

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

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

ET

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

**UNITÉ DE NÉGOCIATION
MANOIR MONTMORENCY**

1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028



TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION	3
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION	5
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	11
ARTICLE 6 – RÉUNIONS SYNDICALES	12
ARTICLE 7 – ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	12
ARTICLE 8 – COMITÉS DE RELATIONS DU TRAVAIL	14
ARTICLE 9 – REPRÉSENTATION SYNDICALE	15
ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	16
ARTICLE 11 – ARBITRAGE	18
ARTICLE 12 – MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 13 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	21
ARTICLE 14 – ÉVALUATION	29
ARTICLE 15 – SERVICE CONTINU ET SERVICE	30
ARTICLE 16 – MOUVEMENT DE PERSONNEL	32
ARTICLE 17 – ACQUISITION DU DROIT D’INSCRIPTION SUR LA LISTE DES SALARIÉS SUR APPEL ET ENGAGEMENT DU SALARIÉ SUR APPEL	35
ARTICLE 18 – AVIS DE MISE À PIED	37
ARTICLE 19 – PRATIQUES ADMINISTRATIVES	37
ARTICLE 20 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	38
ARTICLE 21 – LANGUE DE TRAVAIL	39
ARTICLE 22 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	39
ARTICLE 23 – UNIFORMES	40
ARTICLE 24 – HEURES DE TRAVAIL	41
ARTICLE 25 – ABSENCE SANS SALAIRE	46
ARTICLE 26 – CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES	48
ARTICLE 27 – ABSENCE POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	48
ARTICLE 28 – VACANCES	49
ARTICLE 29 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	53
ARTICLE 30 – CONGÉS SOCIAUX	54
ARTICLE 31 – DROITS PARENTAUX	57
ARTICLE 32 – RÉGIME D’ASSURANCE VIE, MALADIES ET SALAIRE	73
ARTICLE 33 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	84

ARTICLE 34 – RÉGIME DE RETRAITE	86
ARTICLE 35 – RÉMUNÉRATION	86
ARTICLE 36 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	88
ARTICLE 37 – ALLOCATIONS ET PRIMES.....	89
ARTICLE 38 – VERSEMENT DES GAINS	91
ARTICLE 39 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	92
ARTICLE 40 – FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE.....	92
ARTICLE 41 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	92
ARTICLE 42 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	93
LETTRE D'ENTENTE 1 – COMITÉ DE TRAVAIL RELATIF AUX GRIEFS	95
LETTRE D'ENTENTE 2	96
LETTRE D'ENTENTE 3	96
LETTRE D'ENTENTE 4	96
LETTRE D'ENTENTE 5	96
LETTRE D'ENTENTE 6	96
LETTRE D'ENTENTE 7	96
LETTRE D'ENTENTE 8 – PRIME DE FIDÉLITÉ	97
ANNEXE 1	98
ANNEXE 2 – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	99
ANNEXE 3 – RANGEMENTS ET ÉCHELLES SALARIALES	100
ANNEXE 4 – ENTENTE AMÉNAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE SEMAINE	110
ANNEXE 5 – ENTENTE AMÉNAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL SUR PLUS D'UNE SEMAINE.....	111
INDEX DES MOTS-CLÉS	112

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION

- 1,01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat et de déterminer les conditions de travail.
- 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 reconnue par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence, depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

Lors du décès du salarié, la définition de conjoint ne s'applique pas si l'employé 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.

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

Contrat de vente : toute transaction de groupe faisant l'objet d'un contrat, incluant l'achat de repas et/ou de boissons et/ou de réservation de salle 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 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 sont requis 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.

Enfant à charge : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou, quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à l'article 32, est un enfant à charge l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur.

Horaire à temps partiel : Horaire de travail hebdomadaire réduit selon les modalités inscrites à l'article 24,15.

Jour ouvrable : un jour de la semaine durant lequel le salarié est prévu à l'horaire de travail.

Mouvement latéral : mouvement de dotation permettant de combler un emploi d'un établissement par un salarié qui occupe un emploi dont le rangement est le même que celui de l'emploi à combler.

Mutation : mouvement de dotation permettant de combler un emploi par un salarié d'une autre unité de négociation détenue par les parties et dont la catégorie d'emplois est la même que celle du poste à combler.

Période d'essai : Période débutant au premier jour d'un nouvel emploi par l'employé déjà au service de l'employeur et se terminant après 120 jours;

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.

Personnel d'opération, de restauration et de bar : s'entend du salarié qui travaille à la cuisine, au grill-terrasse, au banquet, au brunch, au bar, au service à la clientèle et à l'entretien du Manoir Montmorency.

Promotion : l'accès d'un salarié à une catégorie d'emplois 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 1^{er} 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 centres de services scolaires du Québec et qui se termine le dimanche suivant.

Salarié occasionnel : un salarié qui occupe un emploi occasionnel, ou un emploi sur appel pour lequel il n'a pas acquis son droit d'appel, ou un emploi régulier sur horaire pour lequel il n'a pas satisfait aux exigences d'inscription sur la liste des salariés réguliers sur horaire, 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 une liste d'appel qui occupe un emploi dont les services sont requis sur appel.

Salarié régulier sur horaire : un salarié qui occupe un emploi autre qu'un emploi occasionnel ou sur appel et dont le nom apparaît sur la liste des salariés réguliers sur horaire.

Semaine : une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de minuit le dimanche à minuit à la fin du septième (7^e) jour.

Supérieur immédiat : la personne qui, au sens et pour les fins de la convention collective, constitue le premier (1^{er}) 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 (2^e) palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié.

Syndicat : 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 par les parties font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

- 2,01 L'employeur reconnaît que le syndicat, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la convention collective, est le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 3 avril 1996.

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

Champ d'application

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

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

- art. 1 le but de la convention et l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et le champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur – pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 7 les absences pour activités syndicales (sur appel seulement);
- art. 8 le comité de relations du travail (sur appel seulement);
- art. 9 la représentation syndicale (sur appel seulement);
- art. 10 procédure de règlement de grief;
- art. 11 arbitrage;
- art. 12 les mesures administratives et disciplinaires (par. 12,01);
- art. 13 la classification et le classement;
- art. 14 l'évaluation;
- art. 15 le service continu et service (par. 15,01 et 15,04 seulement);
- art. 16 le mouvement de personnel;
- art. 17 l'acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel et l'engagement du salarié sur appel;
- art. 18 le préavis de mise à pied;
- art. 20 la formation et le perfectionnement;
- 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. 26 les charges publiques et services communautaires (sur appel seulement);
- art. 27 les absences pour affaires judiciaires (par. 27,02 à 27,07);
- art. 28 les vacances annuelles (par. 28,16 à 28,21);
- art. 29 les jours fériés et chômés (par. 29,08 à 29,11 seulement);
- art. 30 les congés sociaux (par. 30,09 à 30,12);
- art. 31 les droits parentaux (par. 31,47 à 31,59 et pour la salariée occasionnelle sur appel qui justifie de plus de trois ans de service seulement les paragraphes 31,15 à 31,20);
- art. 32 régime d'assurance vie, maladie et salaire (par.32,34) ;
- art. 33 les accidents du travail (par. 33,08 seulement);
- 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 - Comité de travail relatif aux griefs
Lettre d'entente 8 - Prime de fidélité

Annexes

- 2 Liste des jours fériés et chômés
- 3 Rangements et échelles salariales
- 4 Entente aménagement de temps de travail sur une semaine
- 5 Entente aménagement de temps de travail sur plus d'une semaine

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

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

- art. 1 le but de la convention et l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et le champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur - pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 10 procédure de règlement de grief;
- art. 11 arbitrage;
- art. 12 les mesures administratives et disciplinaires (par. 12,01);
- art. 13 la classification et classement (par. 13,12 à 13,16) ;
- art. 15 le service continu et service (par. 15,01 et 15,04 seulement);
- 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 les absences pour affaires judiciaires (par. 27,02 à 27,07);
- art. 28 les vacances (par. 28,16, 28,17, 28,18, 28,19 et 28,21);
- art. 29 les jours fériés et chômés (par. 29,08 à 29,11 seulement);
- art. 30 les congés sociaux (par. 30,09 à 30,12);
- art. 31 les droits parentaux (par. 31,47 à 31,59 seulement);
- art. 32 régime d'assurance vie, maladie et salaire (par.32,34)
- art. 35 la rémunération;
- art. 36 les heures supplémentaires;
- art. 37 les primes (par. 37,02);
- 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 - Comité de travail relatif aux griefs
Lettre d'entente 8 – Prime de fidélité

Annexes

- 2 Liste des jours fériés et chômés
- 3 Rangements et échelles salariales
- 4 Entente aménagement de temps de travail sur une semaine
- 5 Entente aménagement de temps de travail sur plus d'une semaine

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 3.

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

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 préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au salarié, et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec le salarié visé par le 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 traité 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 – RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

- 4,01 L'employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 4,02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le 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 (30e) 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 paiement 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, statut, catégorie d'emploi, échelon, 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 à la suite d'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 émis par l'employeur sont acheminés confidentiellement et électroniquement aux salariés, à moins d'avis contraire.

5,07 L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant d'envoyer aux salariés qu'il représente toutes correspondances concernant toutes conditions de travail et de rémunération, ainsi qu'à obtenir son approbation au préalable, par le biais du conseiller à la négociation attribué aux accréditations détenues par le syndicat.

ARTICLE 6 – RÉUNIONS SYNDICALES

6,01 Le syndicat, par l'entremise de son représentant, peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin à 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 ACTIVITÉS SYNDICALES

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

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

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-vingts (80) kilomètres parcourus sur les routes principales et autres routes;

b) la durée de la rencontre;

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

d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

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

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 son supérieur immédiat.

ARTICLE 8 – COMITÉS DE RELATIONS DU TRAVAIL

8,01 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'établissement 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.

8,02 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 - Richesse humaine et Affaires juridiques de la Sépaq.

8,03 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 procédure 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 9 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

9,01 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 lors de l'évaluation du rendement, et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la convention collective.

- 9,02 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur et le syndicat s'engagent à fournir la liste des personnes qui les représentent aux fins de l'application de la convention collective 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.

- 9,03 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 8, le salaire du salarié à pourboire est augmenté des pourboires déclarés et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur 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.

- 9,04 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 10 – PROCÉDURE 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'affaire de son supérieur immédiat dans le délai imparti. Une copie est transmise par le supérieur immédiat à la vice-présidence - Richesse humaine et Affaires juridiques et par le salarié au comité de griefs du syndicat.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique 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 - Richesse humaine et Affaires juridiques 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 - Richesse humaine et Affaires juridiques, 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.

Pour tout grief déposé à compter du 1^{er} avril 2026, si aucune entente n'est intervenue entre les parties sur le grief, celui-ci est soumis à l'arbitrage, 180 jours après son dépôt.

- 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.
- 11,08 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.
- 11,09 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 - Richesse humaine et Affaires juridiques.

Le salarié peut également consulter son dossier, 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.

Le dossier n'est pas conservé au lieu de travail. Pour l'employé 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.

