entente et en faisant partie intégrante;
- 3- La présente entente est en vigueur depuis le 22 mai 2022;
- 4- La présente transaction est faite sans admission de quelque nature que ce soit par les parties en causes;
- 5- Le présent document constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et est réputé avoir été fait et interprété conformément aux lois de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 16 e jour du mois de décembre 2022.

**Société des établissements de plein air
du Québec**



Jacques Caron
Président-directeur général



Nathalie Rousseau
Vice-présidente aux ressources humaines



Nathalie Huppé
Responsable des relations de travail

**Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.**

Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



Patrick Lefebvre
Conseiller au service de la négociation

ANNEXE A

Indemnité de vacances Salarié sur appel, occasionnel et étudiant GÎTE DU MONT-ALBERT

Les articles indiqués ci-dessous doivent dorénavant se lire comme suit :

28,10 Le salarié sur appel reçoit, pour tenir lieu de vacances une indemnité déterminée selon le tableau suivant :

Service continu selon la date d'embauche	Indemnité
Moins de trois (3) années	4 %
De trois (3) années à moins de cinq (5) années	6 %
Cinq (5) années et plus	8 %

28,11 Le salarié occasionnel ou étudiant reçoit, pour tenir lieu de vacances une indemnité déterminée selon le tableau suivant :

Service continu selon la date d'embauche	Indemnité
Moins de trois (3) années	4 %
Plus de trois (3) années	6 %

28,12 Trois options s'offrent au salarié sur appel, occasionnel ou étudiant pour le versement de cette indemnité :

- Indemnité de vacances versée sur chaque paie
- Indemnité de vacances versée à la fin de sa période d'emploi
- Compenser cette indemnité par un nombre équivalent de journées de vacances, à condition d'avoir en banque le nombre de jours nécessaire, après autorisation du supérieur immédiat, sans excéder vingt (20) jours ouvrables par année. Ces journées peuvent être prises durant ou à la fin de la saison. L'excédent, s'il y a lieu, est payé au salarié.

Le salarié indique à l'employeur son choix en début de saison. Ce choix est effectif pour toute la saison et ne peut être modifié en cours de saison.

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

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **La Société des établissements de plein air du Québec**

Ci-après appelée « l'employeur »

ET : **Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**

Ci-après appelé « le syndicat »

Unité de négociation

« Gîte du Mont-Albert »

Considérant que l'employeur rencontre depuis plusieurs mois des difficultés de recrutement;

Considérant que l'employeur reçoit plusieurs demandes pour travailler à temps partiel par du personnel en place ainsi que des personnes qui postulent sur certains postes;

Considérant que l'employeur souhaite introduire la possibilité pour les employés de se prévaloir d'un horaire à temps partiel;

Considérant que rien n'encadre une telle pratique dans la convention collective de l'unité de négociation concernée;

Considérant que l'employeur et le syndicat ont eu des discussions à ce sujet lors des CRT Nationaux tenus en janvier et février 2022;

Considérant que l'employeur et le syndicat ont convenus de modalités entourant l'instauration et l'attribution d'un horaire à temps partiel pour les employés;

Considérant que le projet a été présenté aux employés concernés et soumis à ceux-ci au vote par le syndicat;

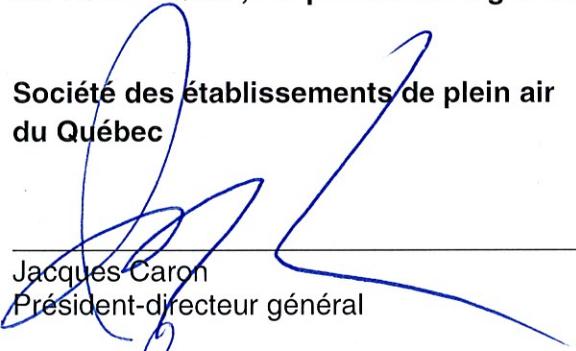
Considérant que le résultat du vote a été positif, selon les statuts du syndicat.

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

- 1- Introduire la notion de travail à temps partiel dans l'accréditation « **Gîte du Mont-Albert** »;
- 2- Les modalités entourant l'instauration de la notion de travail à temps partiel ont été convenues entre les parties et figurent au document Annexe A joint à la présente entente et en font partie intégrante;
- 3- La présente entente est en vigueur depuis le 6 mai 2022;
- 4- La présente transaction est faite sans admission de quelque nature que ce soit par les parties en causes;
- 5- Le présent document constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et est réputé avoir été fait et interprété conformément aux lois de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 16 e jour du mois de décembre 2022.