Mesures administratives

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 de fonction provisoire

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

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

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

- 12,06 Pendant la durée de son relevé de fonction 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 soient 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

Détermination de la catégorie d'emplois à l'embauche

- 13,01 Le salarié est classé dans l'une ou l'autre des catégories d'emplois du plan de classification et est intégré au rangement attribué pour sa catégorie d'emplois tel que prévu à l'annexe 3. 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.
- 13,02 Le salarié appelé à exercer de façon principale et habituelle les attributions de deux (2) catégories distinctes d'emplois de la classification, alternativement au cours d'une même semaine pour une période définie ou pour des périodes définies de quatre (4) mois ou plus de travail au cours d'une même année, peut se voir attribuer un double classement, c'est-à-dire

deux (2) classements correspondant respectivement aux différentes attributions qu'il exerce de façon principale et habituelle.

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

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

- 13,03 Lors de son embauche, à chaque début de période d'emploi, le salarié est informé par écrit de la nature de son emploi, de son statut d'emploi, de son classement, de son rangement, de son salaire, de son échelon apparaissant à l'annexe 3, de la description de ses fonctions, de son lieu de travail et de son territoire de travail et de sa période approximative d'emploi.

La description générique des fonctions de chaque emploi est accessible sur le site Intranet de la Sépaq et la description spécifique des fonctions propres au salarié lui est remise par écrit sur demande de sa part.

Création de nouvelles catégories d'emplois et modification d'attributions

- 13,04 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 salariale et l'équité interne des salariés représentés par le syndicat.
- b) L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de catégorie d'emplois et de toute modification au plan de classification des emplois ou à son économie générale pendant la durée de la convention collective.

Une modification ou une création de toute nouvelle catégorie d'emplois doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat.

La consultation du syndicat se fera par l'intermédiaire d'un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

Nouvelle échelle salariale

- 13, 05 a) L'échelle salariale de toute nouvelle catégorie d'emplois constituée après la signature de la convention collective, est fixée par l'employeur sur la base des salaires prévus à l'annexe 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 3. Il en est de même dans l'éventualité de la création d'une nouvelle catégorie d'emplois de salarié à pourboire d'un rangement inférieur ou supérieur aux rangements existants mentionnés à l'annexe 3.

- b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle salariale au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler des représentations. La nouvelle échelle salariale entre en vigueur dans les trente (30) jours suivant sa transmission au syndicat.

- c) Si le syndicat croit que l'échelle salariale de la nouvelle catégorie d'emplois n'est pas déterminée conformément au sous-paragraphe a), il peut faire valoir son point de vue à l'employeur qui, le cas échéant, convient de revoir l'évaluation de la catégorie d'emplois en comité composé d'au plus deux (2) représentants de chacune des parties. À la suite des représentations syndicales, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre sa décision au syndicat.
- d) À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit que la nouvelle échelle salariale transmise par l'employeur n'a pas été fixée conformément au sous-paragraphe 13,05 a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette nouvelle échelle salariale, présenter un grief par écrit directement à l'employeur ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

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

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

Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans le délai prescrit ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à un tribunal d'arbitrage pour audition conformément à l'article 11.

13,06 La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

13,07 Les honoraires et dépenses des arbitres ainsi que le salaire et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage sont payés suivant les dispositions de la convention collective.

13,08 Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'un salarié prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle échelle salariale.

13,09 Intégration

- a) Lorsque, compte tenu d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains salariés, les règles d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la modification.
- b) Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, l'expérience de travail, le taux de salaire, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des trois (3) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de salaire du salarié et le versement de la rétroactivité sont effectués.
- c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que les règles ne respectent pas les principes énoncés au sous-paragraphe b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les

trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

- 13,10 a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et le salarié est avisé de sa catégorie d'emplois, de son rangement, de son crédit d'expérience, le cas échéant, de son échelon et de son taux de salaire au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.
- b) Le taux de salaire d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.
- 13,11 La catégorie d'emplois, le rangement, le crédit d'expérience, le cas échéant, l'échelon et le taux de salaire qui ont été ou auraient dû être attribués à un salarié dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après :

Première étape

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

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

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

Deuxième étape

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

- b) Le formulaire mentionné au sous-paragraphe précédent est préparé par l'employeur après consultation avec le syndicat; l'employeur le met à la disposition des salariés et de leurs délégués syndicaux concernés par l'intégration.
- c) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.
- d) L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant des griefs de section, ou du salarié convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc ou lors d'une séance d'arbitrage.

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

- e) L'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette décision arbitrale; copie en est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.
- f) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le salaire et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la convention collective.

Détermination de l'échelon

- 13,12 L'échelon de salaire de tout nouveau salarié est déterminé selon la catégorie d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.
- 13,13 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des catégories d'emplois apparaissant à l'annexe 3.
- 13,14 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une catégorie d'emplois est embauchée au taux minimum de l'échelle salariale.
- 13,15 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa catégorie d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, et ce en tenant compte du maximum d'échelon possible, 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 de l'employé peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la catégorie d'emplois.
 - c) Lorsque la scolarité du salarié est supérieure au minimum requis à l'embauche, un maximum d'une année d'expérience peut être reconnu si le domaine d'étude est pertinent à l'emploi.

- 13,16 Une demande de révision de la reconnaissance d'expérience pourra être effectuée à l'intérieur d'un délai de 45 jours de la date de confirmation de l'échelon par l'employeur : le salarié communique avec son gestionnaire afin de remplir le formulaire de révision. L'employeur effectue la révision du dossier dans les 30 jours suivant la réception de la demande de révision et transmet la réponse par écrit au salarié.

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

13,17 Avancement d'échelon (personnel administratif et de bureau)

- a) Un salarié occasionnel 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 582^e heure effectivement travaillée.
- b) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle salariale d'une catégorie d'emplois du personnel administratif et de bureau s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année de service complétée à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de 1820 heures effectivement travaillées.
- c) Le salarié occasionnel ayant travaillé dans une même catégorie d'emplois pendant un minimum de trois cent cinquante (350) heures de travail qui fait l'objet d'une nouvelle embauche l'année suivante 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 son 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 d'heures travaillées peut s'effectuer sur plus d'une année.

- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, y compris le salarié en congé de préretraite, 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, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 31,24), le salarié en congé de paternité (par. 31,25), le salarié en congé pour adoption (par. 31,27), le salarié en congé sans salaire en vertu du paragraphe 31,35, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,06, ne sont pas considérés comme étant absents du travail.

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

- 13,18 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.

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

13,19 À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans la catégorie supérieure à laquelle il accède lui est attribué selon les dispositions suivantes :

- a) Le salarié promu est intégré à l'échelon dont le salaire 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.

13,20 Avancement d'échelon (personnel d'opération, de restauration et de bar)

- a) Un salarié occasionnel 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 640^e heure effectivement travaillée.
- b) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle salariale d'une catégorie d'emplois du personnel d'opération, de restauration et de bar s'effectue sous forme d'avancement d'échelon et est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie de 1550 heures effectivement travaillées.
- c) Le salarié occasionnel ayant travaillé dans une même catégorie d'emplois pendant un minimum de trois cent quatre-vingt-huit (388) heures de travail qui fait l'objet d'une nouvelle embauche l'année suivante 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 la de son 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 d'heures travaillées peut s'effectuer sur plus d'une année.

- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, y compris le salarié en congé de préretraite, 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, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 31,24), le salarié en congé de paternité (par. 31,25), le salarié en congé pour adoption (par. 31,27), le salarié en congé sans salaire en vertu du paragraphe 31,35, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,06 ne sont pas considérés comme étant absents du travail.

Intégration dans l'échelle suite à un affichage interne

13,21 Le salarié nommé, suite à l'affichage prévu au paragraphe 16,01, sous-paragraphe 2 et 3 i), est intégré dans la nouvelle échelle salariale à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur, sous réserve du paragraphe 16,05.

Délégation de responsabilité, désignation temporaire, remplacement temporaire

13,22 a) Un salarié à qui l'employeur délègue des responsabilités de répartition et de supervision du travail reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à sept

pour cent (7 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée d'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une période d'opération. Le salarié est avisé par écrit qu'il fait l'objet d'une délégation de responsabilités et de sa durée. Pour être admissible à cette délégation de responsabilités, l'employé doit effectuer plus de 50 % des tâches de répartition et de supervision du travail.

b) Un salarié désigné par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin pour occuper, soit par désignation temporaire, soit par remplacement temporaire, soit par prêt de service ou en raison des nécessités du service, un emploi régi par la convention collective et rémunéré à un taux de salaire supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit le taux de salaire de cet emploi, immédiatement supérieur à son taux de salaire pour la durée de cette occupation. Si l'emploi pour lequel il est désigné temporairement est rémunéré à un taux inférieur au sien, il conserve son salaire pour la période de désignation.

i) Désignation temporaire : La désignation temporaire est offerte en priorité aux employés occupant la même catégorie d'emplois dans l'établissement. Si personne ne se porte volontaire, elle est ensuite offerte à tous les employés de l'établissement. Parmi les volontaires, l'ordre d'inscription sur liste de rappel sera utilisé pour définir qui obtient la désignation temporaire. Enfin, si personne ne se porte volontaire, l'employeur pourra désigner la personne de son choix sur les listes de rappel, par ordre inverse d'inscription à celle-ci.

ii) Prêt de service : L'employeur peut, pour combler des besoins sporadiques, offrir aux salariés des autres établissements, couverts par les certifications d'accréditation du syndicat, tout travail pour lequel il requiert de la main-d'œuvre supplémentaire. Si personne ne se porte volontaire, l'employeur offrira le travail à l'externe.

c) Un salarié désigné par l'employeur pour occuper, soit par désignation temporaire, 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) L'employeur s'engage à ne pas se prévaloir de son droit de désigner un représentant syndical à exercer un emploi de supérieur immédiat si celui-ci exprime sa volonté de continuer d'occuper des fonctions syndicales.

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

e) Un même salarié ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragaphes a), b) et c), mais peut avoir droit aux sous-paragaphes a) et b) simultanément.

Malgré ce qui précède, le salarié qui est désigné par l'employeur pour occuper les postes de maître d'hôtel ou d'assistant maître d'hôtel reçoit, pour toute la durée de l'occupation, le montant, déterminé par l'employeur, qui correspond au pourcentage des revenus de banquets versés habituellement au maître d'hôtel ou à l'assistant maître d'hôtel de son département.

Attributions non conformes

- 13,23 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 temporaire pendant une période de plus de six (6) mois, correspondent à une catégorie d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle.
- 13,24 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.

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 sur horaire. Pour les autres salariés, à l'exception du salarié en période de probation, l'évaluation s'effectue une fois par année 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 centième (500^e) heure effectivement travaillée ou suivant la fin de sa période d'emploi, si cette dernière est inférieure à cinq cents (500) 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.

Lorsque l'employeur remet une évaluation négative au salarié en probation, il peut accompagner cette dernière d'attentes significatives, débiter une nouvelle période de probation et procéder à une deuxième évaluation de l'employé selon les délais prescrits.

Le salarié qui n'a pas reçu son évaluation dans les délais impartis peut transmettre une demande écrite à sa vice-présidence - Richesse humaine et Affaires juridiques 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 fait 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.

Une 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 et vacances, est prorogé pour la durée de son absence.
- 14,08 Le salarié qui applique sur un poste de régulier sur horaire, qu'il a déjà occupé durant un (1) an au cours de la dernière année, obtient son droit de rappel automatiquement, sans période de probation, si l'évaluation complétée à la fin de l'année est positive.

ARTICLE 15 – SERVICE CONTINU ET SERVICE

- 15,01 Service continu : à l'exception du salarié occasionnel ou salarié étudiant, le service continu s'entend de la période d'emploi ininterrompue du salarié depuis le début de sa période de probation. Une fin de période d'emploi n'interrompt pas le cumul du service continu si le lien d'emploi est maintenu. Cette période se calcule en années, en jours ou 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 trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, de restauration et de bar; un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

Malgré l'alinéa précédent, toutes les heures effectivement travaillées sont considérées aux seules fins de l'avancement d'échelon.

Le service continu d'un salarié sur appel n'est reconnu que pour les fins de l'application, s'il y a lieu, du mouvement de personnel (par. 16,02), de l'acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel (art. 17), du préavis de mise à pied (par. 18,02 et 18,03), des jours fériés et chômés (par. 29,08 à 29,11), des droits parentaux (pour le salarié sur appel qui justifie de plus de trois (3) ans de service continu seulement les paragraphes 31,15 à 31,20), du pourcentage des vacances annuelles (par. 28,16 à 28,21 pour le salarié sur appel et de l'avancement dans l'échelle pour le salarié sur appel (par. 13,12 à 13,17 et 13,20 a) et c)).

Le salarié occasionnel, embauché sur un emploi régulier sur horaire, qui bénéficie d'un avancement d'échelon rétroactif au terme de sa période de probation découlant de l'application

du paragraphe 16,06, voit son compteur repartir à zéro à compter de la 641^e heure de travail, aux fins du prochain avancement d'échelon.

Le salarié occasionnel, embauché sur un emploi sur appel, qui bénéficie d'un avancement d'échelon au terme de sa période de probation, conformément au paragraphe 17,03, voit son compteur repartir à zéro à compter de la 501^e heure de travail, aux fins du prochain avancement d'échelon.

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

Service : la période d'emploi d'un salarié occasionnel ou d'un salarié étudiant calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple, ou pour laquelle il reçoit une prestation ou compensation en temps; cette période se calcule en années, en jours ou 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 trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, de restauration et de bar; un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

Le service d'un salarié occasionnel et d'un salarié étudiant n'est reconnu que pour les fins de l'application, s'il y a lieu, du mouvement de personnel (par. 16,02), du préavis de mise à pied (par. 18,02 et 18,03), des jours fériés et chômés (par. 29,08 à 29,11), des droits parentaux (par. 31,47 à 31,59), du pourcentage des vacances annuelles (par. 28,16 à 28,19 et 28,20).

15,02 Le salarié régulier sur horaire perd son service continu et son nom est rayé de la liste des salariés réguliers sur horaire 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 pendant une période de plus de cent quatre (104) semaines de prestations;
- d) une mise à pied d'une durée dépassant douze (12) mois consécutifs.

15,03 Tout salarié régulier sur horaire nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son service continu accumulé au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Si tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait pourvu que son retour s'effectue dans les douze (12) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié peut invoquer son service continu pour appliquer sur un poste vacant ou un poste nouveau.

15,04 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. Il peut affecter un salarié régulier d'une autre unité de négociation de la Société détenue par les parties dont le classement est identique à celui de l'emploi à combler selon les modalités et conditions prévues à la convention collective du salarié affecté;

2. La Société s'adresse ensuite à l'ensemble des salariés de l'établissement régi par la convention collective, par affichage d'une durée d'au moins sept (7) jours.

L'emploi est accordé au salarié qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières de l'emploi à combler selon la séquence suivante :

a) au salarié régulier sur horaire;

b) au salarié sur appel, appartenant à la même catégorie d'emplois que l'emploi à combler;

c) au salarié sur appel de l'établissement;

3. À défaut d'avoir comblé l'emploi selon les sous-paragraphes 1 et 2, l'employeur peut, à son choix, retenir le mode de dotation suivant :

i) la promotion, le mouvement latéral, la mutation ou la réorientation professionnelle d'un salarié de l'employeur inscrit sur une liste de rappel d'un établissement d'une autre unité de négociation représentée par le syndicat;

ii) l'embauche du salarié occasionnel de l'établissement visé, à l'emploi au moment de l'affichage ou qui a été à l'emploi au cours de l'année précédant immédiatement l'affichage du poste et qui a fait l'objet d'une évaluation positive;

iii) le recrutement externe.

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

Si, sur un même poste, plusieurs salariés répondent aux conditions prévues à l'alinéa précédent, le service continu ou le service prévaut.

16,03 L'affichage prévu au paragraphe 16,01 sous-paragraphe 2 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, le statut d'emploi, une description sommaire de l'emploi, les qualifications requises et les exigences particulières reliées à la nature du travail, le taux de salaire, le département et le lieu de travail.

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

16,04 L'employeur peut, après entente avec la personne conseillère à la négociation du syndicat, convenir d'un délai moindre pour la période de l'affichage prévue au paragraphe 16,01.

16,05 Tout salarié qui se porte candidat sur un emploi qui doit être comblé conformément au paragraphe 16,01 accepte, si un tel emploi lui est accordé, le taux de salaire prévu à la convention collective pour un tel emploi.

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

16,06 Le salarié nommé suite à l'affichage interne prévu au paragraphe 16,01 2) ou 16,01 3i) a droit à une période d'essai d'une durée maximale de cent-vingt (120) jours de travail. Le salarié maintenu dans son nouvel emploi au terme de sa période d'essai est réputé satisfaire aux exigences de l'emploi.

Le salarié visé aux paragraphes 16,01, sous-paragraphes 3ii) et 3iii), a droit à une période de probation de six cent quarante (640) heures.

Le salarié visé au paragraphe 16,01, sous paragraphes 3ii) et 3iii), dont l'évaluation est positive est inscrit sur une liste de salariés réguliers sur horaire de sa catégorie d'emplois de son département à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel.

Le salarié qui applique sur un poste de régulier sur horaire, qu'il a déjà occupé durant un (1) an au cours de la dernière année, obtient son droit de rappel automatiquement, sans période de probation, si l'évaluation complétée à la fin de l'année est positive.

16,07 Le salarié qui ne se qualifie pas dans le nouvel emploi au cours de sa période de probation ou d'essai est réintégré dans sa catégorie d'emplois au même rang qu'il détenait sur sa liste de rappel.

16,08 Un emploi vacant peut être comblé temporairement par désignation de l'employeur pour un maximum n'excédant pas six (6) mois.

16,09 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la convention collective, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10 ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

16,10 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.

16,11 Mise à jour de la liste des salariés réguliers sur horaire

Le salarié régulier sur horaire acquiert son statut après la 581^e heure travaillée pour le personnel administratif et de bureau ou après la 640^e heure travaillée pour le personnel d'opération, de restauration ou de bar, s'il fait l'objet d'une évaluation positive et est inscrit sur une liste des salariés réguliers sur horaire de sa catégorie d'emplois et de son département.

L'employeur s'engage à procéder à une mise à jour de la liste des salariés sur horaire une fois par année. Il l'affiche au bureau administratif le 1^{er} mars et en transmet une copie au syndicat ainsi qu'au délégué syndical local.

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

Demande de mutation

- 16,12 Tout salarié qui désire faire l'objet d'une mutation avise la direction de l'établissement visé au moyen d'une demande écrite.

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

- 16,13 Le salarié qui est muté, à sa demande, dans un autre établissement que le sien, reçoit la rémunération établie aux annexes prévues à la convention collective de l'établissement visé.

16,14 Modalités d'intégration aux listes de rappel

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

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

Le salarié bénéficie des conditions de travail liées au statut de son nouvel emploi, conserve son service continu accumulé à la Société aux fins de l'application de la convention collective et son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel s'il est maintenu dans son nouvel emploi, après une période d'essai de cent vingt (120) jours, soit de neuf cent trente (930) heures de travail. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel ou d'appel.

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

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

Si au terme de sa période d'essai de cent vingt (120) jours, soit neuf cent trente (930) heures de travail, il fait l'objet d'une évaluation positive dans son nouvel emploi, conformément au paragraphe 16,06, 1^{er} alinéa, son nom est reporté à la suite des salariés déjà inscrits avant la mise à jour de la liste de rappel. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel ou d'appel.

- c) Intégration du personnel à l'emploi de la Société :

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

d) Rang des salariés :

Le rang des salariés visés aux sous-paragraphes a) et b) sur la nouvelle liste tient compte de la date de nomination dans l'emploi.

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

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

Maintien du statut d'emploi

16,15 Lorsque le salarié occupe son emploi ou un autre emploi occasionnel dans son établissement, dans un autre établissement ou dans une autre accréditation, en dehors de sa période prévue d'embauche sur un poste pour lequel son nom est inscrit sur une liste de rappel, ou une liste d'appel, il y aura maintien du statut de régulier sur horaire ou sur appel et des avantages qui s'y rattachent.

Pour le salarié qui appliquera sur un poste occasionnel, le contrat d'embauche précisera qu'il est sur un poste occasionnel, mais qu'il maintient son statut de régulier sur horaire ou sur appel et les avantages qui s'y rattachent.

Les heures travaillées durant le contrat occasionnel par l'employé seront considérées pour l'avancement d'échelon si l'employé occupe la même catégorie d'emploi.

Pour les fins de l'application d'un horaire à temps partiel, les heures travaillées durant le contrat occasionnel ne sont pas considérées pour ce qui concerne la liste de rappel d'origine du salarié.

ARTICLE 17 – ACQUISITION DU DROIT D'INSCRIPTION SUR LA LISTE DES SALARIÉS SUR APPEL ET ENGAGEMENT 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 occasionnel, engagé sur un emploi sur appel, est inscrit sur la liste des 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 cinq cents (500) heures dans un même emploi à l'intérieur d'une même année financière;
- c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive par l'employeur 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. Si l'évaluation est positive, le salarié bénéficie d'un changement de statut et conséquemment, d'un avancement d'échelon dans son échelle salariale à la cinq cent unième (501^e) heure effectivement travaillée.

La période d'acquisition du droit d'inscription sur la liste des salariés sur appel est celle prévue au paragraphe 17,02 b).

- 17,04 Les listes des salariés sur appel sont établies par catégorie d'emplois et par département de travail.
- 17,05 Le rang du salarié sur la liste visée est déterminé par la durée de son service continu accumulé au Manoir Montmorency, depuis la dernière mise à jour, dans sa catégorie d'emplois en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si, sur une même liste, plusieurs salariés ont une même durée de service continu, l'ordre alphabétique prévaut.

Le rang du salarié en congé de maternité, de paternité, d'adoption, de compassion, de maladie d'une durée de plus de sept (7) jours ou d'accident du travail est déterminé lors de son retour au travail en tenant compte de la durée de son absence et du rang qu'il détenait au moment de son départ afin de maintenir l'écart entre son rang et le rang de celui qui le suit sur la liste visée au moment de son retour au travail, sous réserve des paragraphes 17,07 et 33,08.