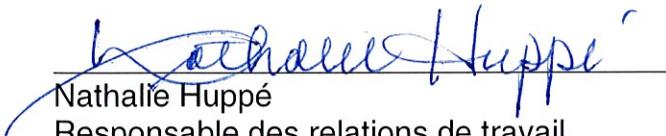
**Société des établissements de plein air
du Québec**



Jacques Caron
Président-directeur général

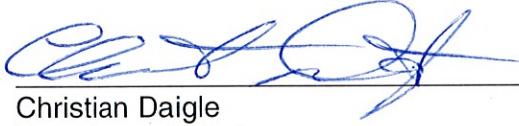


Nathalie Rousseau
Vice-présidente aux ressources humaines



Nathalie Huppé
Responsable des relations de travail

**Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.**



Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



Patrick Lefebvre
Conseiller au service de la négociation

ANNEXE A

TEMPS PARTIEL - GÎTE DU MONT ALBERT

Temps partiel

Définition

Le travail à temps partiel signifie que le salarié peut réduire sa prestation hebdomadaire de travail.

Conditions d'admissibilité

Pour qu'une demande de travail à temps partiel soit acceptée, les besoins opérationnels doivent être rencontrés.

À conditions que les besoins opérationnels soient rencontrés, le travail à temps partiel s'applique à tous les statuts (régulier sur horaire, sur appel, occasionnel et étudiant) et tous les corps d'emploi.

Les demandes de travail à temps partiel sont acceptées en tenant compte de l'ancienneté du salarié régulier sur horaire ou de l'ordre d'inscription sur la liste de rappel pour le salarié sur appel.

Le travail à temps partiel est un concept différent de celui de l'aménagement du temps de travail prévu aux Annexes A-5 et A-6. Ces concepts ne peuvent être utilisés en même temps.

Mise en application

Pour l'année 2022, chaque salarié inscrit sur la liste de rappel se verra attribuer le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées. Ce nombre fait référence aux heures effectivement travaillées depuis son embauche à la Sépaq, pour le ou les postes pour lequel il est inscrit sur une ou des listes de rappel. Y sont exclues, les heures rémunérées en invalidité, congé de maladies, congé pour affaires personnelles, congé parental, invalidité de CNESST.

Pour les années subséquentes, toutes les heures rémunérées seront considérées pour la détermination du rang occupé sur la liste de rappel des salariés qui auront bénéficiés du travail à temps partiel. Les heures rémunérées inclus les heures d'invalidité non rémunérées par la Sépaq et correspondant à sa période de travail qu'il aurait normalement travaillée n'eût été de sa période d'invalidité.

Traitement de la demande

Le salarié qui remplit les conditions d'admissibilités et qui désire travailler à temps partiel, doit en faire la demande par écrit à son gestionnaire en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

Pour le salarié régulier sur horaire et salarié sur appel :

La demande doit être acheminée au gestionnaire avant le 15 février ou le 15 août de chaque année pour la période débutant à la première paie complète de juin ou de décembre. La demande doit couvrir une période de 6 mois. L'Employeur informe par écrit le salarié de l'acceptation ou du refus de sa demande au plus tard le 15 mai ou le 15 novembre de chaque année. En cas de refus, l'employeur informe le salarié des motifs qui justifient sa décision. Sur réception de l'acceptation de la demande de travail à temps partiel, le salarié concerné peut faire une seconde demande de vacances. Celle-ci pourra être acceptée par le supérieur immédiat et devra tenir compte des besoins opérationnels et des vacances déjà autorisés aux autres salariés.

Pour le salarié occasionnel et le salarié étudiant :

La demande doit se faire lors de l'embauche.

Temps supplémentaire

Il est possible pour un salarié de travailler en temps supplémentaire si autorisé par le gestionnaire et selon les modalités prévues à la convention collective de travail. Lorsque possible, le personnel déjà inscrit sur la liste de rappel sera priorisé.

Avancement dans l'échelle

L'avancement d'un échelon additionnel est accordé sur rendement satisfaisant après un certain nombre d'heures travaillées, tel que défini dans le tableau ci-dessous. Cet avancement prend effet à compter de la première période de paie complète qui suit la première des deux éventualités.

Catégorie/Statut		Nombre d'heures travaillées
Personnel administratif et de bureau	Régulier sur horaire	1260 heures
	Sur appel	1260 heures
	Occasionnel sur un poste de salarié sur appel (lors de l'inscription sur la liste des salariés sur appel)	504 heures
	Occasionnel sur un poste régulier sur horaire	504 heures
	Occasionnel	350 heures *
Personnel d'opération, de restauration et d'hébergement	Régulier sur horaire	1440 heures
	Sur appel	1440 heures
	Occasionnel sur un poste de salarié sur appel (lors de l'inscription sur la liste des salariés sur appel)	560 heures
	Occasionnel sur un poste régulier sur horaire	576 heures
	Occasionnel	400 Heures*

**Minimum d'heures travaillé lors de la première embauche pour obtenir l'avancement d'échelon lors de la seconde embauche.*

Information à transmettre au salarié

Le salarié sera informé des conséquences de se prévaloir d'un temps partiel à l'égard de ses avantages sociaux.