- 17,06 L'emploi sur appel est confié aux salariés sur appel inscrits 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 employé régulier sur horaire.
- 17,07 Le salarié sur appel perd son droit d'appel et son nom est rayé de la liste dans les circonstances suivantes :

- a) cessation définitive de l'emploi;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est congédié;
- d) s'il est absent de façon continue pour cause de maladie durant cinquante-deux (52) semaines;
- e) lors d'une mise à pied dépassant douze (12) mois consécutifs;
- f) refus d'être inscrit à l'horaire pendant deux (2) contrats sur une même liste;
- g) refus d'être inscrit à l'horaire pendant douze (12) mois consécutifs sur une même liste pour le personnel de cuisine.

- 17,08 L'employeur s'engage à procéder à une mise à jour des listes des salariés sur appel une (1) fois par année pour chacune des périodes visées. Il les affiche au bureau administratif aux dates ci-après déterminées et en transmet une copie au syndicat et au délégué syndical local :

- liste d'été : 1^{er} mars;
- liste d'hiver : 1^{er} septembre.

La mise à jour de la liste des salariés sur appel du personnel de cuisine s'effectue une (1) fois par année, le 1^{er} mars.

- 17,09 Les salariés inscrits sur les listes «gril-terrasse» et «Kent House» sont inscrits à la suite des salariés de la liste «banquet» lors de la fin de la saison d'été.

Le salarié visé à l'alinéa précédent, inscrit sur la liste «banquet» dans une catégorie d'emplois différente de celle qu'il occupe durant la saison d'été peut, à sa demande, être inscrit dans l'une et l'autre des catégories d'emplois de la liste «banquet».

- 17,10 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 la durée de son service continu depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement des griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste.

ARTICLE 18 – AVIS DE MISE À 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 occasionnels embauchés sur un emploi de salarié sur appel;
4. les salariés en période de probation embauchés sur un emploi de salarié régulier sur horaire;
5. les salariés sur appel dans l'ordre inverse de leur rang déterminé sur la liste des salariés sur appel pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées;
6. 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 de service continu ou service un avis écrit avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour une période de plus de six (6) mois 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 remis 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

- 18,04 Lorsque l'employeur abolit un poste régulier sur horaire ou sur appel, il inscrit sur la lettre d'abolition de poste l'adresse du site internet où les postes de la Société sont affichés.

ARTICLE 19 – PRATIQUES ADMINISTRATIVES

- 19,01 Cession

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

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

19,02 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.

19,03 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, elle avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations sur les motifs de cette décision et l'utilisation éventuelle des salariés affectés par cette décision.

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

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

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

Télétravail

19,07 Lorsque la Société envisage d'apporter des modifications substantielles à sa politique de télétravail, elle avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations.

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, d'un certificat de qualification ou de requalification.

20,04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, ou lorsqu'une requalification est exigée selon les prérequis d'embauche il doit rembourser les frais selon la politique actuellement en vigueur à la Société sur présentation d'une attestation à l'effet que le salarié a suivi assidûment ces cours. Dans les cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à l'employeur tout montant ainsi reçu.

20,05 Le salarié qui participe, à la demande expresse de l'employeur, à un cours de perfectionnement, incluant les requalifications nécessaires, ou à une dégustation 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 salarié à pourboire qui participe à une formation est rémunéré, pour la durée du cours, en tenant compte de son taux horaire ou du taux horaire moyen de l'échelle de l'annexe 3 du rangement correspondant à sa catégorie d'emplois, le plus élevé des deux (2) taux étant retenu. Ce taux horaire s'applique également lors des journées d'accueil où le salarié est requis de se présenter.

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 le désire peut adresser par écrit son intention de suivre une formation à son supérieur immédiat.

ARTICLE 21 – LANGUE DE TRAVAIL

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

ARTICLE 22 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

22,02 Les parties conviennent de former des comités de santé et sécurité au travail selon les modalités prévues à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail (LMRSST).

22,03 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties s'engagent à valider, pour chaque établissement visé par l'unité de négociation, qu'un comité de santé et de sécurité au travail est bien en place, fonctionnel et respecte les dispositions prévues à la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST). Les parties conviennent de collaborer au recrutement des membres des comités de santé et de sécurité du travail.

La fréquence des réunions des comités est minimalement celle prévu par la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), soit au moins une fois tous les 3 mois.

La personne membre du comité de santé et de sécurité du travail, la personne agissant à titre d'agent de liaison, le représentant en santé et en sécurité peut, après avoir avisé le gestionnaire, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée dans les règles de fonctionnement du comité, sauf dans le cas des fonctions du représentant en santé et sécurité identifiées aux paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou s'il est avisé d'un accident décrit à l'article 62.

L'ordre du jour, comportant un exposé sommaire des divers sujets à discuter doit avoir été remis à tous les membres du comité au moins cinq (5) jours précédant la rencontre. 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 déposé sur l'Espace CSS et est acheminé à la vice-présidence des ressources humaines de la Sépaq.

- 22,04 Lorsqu'il n'y a pas unanimité parmi le groupe de représentants de l'employeur ou parmi le groupe de représentants des travailleurs quant à la position à adopter relativement à une question donnée, la position du groupe est celle ayant recueilli, lors d'un vote, la majorité des voix des représentants de ce groupe présents à la réunion. 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.

L'employeur doit s'assurer que tous les établissements de plus de 20 travailleurs élaborent et mettent en application un programme de prévention ou encore, que tous les établissements de moins de 20 travailleurs élaborent et mettent en application un plan d'action et les mettent à jour annuellement.

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 n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 23,03 L'entretien des uniformes 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 des comités paritaires prévus 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.

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 trois quarts (3/4) d'heure et d'au plus une heure et demie (1½), généralement prise au milieu de la période de travail.

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

24,04 Période de repos

Le salarié dont la période de travail est de six heures et demie (6½) 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 de bar

24,05 Les dispositions des paragraphes 24,01 à 24,04 ne s'appliquent pas au personnel d'opération, de restauration et de bar.

Pour le personnel d'opération, la semaine de travail est d'au plus quarante (40) heures réparties sur un maximum de cinq (5) jours consécutifs de travail et la durée quotidienne est d'au plus huit (8) heures sous réserve des besoins du service. La durée quotidienne de travail n'est pas limitée. Un salarié peut cependant refuser de travailler plus de douze (12) heures par jour.

Pour le personnel de restauration et de bar, la semaine de travail est de quarante (40) heures réparties sur un maximum de six (6) jours de travail. La durée quotidienne de travail n'est pas limitée. Un salarié peut cependant refuser de travailler plus de douze (12) heures par jour.

Les heures et la semaine de travail ne sont pas garanties.

24,06 L'attribution des heures de travail du salarié régulier sur horaire sur l'horaire de travail est effectuée selon les besoins du service en tenant compte du rang du salarié déterminé sur la liste des salariés réguliers sur horaire et en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

24,07 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.

24,08 L'horaire de travail pour le personnel de restauration et de bar est affiché à la vue de tous les salariés concernés, au plus tard à 8h le mardi de chaque semaine pour la semaine suivante, ainsi que la liste potentielle des réservations pour la deuxième (2^e) semaine.

L'horaire de travail du personnel administratif et de bureau à l'exception du personnel de la restauration et de bar, doit être déposé au plus tard à 8h le mardi de chaque semaine pour la semaine suivante.

24,09 Tout salarié a droit à une période de trente (30) minutes non rémunérées 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 dont les fonctions comportent de travailler pendant sa période de repas, malgré les mesures mises en place par l'employeur, est considéré comme temps travaillé.

24,10 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de cinq (5) heures de travail sauf si ses fonctions comportent de travailler pendant cette période.

Le salarié dont la période de travail est de six heures et demie (6 ½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf si ses fonctions comportent de travailler pendant cette période.

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

24,11 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.

24,12 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.

24,13 Malgré le premier alinéa du paragraphe 24,12, l'employeur doit aviser le salarié régulier sur horaire douze (12) heures à l'avance, lorsqu'il souhaite que le salarié effectue un deuxième service consécutif non prévu à son horaire. Le salarié qui n'a pas reçu l'avis de douze (12) heures peut refuser de demeurer au travail.

24,14 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 26.

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 4 et 5 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 4 ou à l'annexe 5, 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 4 ou au formulaire à l'annexe 5.

Le salarié est rémunéré pour le nombre d'heures effectivement travaillées sans garantie des heures et de la semaine de travail.

Les heures supplémentaires sont payables, selon le cas, suivant les paramètres prévus à la clause 2 de l'annexe 4 ou de l'annexe 5.

L'aménagement des horaires de travail ou de la semaine de travail comprimée est défini, selon le cas, à l'annexe 4 ou à l'annexe 5.

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 l'entente signée à la vice-présidence - Richesse humaine et Affaires juridiques du ainsi qu'au syndicat.

Application de la convention collective

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance salaire est de trente-cinq (35) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures trois quarts ($38 \frac{3}{4}$) pour le personnel d'opérations et accumulées selon les heures prévues à son horaire de travail, sans excéder cinq (5) jours.

Lorsque le salarié reçoit des prestations d'assurance salaire, il est exclu de l'application de la présente entente d'aménagement de temps de travail et se retrouve régi par le régime général. 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 régulier sur horaire 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.

24,15 Temps partiel

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 du service continu 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 4 et 5. Ces concepts ne peuvent être utilisés en même temps.

Mise en application

Lorsqu'un salarié inscrit sur une liste de rappel ou liste d'appel demande un horaire à temps partiel, chaque salarié inscrit sur la liste de rappel ou liste d'appel 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 ou liste d'appel. 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 ou liste d'appel des salariés qui auront bénéficiés du travail à temps partiel. Les heures rémunérées incluent 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'admissibilité 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 autorisées aux autres salariés.

Annuellement, lors de la mise à jour de la liste de rappel, le nombre d'heures travaillées par le salarié qui a bénéficié d'un travail à temps partiel, est considéré afin de positionner celui-ci sur la liste de rappel. Seul un employé qui a bénéficié d'un travail à temps partiel peut voir son rang modifié à la baisse sur la liste de rappel.

Lorsqu'une demande de travail sur horaire à temps partiel est autorisée, chaque employé inscrit sur une liste de rappel se verra attribué un nombre d'heures travaillées. Ce nombre correspondra aux heures réellement travaillées sur le poste pour lequel le salarié a obtenu son droit de rappel, dans l'établissement concerné, tel que définit précédemment dans « Mise en application ».

Pour les années subséquentes, toutes les heures rémunérées durant la période d'emploi seront considérées.

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.

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.

ARTICLE 25 – ABSENCE SANS SALAIRE

- 25,01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans 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 heures et demie (15½) pour le personnel d'opération, de restauration et de bar. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

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

Toute demande du salarié doit être faite par écrit. Ce permis d'absence 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 employés.

Ce congé peut être fractionné, après entente avec le gestionnaire, uniquement pour le salarié qui agit à titre de proche aidant ou qui bénéficie d'un congé en vertu de l'article 30,03 et 30,04.

- 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 Au cours d'une absence sans salaire, le salarié doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie et il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

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

- 25,06 S'il advient qu'un salarié obtienne une absence sans salaire sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires 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 heures et demie (15½) 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 permis d'absence 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 une absence 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^{ième} 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 scolaire, 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 ou 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 son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour le salarié qui agit, lors d'une élection, comme directeur de scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire du 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 scolaire, a droit, après en avoir informé son supérieur immédiat 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, 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 continu 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 continu sans que la durée totale de ce congé n'excède deux (2) semaines.
- 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 continu pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée de dix (10) jours.
- 28,03 Le salarié régulier sur horaire qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois (3) ans et de moins de cinq (5) ans de service continu pendant cette période a droit à un congé annuel d'une durée de quinze (15) jours.
- 28,04 Le salarié régulier sur horaire qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq (5) ans de service continu pendant cette période a droit à un congé annuel d'une durée de vingt (20) jours.
- 28,05 L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les 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 %).

Trois options s'offrent au salarié régulier sur horaire 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 période d'emploi. L'excédent, s'il y a lieu, est payé au salarié.

Le salarié indique à l'employeur son choix en début d'année. Ce choix est effectif pour toute l'année.

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.

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.

L'indemnité de vacances est convertie en heures lors de la prise de vacances selon la base du régime d'heures de travail du salarié sans excéder sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et de sept heures trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, de restauration et de bar.

28,06 L'année de référence s'entend de l'année financière de la Société du 1^{er} avril au 31 mars.

28,07 Le salarié en vacances continue de recevoir son chèque de paie correspondant à l'indemnité de vacances à laquelle il a droit tous les deux (2) jeudis, conformément au paragraphe 38,01.

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.

28,08 En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises à la fin d'une année de référence précédant immédiatement son départ reçoit le solde de l'indemnité non utilisé au paragraphe 28,05.
- b) Il a droit, en plus, à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le début de l'année de référence qui précède immédiatement son départ, établie suivant le paragraphe 28,05, le service continu s'appréciant cependant au début de l'année de référence précédant immédiatement son départ.
- c) L'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation, ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 10.

28,09 Les salariés réguliers sur horaire choisissent entre le 1^{er} mars et le 31 mars de chaque année, selon la durée de leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des salariés est toutefois soumis à l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte des nécessités du service. La liste des vacances est affichée dans les lieux de travail, au plus tard la dernière semaine du mois d'avril de l'année en cours.

- 28,10 Les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. Il est entendu, toutefois, que les journées de vacances établies à la fin de l'année de référence de chaque année peuvent être prises, à la discrétion du salarié et sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, en totalité ou par période de sept (7) jours de calendrier.

Avec l'approbation du supérieur immédiat, le salarié peut prendre la moitié de ses jours de vacances en jours séparés ou en groupes d'heures de travail déterminés par son horaire.

Cette indemnité peut être compensée, à la demande du salarié régulier sur horaire, par un nombre équivalent de jours de vacances à la fin de sa période d'emploi 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.

- 28,11 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité, ou qui est absent suite à un accident de travail, verra ses vacances reportées en autant que l'invalidité ou l'absence survienne avant la date du début de ses vacances, étant entendu que le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

Malgré l'alinéa qui précède, le salarié qui au cours de ses vacances fait l'objet d'une hospitalisation voit ses vacances non utilisées reportées.

Dans le cas où l'invalidité ou l'absence se continuerait jusqu'à la fin de l'année de référence, le salarié voit ses vacances reportées, étant entendu que le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

- 28,12 Si un jour férié et chômé prévu à l'article 29 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à une date qui sera fixée conformément au paragraphe 28,09.

- 28,13 Lorsque, à la demande de l'employeur, un salarié consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

- 28,14 Lorsqu'un salarié, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, le supérieur immédiat peut accorder un nouveau choix de vacances à ce salarié.

Banque de vacances

- 28,15 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 sa période d'emploi.

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 période d'embauche, selon les modalités prévues à l'article 28,10.

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.

Salarié sur appel, salarié occasionnel ou salarié étudiant

28,16 Les paragraphes 28,01 à 28,15 ne s'appliquent pas au salarié sur appel, au salarié occasionnel et au salarié étudiant.

28,17 Le salarié sur appel, le salarié occasionnel ou le salarié étudiant, qui justifie moins de trois (3) ans de service continu ou service reçoit à chaque période de paie, pour tenir lieu de vacances annuelles, une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts.

28,18 Le salarié sur appel, le salarié occasionnel ou le salarié étudiant qui justifie plus de trois (3) ans et moins de cinq (5) ans de service continu ou service 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.

Cette indemnité est de huit pour cent (8 %) pour le salarié sur appel qui justifie plus de cinq (5) ans de service continu à la fin d'une année de référence.

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 sa période d'emploi. L'excédent, s'il y a lieu, est payé au salarié.

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

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.

28,19 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.

28,20 Pour les fins de l'application des paragraphes 28,17 et 28,18, le service continu du salarié sur appel et le service du salarié occasionnel et du salarié étudiant s'entend du service continu ou service tel que défini à l'article 15,01.

28,21 L'année de référence s'entend de l'année financière de la Société soit du 1^{er} avril au 31 mars.

ARTICLE 29 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

29,01 Aux fins de la convention collective, les jours fériés et chômés sont ceux prévus à l'annexe 2.

Le jour férié qui coïncide avec un samedi ou un dimanche pour le salarié régulier sur horaire de la catégorie du personnel administratif et de bureau dont l'horaire de travail est du lundi au vendredi est reporté au vendredi précédant le jour férié ou, selon le cas, au lundi suivant le jour férié.

29,02 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour le salarié régulier sur horaire, il a droit au maintien de son salaire régulier 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'emplois, sans excéder huit (8) heures.

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.

29,03 En plus de voir son salaire régulier maintenu comme prévu au paragraphe 29,02, le salarié régulier sur horaire qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 29,01 reçoit, pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération à taux simple.

29,04 Le salarié régulier sur horaire requis de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés visés au paragraphe 29,01 peut, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, recevoir en remplacement de l'indemnité prévue au paragraphe 29,02, un congé d'une journée dont la rémunération correspond à l'indemnité à laquelle il aurait eu droit autrement, et ce, dans les deux (2) mois qui suivent le jour férié et chômé.

29,05 Le salarié régulier sur horaire dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 29,01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent pour cent (100 %) du salaire de sa journée régulière de travail tel que prévu au paragraphe 29,02.

29,06 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié épuise sa banque de jours de maladie, celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa banque de congés de maladie n'est pas réduite.

29,07 Les congés fériés du 25 décembre et du 1^{er} janvier sont offerts, sous réserve des besoins du service au salarié régulier sur horaire qui le désire en suivant l'ordre d'inscription sur la liste des salariés réguliers sur horaire.

29,08 Le salarié sur appel, le salarié occasionnel ou le salarié étudiant bénéficie des jours fériés prévus à l'article 29,01.

- 29,09 Le salarié sur appel, occasionnel ou étudiant reçoit, lors d'un jour férié et chômé précité, 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.
- 29,10 Le salarié sur appel, occasionnel ou étudiant qui doit travailler l'un des jours fériés indiqués au paragraphe 29,08 reçoit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié et chômé, l'indemnité prévue au paragraphe 29,09.
- 29,11 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.

Banque de jours fériés et heures supplémentaires

- 29,12 Un 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 maximum de quarante (40) heures doit tenir compte des heures supplémentaires qui peuvent également être reportées tel que prévu à l'article 36. Ce montant peut être transformé en congé après entente avec le supérieur immédiat.

Les banques reportées provenant des fériés sont utilisées avant celles du temps supplémentaire.

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 sa période d'emploi.

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

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 période d'embauche pour prolonger sa celle-ci, selon les modalités inscrites à l'article 28.15.

ARTICLE 30 – CONGÉS SOCIAUX

Salarié régulier sur horaire

Mariage ou union civile

- 30,01 Le salarié régulier sur horaire a droit, sur demande présentée à l'employeur de s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pour les raisons et périodes de temps suivantes :
- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs incluant le jour du mariage ou de l'union civile;
 - b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de l'un de ses enfants, d'un enfant de son conjoint, d'un frère ou d'une soeur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition qu'il

y assiste; le salarié a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de salaire lorsqu'il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

- 30,02 Le salarié régulier sur horaire a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans salaire, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'il y assiste.

Décès

- 30,03 Le salarié régulier sur horaire a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) le décès de son conjoint, de l'un de ses enfants : sept (7) jours à l'occasion du décès ou des funérailles incluant le jour des funérailles;
- b) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours à l'occasion du décès ou des funérailles incluant le jour des funérailles; de plus, le salarié peut s'absenter, à cette occasion, deux (2) jours additionnels consécutifs sans salaire;
- c) le décès du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, du frère ou de la sœur de son conjoint ou de sa conjointe de son gendre, de sa bru, ou de l'un de ses grands-parents :
 - i) trois (3) jours à l'occasion du décès ou des funérailles, si le défunt demeurait au domicile du salarié incluant le jour des funérailles;
 - ii) le jour du décès ou des funérailles si le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié;
- d) le décès de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours à l'occasion du décès ou des funérailles incluant le jour des funérailles; de plus, le salarié peut s'absenter, à cette occasion, trois (3) jours additionnels consécutifs sans salaire;

Le salarié régulier sur horaire a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de salaire, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus aux sous-paragraphes 30,03 a), b) et c) et que l'événement a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

Le salarié qui le désire peut se prévaloir des congés sans solde prévus au paragraphe 25,02.

- 30,04 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée à l'occasion du décès ou des funérailles de l'un de ses petits-enfants.

Le salarié qui le désire peut se prévaloir des congés sans solde prévus au paragraphe 25,02.

Changement de domicile

- 30,05 Le salarié qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du déménagement. Le salarié n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congé pour responsabilités familiales

- 30,06 Le salarié régulier sur horaire dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des articles 30 ou 31, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

Le salarié peut s'absenter du travail sans salaire selon les motifs mentionnés à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail.

- 30,07 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, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un accident.

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

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

Si l'une des personnes mentionnées au paragraphe 30,03 décède, le salarié peut mettre fin définitivement à son congé afin de bénéficier de l'un des congés prévus à l'article 30.

- 30,08 Pour les fins des paragraphes 30,01 a) et 30,03 a), b) et d), 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, mais pour la première journée seulement.

SALARIE SUR APPEL, SALARIE OCCASIONNEL OU SALARIE ETUDIANT

- 30,09 Les paragraphes 30,01 à 30,08 ne s'appliquent pas au salarié sur appel, occasionnel ou étudiant.

- 30,10 Le salarié sur appel, 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) le jour de son mariage ou son union civile : une (1) journée sans réduction de salaire;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire;
- c) le décès de son conjoint 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 sœur : cinq (5) journées d'absence dont deux (2) sans réduction de salaire;

- d) le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : deux (2) journées d'absence sans salaire.

- 30,11 Le salarié sur appel, occasionnel ou étudiant a droit au congé pour responsabilités familiales du paragraphe 30,07, aux conditions et modalités qui y sont prévues, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé.
- 30,12 Pour les fins du paragraphe 30,10 a) et c), 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, mais pour la première journée seulement.