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE : **La Société des établissements de plein air du Québec**
Place de la Cité, Tour Cominar
2640, boulevard Laurier
Bureau 1300, 13^e étage
Québec (Québec) G1V 5C2

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET : **Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**
5100, boulevard des Gradins
Québec (Québec) G2J 1N4

Ci-après appelé « le Syndicat »

Unité de négociation

« Gîte du Mont-Albert »

Considérant que l'Employeur a obtenu l'autorisation de la part du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), de verser une rémunération additionnelle temporaire du 1^{er} novembre 2022 au 31 mars 2023;

Considérant que l'Employeur a décidé de maintenir la bonification de l'allocation du programme de soutien au déplacement et du programme de mobilité durable jusqu'au 31 mars 2023;

Considérant que le syndicat a tenu un conseil de négociation le 4 novembre 2022, étant dans l'impossibilité de tenir celui-ci avant le 31 octobre 2022;

Considérant que le conseil de négociation a entériné le passage au vote par les membres de l'accréditation concernée ;

Considérant que le projet a été présenté aux employés concernés et soumis à ceux-ci au vote par le syndicat;

Considérant que le résultat du vote pour l'unité de négociation concernée a été positif, selon les statuts du syndicat.

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

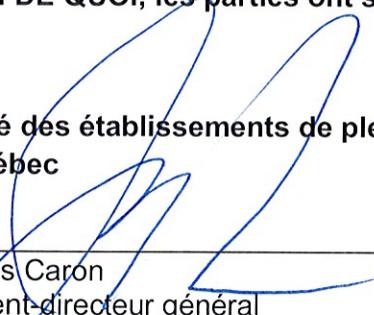
- 1- Appliquer les modalités entourant la rémunération additionnelle temporaire telles que définies dans l'annexe A jointe à la présente entente.
- 2- Maintenir la bonification des montants pour le programme de soutien aux déplacements et du programme de mobilité durable tel que défini dans le tableau suivant (voir définitions des abréviations à l'annexe B)

Catégories	Prime normale	Prime entre le 1 novembre 2022 et le 31 mars 2023
1-Entre 10 et 20 km YAM, OKA, BIC, MOR	4\$/jour	5\$/jour
2-Entre 21 km et 50 km RIM, ASH, KEN, MVA, PLA, MOT, PTA, SAG, GRJ, HGO, MIG, MAT, JAC, GAS, GMA, MME, TEM, BON, AIG, POD, FRO	6\$/jour	8\$/jour
3-Plus de 50 km LVY, SIM, POR, CHC, ROM, OPE, STM, SPC, PAL, MAS, LAU	8\$/jour	10\$/jour
Mobilité durable (près d'un centre urbain) BOU, MSB, VOL, PCM, AQU, AMC, ANT et SS	4\$/jour	5\$/jour

- 3- La présente entente est rétroactive au 1^{er} novembre 2022.
- 4- La présente transaction est faite sans admission de quelque nature que ce soit par les parties en causes.
- 5- Le présent document constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et est réputé avoir été fait et interprété conformément aux lois de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 20 e jour du mois de JANVIER 2023.

**Société des établissements de plein air
du Québec**



Jacques Caron
Président-directeur général

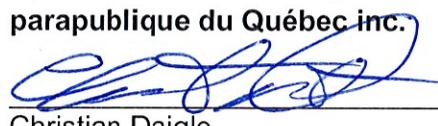


Nathalie Rousseau
Vice-présidente aux ressources humaines



Nathalie Huppé
Responsable des relations de travail

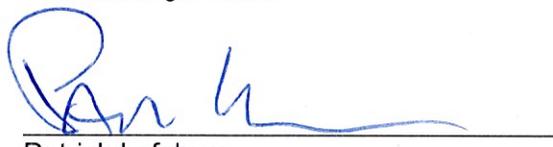
**Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.**



Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
Secrétaire générale



Patrick Lefebvre
Conseiller au service de la négociation

ANNEXE A

Modalités entourant la rémunération additionnelle temporaire

1. La rémunération additionnelle temporaire est mise en place pour la période du 1er novembre 2022 au 31 mars 2023.
2. Cette rémunération additionnelle temporaire s'applique à toutes les employés syndiqués.
3. La rémunération additionnelle temporaire est versée en deux volets :
 - Premier volet : Une rémunération additionnelle temporaire – horaire.
Un dollar de l'heure (1\$/h) est versée à l'employé(e) pour chaque heure effectivement travaillée et sera versée sur la paie habituelle.
 - Deuxième volet : Une rémunération additionnelle temporaire - progressive.
Pour que cette rémunération additionnelle temporaire – progressive soit versée à l'employé(e), les conditions suivantes doivent être respectées :
 - A. Avoir un lien d'emploi avec la Sépaq au moment du versement ou avoir été mis à pied suite à la fin de son contrat pour manque de travail
 - B. Avoir travaillé cinquante-six (56) h ou plus durant le bloc de 28 jours. Les blocs de 28 jours sont les suivants :

Blocs	Dates	Paiement
1	6 novembre au 3 décembre 2022	15 décembre 2022
2	4 au 31 décembre 2022	12 janvier 2023
3	1 ^{er} au 28 janvier 2023	9 février 2023
4	29 janvier au 25 février 2023	9 mars 2023
5	26 février au 25 mars 2023	6 avril 2023

- C. Pour chacun des blocs cités au point précédent, l'employé qui répond aux critères A. et B mentionnés ci-haut, reçoit un montant défini selon le tableau ci-dessous :

Paiement	Montant
Premier	100\$
Deuxième	150\$
Troisième	200\$
Quatrième	250\$
Cinquième	300\$

- Exemple : un employé qui entre en poste le 27 décembre, travaille le minimum requis de 56 heures entre le 1^{er} et 28 janvier 2023 (bloc 3), recevra le premier paiement, au montant de cent dollars (100\$).

4. Les deux volets de la rémunération additionnelle temporaire sont imposables.
5. Une personne qui remplit les critères suivants pourra demander une révision de son admissibilité à la prime au SFPQ:
 - A. Avoir travaillé au moins 51 heures sur les 56 heures exigibles pour accéder à la prime pour une période;
 - B. Avoir travaillé 56 heures ou plus lors de la période précédente;
 - C. Avoir des motifs permettant de penser que le nombre d'heures minimum n'a pas été atteint à cause d'une décision de gestion arbitraire (par exemple, du temps supplémentaire non accordé, une attribution des heures non équitable à l'intérieur d'une équipe de travail).

La demande de révision doit être adressée par courriel à l'adresse suivante :
formationsepaq@sfpq.qc.ca

Un représentant du syndicat fera les vérifications qui s'imposent auprès du directeur de l'établissement concerné.

Dans le cas de l'acceptation de la demande de l'employé par la SÉPAQ, la prime sera versée à l'employé.

ANNEXE B

Abréviations des établissements de la Sépaq

YAM	Parc national de la Yamaska
OKA	Parc national d'Oka
BIC	Par national du Bic
MOR	Parc national du Mont-Orford
RIM	Réserve faunique de Rimouski
ASH	Réserve faunique d'Ashuapmushuan
KEN	Centre touristique du lac Kénogami
MVA	Parc national des Monts-Valin
PLA	Parc national de Plaisance
MOT	Parc national du Mont-Tremblant
PTA	Parc national de la Pointe-Taillon
SAG	Parc national du Fjord du Saguenay
GRJ	Parc national des Grands-Jardins
HGO	Parc national des Hautes-Gorges
MIG	Parc national du Miguasha
MAT	Réserve faunique de Matane
JAC	Parc national de la Jacques-Cartier
GAS	Parc national de la Gaspésie
GMA	Gîte du Mont-Albert
MME	Parc national du Mont-Mégantic
TEM	Parc national du Témiscouata
BON	Parc national de l'île Bonaventure
AIG	Parc national d'Alguebelle
POD	Réserve faunique de Port-Daniel
FRO	Parc national de Frontenac
LVY	Réserve faunique de La Vérendrye
SIM	Centre touristique du lac Simon
POR	Réserve faunique de Portneuf
CHC	Réserve faunique des Chic-Chocs
ROM	Réserve faunique de Rouge-Matawin
OPE	Parc national d'Opémican
STM	Réserve faunique de Saint-Maurice
SPC	Réserve faunique de Port-Cartier Sept-Iles
PAL	Réserve faunique de Papineau-Labelle
MAS	Réserve faunique de Mastigouche
LAU	Réserve faunique des Laurentides
BOU	Parc national des îles de Boucherville
MSB	Parc national du Mont-Saint-Bruno
VOL	Camping des Voltigeurs
PCM	Parc de la chute Montmorency
AQA	Aquarium du Québec
AMCC	Auberge de Montagne des Chic-Chocs
ANT	Anticosti
SS	Siège social