ARTICLE 31 – DROITS PARENTAUX

- 31,01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de l'article 31 ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 31,02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues à l'article 31 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus à l'article 31, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, pour le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le salarié reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Dans le cas où le salarié partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues à l'article 31 ne sont versées que si le salarié reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

- 31,03 Le salaire et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 31,04 L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui peuvent lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le salaire du salarié excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

- 31,05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 31,06 Toute indemnité ou prestation visée à l'article 31 dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

- 31,07 S'il est établi qu'une salariée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans salaire ou partiel sans salaire.

Congé de maternité

- 31,08 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 31,38 et 31,39, doivent être consécutives. La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 31,38 et 31,39, doivent être consécutives.

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

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

- 31,09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la salariée.

- 31,10 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu à l'article 31 a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 31,15, 31,18 ou 31,19 selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens du paragraphe 32,03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par l'article 31.

- 31,11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 31,08. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 31,12 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire. Elle bénéficie des avantages prévus au paragraphe 31,41 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus au paragraphe 31,42 pendant les semaines subséquentes.

- 31,13 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux paragraphes 31,08 ou 31,12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 32 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Avis de départ

- 31,14 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

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

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

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

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

- 31,15 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service continu ou service, tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 31,20, en tant que salariée régulière sur horaire ou en tant que salariée occasionnelle sur appel qui justifie de plus de trois (3) ans de service continu ou service avant le début de son congé et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) du paragraphe 31,20, elle reçoit, de chacun de ces employeurs, une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

- 31,16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet, que le salaire gagné est un salaire habituel. Si la

salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

- 31,17 Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

- 31,18 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service continu ou service, tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 31,20, en tant que salariée régulière sur appel ou en tant que salariée occasionnelle sur appel qui justifie de plus de trois (3) ans de service continu ou service avant le début de son congé, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi, a le droit de recevoir :

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

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) du paragraphe 31,20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Les paragraphes 31,16 et 31,17 s'appliquent à la salariée visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

- 31,19 La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service continu, tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 31,20, et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire.

Dispositions particulières

- 31,20 Dans les cas visés aux paragraphes 31,15, 31,18 et 31,19 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service continu s'entend du temps travaillé, y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un salaire.

Aux fins de l'article 31, le service continu du salarié régulier sur horaire ou du salarié sur appel s'entend des heures travaillées une fois qu'il a obtenu son statut de salarié régulier sur horaire ou de salarié sur appel.

Aux fins des paragraphes 31,15, 31,18 et 31,19, le service continu de la salariée occasionnelle sur appel s'entend du service continu tel que défini à l'article 15,01.

Ce service continu se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service continu requises en vertu des paragraphes 31,15, 31,18 et 31,19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) Aux fins de l'article 31, on entend par salaire le salaire du salarié, tel qu'il est prévu à l'article 35, incluant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu au paragraphe 24,01 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues au paragraphe 13,22, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

- e) Malgré le sous-paragraphe d), le salaire de la salariée visée aux paragraphes 31,15, 31,18 et 31,19 se calcule, s'il y a lieu, sur le salaire augmenté des pourboires déclarés par la salariée et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur.

Ce salaire est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 13 sont respectées.

Le salaire hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la salariée à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire, le salaire retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel telles prestations ont été établies. La salariée bénéficie des prestations tant et aussi longtemps que les salariés qui la remplacent sont au travail. Son service continu s'accumule pour chaque jour où elle reçoit des prestations.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée à temps partiel en congé spécial prévu au paragraphe 31,22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

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

- 31,21 La salariée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

- 31,22 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa catégorie d'emplois ou d'une autre catégorie d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

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

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

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

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

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

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

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

Autres congés spéciaux

31,23 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Congé à l'occasion de la naissance de son enfant

31,24 Le salarié a droit à un congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de

l'enfant à la maison. Le salarié qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Pour les fins du paragraphe 31,24, 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, mais pour les deux (2) premières journées seulement.

Congé de paternité

31,25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 31,38 et 31,39, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue. Malgré ce qui précède, ce congé peut être utilisé de manière non consécutive, sous réserve d'une autorisation du supérieur immédiat. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pendant le congé de paternité, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe 31,15 ou 31,18, selon le cas, et les paragraphes 31,16 et 31,17 s'appliquent à l'employé visé par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

31,26 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 31,42.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

31,27 Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 31,38 et 31,39, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

- 31,28 Le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 31,42.

- 31,29 Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

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

- 31,30 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Pendant le congé pour adoption, le salaire hebdomadaire versé au salarié à temps partiel est déterminé conformément au paragraphe d) du paragraphe 31,20.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe 31,15 ou 31,18, selon le cas, et le paragraphe 31,16 s'appliquent au salarié visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 31,31 Le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.
- 31,32 Les alinéas a), b), d) et e) du paragraphe 31,20 s'appliquent dans les cas visés aux paragraphes 31,30 et 31,31, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans salaire en vue d'une adoption

- 31,33 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Le congé sans salaire prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et le congé prévu au paragraphe 31,27 s'applique alors.

- 31,34 Si, à la suite d'un congé pour lequel le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 31,30 ou 31,31, il n'en résulte pas une adoption, le salarié est alors réputé avoir été en congé sans salaire conformément au paragraphe 31,33 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Congé sans salaire et congé partiel sans salaire

- 31,35 Le salarié a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans salaire, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au salarié en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 31,08 sous réserve du paragraphe 31,21, en prolongation du congé prévu au paragraphe 31,24 ou en prolongation du congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance, suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou après du parent en vue de son adoption, selon le cas. L'article 31,21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque le salarié se prévaut d'un congé partiel sans salaire en vertu du présent article, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix du salarié relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par le salarié. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

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

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

Lorsque le conjoint du salarié n'est pas un salarié d'un employeur visé par l'alinéa c) du paragraphe 31,20, le salarié peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Ce congé sans salaire s'applique au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Congé pour responsabilités parentales

- 31,36 Un congé sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du salarié.

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

- 31,37 Sans restreindre la portée du paragraphe 30,06 et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le salarié peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie du salarié et, à défaut, ces absences sont sans salaire. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

- 31,38 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou le salarié en congé pour adoption en vertu du paragraphe 31,27 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

- 31,39 Sur demande présentée à l'employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou le salarié en congé pour adoption en vertu du paragraphe 31,27 peut fractionner son congé en semaines selon les motifs mentionnés aux articles 79 et 81 de la Loi sur les normes du travail ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon le paragraphe 30,06.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où le salarié doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse et de douze (12) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille visé par le paragraphe 30,06.

Durant la suspension de son congé, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Le salarié bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus au paragraphe 31,42.

- 31,40 Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 31,38 ou 31,39, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

Avantages

- 31,41 Durant le congé de maternité visé par le paragraphe 31,08, les congés spéciaux prévus aux paragraphes 31,22 et 31,23, le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe 33,24, le congé de paternité prévu au paragraphe 33,25 et le congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27 ou 31,29, le salarié bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

- 31,42 Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 31,33, le salarié accumule son service continu et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans salaire prévu au paragraphe 31,35, le salarié continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, le salarié accumule son service continu aux fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans salaire.

Le salarié peut aussi continuer de participer aux régimes d'assurances facultatifs prévus à l'article 32 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé.

Retour au travail

- 31,43 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 31,35 ou d'être sujette à l'application du paragraphe 31,13.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 31,25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27 à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 31,35. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 31,44 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés au paragraphe 31,22 ou 31,23, du congé de paternité prévu au paragraphe 31,25 ou du congé pour adoption prévu au paragraphe 31,27, le salarié reprend son emploi.

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

- 31,45 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 31,35 ou du congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 31,33 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou à son congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans salaire ou congé partiel sans salaire excédant 65 semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

- 31,46 Au retour d'un congé sans salaire en vue d'une adoption prévu au paragraphe 31,33 ou d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire n'excédant pas 65 semaines prévu au paragraphe 31,35, le salarié reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire excédant 65 semaines, le salarié réintègre son emploi.

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

Salarié sur appel, salarié occasionnel ou salarié étudiant

- 31,47 Les paragraphes 31,02 à 31,46 inclusivement, sous réserve d'une disposition contraire pour le salarié sur appel qui justifie de plus de trois (3) ans de service continu, ne s'appliquent pas au salarié sur appel, au salarié occasionnel ou au salarié étudiant. Ce salarié bénéficie des congés prévus aux paragraphes suivants, et ce, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

31,48 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. 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, auprès de son parent en vue de son adoption ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Pour les fins du paragraphe 31,48, 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.

31,49 Congé de paternité

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

31,50 Congé pour obligations familiales

Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année sans salaire pour remplir ses obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.

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.

31,51 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.

31,52 Congé de maternité

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

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

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

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) 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.

31,53 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 31,52 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.

31,54 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.

31,55 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 soixante-cinq (65) 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-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) 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 31,54, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

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

À la demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines selon les motifs mentionnés à l'article 79 de la Loi sur les normes du travail.

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

31,56 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.

31,57 Réintégration du salarié

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

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

31,58 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.

31,59 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.

ARTICLE 32 – RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIES ET SALAIRE

32,01 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (L.R.Q., c. A-29,01, r.4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez le salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

32,02 Les salariés réguliers sur horaire bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout salarié dont la semaine normale de travail est à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectifs, l'employeur verse dans ce cas sa pleine contribution pour ce salarié;
- b) tout salarié dont la semaine normale de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un salarié à temps complet, le salarié payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

Le salarié qui est rappelé pour travailler à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75%) et plus du temps complet reçoit une prestation pour le temps qu'il aurait effectué lors de son rappel. Par contre, celui qui est rappelé pour travailler entre vingt-cinq pour cent (25%) et soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet, la prestation est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

Les pourcentages ci-haut mentionnés sont établis sur une base hebdomadaire à partir des heures effectuées par le ou les salariés qui le remplacent.

tout salarié dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujéti à la convention collective.

32,03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rendent le salarié totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement le salarié, sous réserve de ses restrictions

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

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le salarié qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des articles 32 et 33, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues au paragraphe 38,06 s'appliquent en apportant les adaptations nécessaires.

32,04 À moins que le salarié n'établisse, à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

a) dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet;

b) dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle le salarié doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

32,05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le salarié lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le salarié refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

32,06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurances prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement social du Canada, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'employeur.

Comité paritaire

32,07 Le régime d'assurance maladie ainsi que les régimes obligatoires ou facultatifs prévus aux présentes sont ceux établis par le comité paritaire institué à cette fin dans la fonction publique québécoise.

Régime d'assurance vie

- 32,08 Le salarié bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).
- 32,09 Le montant mentionné au paragraphe 32,08 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les salariés visés au sous-paragraphe 32,02 b).

Régime d'assurance maladie

- 32,10 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie de tout salarié est égale à cinquante pour cent (50%) de la cotisation versée par le participant pour les prestations prévues par ce régime.

Malgré ce qui précède, la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie ne peut en aucun temps excéder cinquante pour cent (50%) de la cotisation du salarié pour le régime de santé 2.

- 32,11 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, la contribution de l'employeur prévue au paragraphe 32,10 sera diminuée des deux tiers (2/3) du coût des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention collective à titre de contribution patronale aux régimes prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux régimes peuvent être mis en vigueur conformément aux dispositions prévues dans le régime de la fonction publique.
- 32,12 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, être exempté de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint et ses enfants à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge. Ou si le contrat d'assurance permet d'être assuré au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec.

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

Malgré ce qui précède, le salarié qui est exempté de participer au régime d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues au présent paragraphe, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes complémentaires, sous réserve des dispositions prévues au contrat.

- 32,13 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :
- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;

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

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

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

Régime d'assurance salaire

32,14 Sous réserve des dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de maladie accumulés à son crédit : à son taux horaire, étant entendu que la banque de journées de maladie est réduite du nombre d'heures effectivement prévues à l'horaire du salarié.

Malgré ce qui précède, le salarié qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu au paragraphe 32,17 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- i) chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
- ii) la période d'invalidité pendant laquelle le salarié peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
- iii) le salarié conserve à son crédit les jours de maladie qui, en application des dispositions du paragraphe 32,17, n'ont pas été utilisés.
- b) À compter de l'expiration de la période prévue au sous-paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de salaire en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}\%$) de son salaire.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance salaire au salarié à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

- c) À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75%) du montant déterminé pour la période précitée.

Pour les fins d'application des sous-paragrophes b) et c) qui précèdent, le salarié régulier sur horaire rappelé pour travailler moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et

de bureau et moins de trente-huit heures trois quarts ($38\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, de restauration et de bar, reçoit les cinquante-deux (52) premières semaines, en paiement d'assurance salaire, soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}\%$) du nombre d'heures faites par le ou les salariés qui le remplacent et, la deuxième (2^e) année, un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée. Le salarié bénéficie d'une prestation tant et aussi longtemps que le ou les salariés qui le remplacent sont au travail.

Pour le salarié régulier sur horaire qui travaille moins de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau, et moins de trente-huit heures trois quarts ($38\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, de restauration et de bar, le délai de carence est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail et est fonction du nombre d'heures prévues à l'horaire hebdomadaire du ou des salariés qui le remplacent.

Le taux de salaire et, le cas échéant, le montant forfaitaire du salarié aux fins du calcul des montants prévus aux sous-paragraphe b) et c) ci-dessus sont ceux prévus à l'article 35 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu au paragraphe 24,01 pour une semaine régulièrement majorée.

Malgré l'alinéa qui précède, aux fins de l'application des sous-paragraphe 32,14 b) et c), le taux de salaire et, le cas échéant, le montant forfaitaire du salarié à pourboire se calcule, s'il y a lieu, sur le taux de salaire augmenté des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédant l'absence en maladie.

Toutefois, ce taux de salaire est réajusté conformément aux dispositions de l'article 35 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon ou d'échelle auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon ou d'échelle prévues à l'article 13 sont respectées.

Pour le salarié occupant un emploi à temps partiel ou visé au sous-paragraphe 32,02 b), la prestation visée aux sous-paragraphe b) et c) du présent paragraphe est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédant par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

32,15 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 32,03, un salarié peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance salaire pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, le salarié reçoit son salaire pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus aux sous-paragraphe 32,14 a), b) et c), et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, le salarié peut, après approbation de l'employeur, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation incluant, le cas échéant, les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des

cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des alinéas b) et c) du paragraphe 32,14.

- 32,16 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention collective, le salarié bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance salaire est réputé absent sans salaire même si l'employeur assume le paiement des prestations.

Le salarié absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 32,14, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1^{er} avril de l'année suivante, est réputé absent avec salaire aux fins d'application des dispositions des paragraphes 28,01, 28,02, 28,03 et 28,04.

Si le salarié est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 32,14, il est réputé absent sans salaire pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins du troisième (3e) alinéa du paragraphe 32,16, les périodes au cours desquelles le salarié à temps partiel reçoit des prestations d'assurance salaire sont considérées des absences avec salaire jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans salaire.

- 32,17 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent paragraphe, les jours de maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe 32,14 a) signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de jours de maladie du salarié que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son taux de salaire et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance salaire à verser au salarié bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

La prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des sous-paragraphes 32,14 a), b) et c). Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime des rentes du Québec et au régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au sous-paragraphe 32,14 a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux sous-paragraphes 32,14 a), b) et c) ne s'applique qu'à compter du moment où le salarié est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, le salarié rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu du paragraphe 32,14 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du paragraphe 32,17.

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

Le salarié bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent paragraphe doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, le salarié doit signer les formules requises.

- 32,18 Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphes 32,14 b) et c) cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 32,19 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur, mais subordonné à la présentation par le salarié des pièces justificatives.
- 32,20 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 32,21 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, le salarié doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part d'un salarié, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, 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; 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 et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner le salarié relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure le salarié. Cet examen est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

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

Toutefois, l'employeur ne peut demander le document visé au deuxième et troisième alinéa pour les trois premières périodes d'absence d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois.

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

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

- 32,22 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié est médicalement inapte à exercer les attributions de sa catégorie d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les deux (2) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du salarié. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

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

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

- 32,23 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

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

- 32,24 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de règlement des griefs prévue aux articles 10 et 11.

Accumulation et utilisation des jours de maladie et pour affaires personnelles

- 32,25 Le salarié régulier sur horaire a droit, au prorata du nombre de jours travaillés au cours d'une année, à un maximum de six (6) jours de maladie et de quatre (4) pour affaires personnelles entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année. 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 six (6) jours de maladie et quatre (4) jours pour affaires personnelles.

L'employé peut utiliser plus de six (6) jours de maladie et plus de quatre (4) jours pour affaires personnelles par année, à condition d'avoir en banque les heures nécessaires.

Aux fins de l'accumulation des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles, l'employeur accorde un crédit d'heures pour chaque heure régulière effectivement travaillée. Les heures s'acquièrent en multipliant chaque facteur, 0,0231 et 0,0154, par le nombre d'heures régulières effectivement travaillées pendant une période complète de paie sans excéder soixante-dix (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 de bar.

Détermination du facteur

6 jours de maladie

260 jours = 0,0231 (facteur)

4 jours pour affaires personnelles

260 jours = 0,0154 (facteur)

Calcul du crédit d'heures

Le calcul du crédit d'heures s'effectue en multipliant l'un et l'autre des facteurs par le nombre d'heures régulières travaillées par période de paie et correspond au nombre d'heures accumulées par le salarié par période de paie pour l'un et l'autre des facteurs.

Aux congés pour affaires personnelles sont incluses 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.

- 32,26 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 régulier sur horaire peut utiliser consécutivement jusqu'à un maximum de deux (2) journées de congé pour affaires personnelles accumulées 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 d'opération, 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.

- 32,27 L'employeur réduit la banque de jours de maladie ou de jours pour affaires personnelles accumulés du nombre d'heures utilisé par le salarié entre le 1^e avril et le 31 mars de chaque année.
- 32,28 Le salarié absent sans salaire, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de jours de maladie et de jours pour affaires personnelles et n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 32,14, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Remboursement des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles

- 32,29 Pour les fins de l'utilisation du régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 32,14 et sous réserve d'une banque maximum de six (6) jours de maladie et d'une banque maximum de trois

(3) jours pour affaires personnelles, les jours de maladie non utilisés au 31 mars de chaque année sont remboursés au salarié régulier sur horaire le 31 mars de chaque année à cinquante pour cent (100 %) de leur valeur à cette date. Les jours pour affaires personnelles non utilisés au 31 mars de chaque année sont remboursés au salarié régulier le 31 mars de chaque année à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur à cette date.

Les jours de maladie et les jours pour affaires personnelles non utilisés au départ définitif du salarié lui sont remboursés à cette date à cent pour cent (100 %) de leur valeur pour les jours de maladie et à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur à cette date pour les jours pour affaires personnelles.

Congé de préretraite

32,30 Le salarié qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de jours de maladie qui sont prévus ci-après, ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :

- a) une indemnité équivalant à la moitié du solde de ses jours de maladie accumulés à sa banque au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son taux horaire à cette date; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses jours de maladie accumulés à sa banque;
- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant à la moitié de ses jours de maladie non utilisés; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut;
- d) un congé de préretraite graduelle sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un salarié, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 ½) par semaine pour le personnel d'opération et utiliser sa banque de jours de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel d'opération. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du salarié régulier devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié.

Dans un tel cas, le salarié doit avoir à sa banque le nombre de jours de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance salaire pendant les jours de travail du salarié à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au sous-paragraphe a).

Le salarié en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire pour les jours de travail prévus à son horaire régulier de travail.

Le salarié en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à son crédit le nombre de jours de maladie nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

- e) une retraite progressive, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait qu'un salarié, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables au salarié à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel d'opération. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et le salarié participant au programme. Ce dernier peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente.

De plus, le salarié qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite tel que prévu au sous-paragraphe d). Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établie conformément au premier alinéa et l'utilisation de jours de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

- 32,31 Le salarié qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une indemnité équivalant à la moitié du solde de ses jours de maladie accumulés à sa banque sur la base de son taux horaire qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut.
- 32,32 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses jours de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, le salarié n'accumule pas de jours de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 34,14.
- 32,33 Les dispositions des paragraphes 34,29 à 34,31, à l'exclusion du sous-paragraphe 34,29 e), ne s'appliquent qu'aux salariés cédés de la fonction publique visés au paragraphe 34,33, deuxième (2^e) alinéa, de la convention collective 2001-2005.

Salarié sur appel, salarié occasionnel, salarié en période de probation embauché sur un emploi régulier sur horaire qui n'a pas encore acquis de droit de rappel, salarié occasionnel embauché sur un emploi sur appel qui n'a pas encore acquis de droit d'appel, salarié étudiant

- 32,34 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 31,50
 - 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 quatre (4) semaines complètes de paie précédant 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.

Indemnités et avantages

- 33,02 Le salarié régulier sur horaire 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 droit durant cette période.

Le salarié régulier sur horaire 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 de bar 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 service continu se cumule 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 et déclarés par le salarié, 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 et aux régimes d'assurance collective.
- 33,04 Le salarié régulier sur horaire 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) Service continu :

aux fins d'application du paragraphe 15,01, le salarié est réputé absent avec salaire, mais pour la seule période où l'employé 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 et de jours pour affaires personnelles :
aux fins d'application du paragraphe 32,25, le salarié est réputé absent avec salaire.
- d) Assurance salaire :
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.

Assignment temporaire

- 33,05 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 assignment temporaire par l'employeur en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, le tout conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Droit de retour au travail

- 33,06 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.

Dispositions générales

- 33,07 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.

Salarié sur appel, salarié occasionnel ou salarié étudiant

- 33,08 Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié sur appel, salarié occasionnel ou salarié étudiant de la façon suivante :

- a) Salarié sur appel

Les paragraphes 33,01, 33,04 a), b) et e), 33,06 et 33,07, s'appliquent au salarié sur appel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans ainsi que le paragraphe 33,05.

- b) Salarié occasionnel ou étudiant

Les paragraphes 33,01 et 33,04 a), b) et e) s'appliquent au salarié occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an ainsi qu'au salarié étudiant, et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé, 33,05 et 33,06 s'il redevient capable d'exercer les attributions de sa catégorie d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé ainsi que 33,07.

ARTICLE 34 – RÉGIME DE RETRAITE

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

ARTICLE 35 – RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

- 35,01 Les rangements et la structure salariale apparaissant à l'annexe 3 ont été établis sur la base de la valeur des emplois telle que déterminée suite aux travaux d'équité et de relativité salariales. Les résultats de ces travaux ont permis de ranger toutes les catégories d'emplois visées par la convention collective dans les rangements et échelles salariales prévus à l'annexe 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.

Le salarié visé par l'annexe 3, dont le taux horaire est supérieur au taux horaire de sa catégorie d'emplois, est considéré hors taux, hors échelle (étoilé) et ce taux horaire supérieur lui tient lieu de taux de salaire.

- 35,03 Le salarié occasionnel, le salarié occasionnel embauché sur un emploi régulier sur horaire qui n'a pas encore acquis de droit de rappel ou le salarié à temps partiel conformément au paragraphe 16,14, reçoit le taux de salaire prévu à l'échelon 1 de l'annexe 3, à moins qu'il n'ait bénéficié d'un avancement d'échelon tel que prévu aux articles 13,12 à 13,16.
- 35,04 Le salarié est rémunéré suivant les rangements et les échelles salariales prévus à l'annexe 3 à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, pour la durée de la convention collective.
- 35,05 Le salarié à pourboire est rémunéré suivant l'échelle salariale prévue à l'annexe 3.
- 35,06 Le salarié étudiant est rémunéré suivant l'échelle salariale prévue à l'annexe 3. Le salarié étudiant progresse dans l'échelle, à raison d'un échelon par année de service, en tenant compte de ses années d'expérience à la Société.

Les taux horaires de l'échelle salariale de l'étudiant sans pourboire prévus à l'annexe 3 sont ajustés à la première période de paie complète suivant une modification du taux du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail afin de maintenir un écart de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure entre l'échelon 1^{re} année et le taux de salaire minimum, ainsi qu'entre chaque échelon.

Taux de salaire

35,07 Période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

Les taux de salaires et les primes prévues à l'article 37,05, reçus entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024, sont majorés d'un pourcentage de 2,5%;

35,08 Période du 1^{er} janvier 2025 au 31 mars 2025

Les taux de salaires et les primes prévues à l'article 37,05, reçus entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025, sont majorés d'un pourcentage de 2,25%;

35,09 Au 1^{er} avril 2025

Les taux et échelles salariales prévus à l'annexe 3 en vigueur le 31 mars 2025 sont majorés de 2,28 \$;

35,10 Période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026

Les taux de salaires et les primes prévues à l'article 37,05 sont majorés d'un pourcentage de 2,5%;

35,11 Période du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027

Les taux de salaires et les primes prévues à l'article 37,05, sont majorés d'un pourcentage de 2,5%;

35,12 Période du 1^{er} janvier 2028 au 31 décembre 2028

Les taux de salaires et les primes prévues à l'article 37,05, sont majorés d'un pourcentage de 2,5%.

35,13 Si à la suite d'une augmentation du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail, les taux de salaire de l'échelle salariale de l'annexe 3 sont inférieurs au nouveau salaire minimum, les taux de salaire de l'échelle salariale de l'annexe 3 sont ajustés à la première période de paie complète suivant la modification afin d'être conformes au nouveau salaire minimum.

Si l'ajustement des taux de salaire de l'échelle salariale de l'annexe 3 tel que prévu à l'alinéa précédent a pour effet que le taux de salaire d'un salarié régulier sur horaire ou sur appel soit égal au salaire minimum, le salarié se voit attribuer le taux de salaire de l'échelon immédiatement supérieur au salaire minimum.

Le salarié occasionnel, embauché sur un emploi régulier sur horaire, se voit appliquer l'échelon immédiatement supérieur au salaire minimum et ne peut donc bénéficier d'un avancement

d'échelon additionnel au terme de sa période de probation. Il en est de même pour le salarié occasionnel visé aux paragraphes 13,17 c) et 13,20 c).

- 35,14 Malgré les paragraphes 35,04 et 35,05, la modification du taux horaire au dossier du salarié est effectuée à compter de la première période complète de paie suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Salarié hors taux, hors échelle (étoilé)

- 35,15 Le salarié dont le taux de salaire à la date de signature de la convention collective est plus élevé que le taux horaire maximum de la nouvelle échelle salariale applicable au salarié le 1^{er} janvier 2024 pour sa catégorie d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du pourcentage d'augmentation applicable le 1^{er} janvier de la période en cause, par rapport au 31 décembre précédent, sur le taux de salaire en vigueur le 31 décembre précédent correspondant à sa catégorie d'emplois.
- 35,16 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 35,15 a pour effet de situer au 1^{er} janvier un salarié qui était hors taux le 31 décembre précédent à un taux de salaire inférieur au taux de salaire correspondant à sa catégorie d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage d'ajustement nécessaire pour permettre à ce salarié d'atteindre ce taux de salaire.
- 35,17 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 35,15 et 35,16 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.
- 35,18 Dans les cas prévus au paragraphe 35,17, 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.
- 35,19 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.

35,20 Salarié étudiant

Le salarié étudiant bénéficie de l'application du paragraphe 35,06 et du pourcentage d'augmentation consenti aux paragraphes 35,07 à 35,12 pour les années 2024 à 2028, tel que prévu à l'annexe 3.

ARTICLE 36 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

36,01 Pour le personnel administratif et de bureau

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

Pour le personnel d'opération, de restauration et de bar

Tout travail requis d'un salarié par l'employeur en plus de quarante (40) heures par semaine sous réserve du paragraphe 24,05, est considéré comme du temps supplémentaire et entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire du salarié.

- 36,02 L'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de cinquante pour cent (50 %).
- 36,03 Les congés accumulés suivant le paragraphe 36,02 qui n'ont pas été pris par le salarié lui sont payés à la fin de l'année financière ou à son départ selon la première éventualité.
- 36,04 Un salarié peut, après autorisation du supérieur immédiat, reporter à l'année suivante, l'équivalent d'une somme maximale de quarante (40) heures. Ce maximum de quarante (40) heures doit tenir compte des congés fériés qui peuvent également être reportés tel que prévu à l'article 29. Ce montant peut être transformé en congé après entente avec le supérieur immédiat. Les banques reportées provenant des fériés sont utilisées avant celles du temps supplémentaires.

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 sa période d'emploi.

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

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 période d'emploi pour prolonger celle-ci, selon les modalités inscrites à l'article 28,10.

ARTICLE 37 – ALLOCATIONS ET PRIMES

37,01 Allocation pour couteaux

Lorsqu'un salarié régulier sur horaire ou sur appel, appartenant à la catégorie d'emplois de cuisinier, est requis par l'employeur de fournir ses couteaux personnels, il reçoit en compensation des frais de remplacement et d'usure une allocation annuelle correspondant au montant indiqué au tableau ci-dessous.

L'allocation est versée au salarié le 31 octobre de chaque année selon les modalités suivantes : pour le salarié qui travaille moins de trois (3) mois, l'allocation est calculée au prorata des heures travaillées; pour le salarié qui travaille trois (3) mois et plus, l'allocation annuelle correspondant au montant indiqué au tableau ci-dessous.

Cette allocation est majorée annuellement selon le tableau suivant :

2024 (2,5 %)	108,88 \$
2025 (2,25 %)	111,33 \$
2026 (2,5 %)	114,11 \$

2027 (2,5 %)	116,96 \$
2028 (2,5 %)	119,89 \$

37,02 Prime de nuit

Le salarié a droit à la prime de nuit suivante pour toutes les heures effectivement travaillées entre 0 h 00 et 7 h 00.

2024 (2,5 %)	1,08 \$ l'heure
2025 (2,25 %)	1,10 \$ l'heure
2026 (2,5 %)	1,13 \$ l'heure
2027 (2,5 %)	1,16 \$ l'heure
2028 (2,5 %)	1,19 \$ l'heure

37,03 Prime de monteur de salle

Le salarié commis banquet, requis par son supérieur immédiat comme monteur de salle, reçoit une prime pour toutes les heures effectivement travaillées à ce titre et prévues à son horaire. Cette prime est majorée selon le tableau suivant :

2024 (2,5 %)	1,10 \$ l'heure
2025 (2,25 %)	1,12 \$ l'heure
2026 (2,5 %)	1,15 \$ l'heure
2027 (2,5 %)	1,18 \$ l'heure
2028 (2,5 %)	1,21 \$ l'heure

Si la prestation de travail du commis banquet comme monteur de salle n'est pas suivie d'une autre prestation de travail à l'intérieur d'une période de trois (3) heures au cours de laquelle il reçoit du pourboire, la prime à laquelle il a droit est ajustée afin de lui assurer un taux horaire équivalent au taux de salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail pour le salarié sans pourboire.

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'équipe Développement des talents et organisationnel de la Société 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.

Prime d'entraînement à la tâche

Le salarié appelé à offrir de l'entraînement à la tâche, dans l'exercice de ses fonctions, à un salarié ou à plusieurs salariés, reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire pour la durée de l'entraînement, et ce, pour une durée maximale de deux (2) semaines. Le salarié sera avisé, par écrit, de la durée prévue de l'entraînement à la tâche.

37,05 Les primes et allocations prévues en argent en non en pourcentage sont majorées du pourcentage d'augmentation de salaire consenti aux articles 35,07, 35,08, 35,10, 35,11 et 35,12.

- 37,06 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.
- 37,07 Le droit au paiement des primes, allocations diverses ou droits acquis non prévus à la convention collective est définitivement aboli à la date de signature de la convention collective.

ARTICLE 38 – VERSEMENT DES GAINS

- 38,01 La paie des salariés leur est versée par dépôt direct à l'institution financière de leur choix à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le mercredi précédent.
- 38,02 Dans la semaine où le dépôt est effectué, à moins de demande à l'effet contraire, 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'emplois, 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 réclamation et approbation. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.
- 38,04 Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.
- 38,05 Le salaire annuel d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par 52,18 semaines.

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.

Dans le cas des montants versés en trop en raison des retards à réduire le salaire en application du régime d'assurance salaire et sous réserve des dispositions qui précèdent, la retenue est effectuée automatiquement au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

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 32 et 33, 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.

38,07 Malgré le paragraphe 38,06, et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un salarié sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application du paragraphe 32,17 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;

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

ARTICLE 39 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

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

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

ARTICLE 41 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

41,01 Pourboires

L'employeur perçoit des frais de service de treize et demi pour cent (13,5 %) 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.

À compter du 1^{er} janvier 2026, ces frais de service sont de quatorze pour cent (14 %).

41,02 Rapport de caisse

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

ARTICLE 42 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

42,01 La convention collective entre en vigueur à sa signature, et se termine le 31 décembre 2028.

42,02 Malgré le paragraphe 42,01, les paragraphes 35,07, 35,08, 35,09 et 37,01, 37,02, 37,03, s'appliquent respectivement et rétroactivement aux 1^{er} janvier 2024, 1^{er} janvier 2025 et au 1^{er} avril 2025.

42,03 Rappel de salaire

Les sommes de rappel de salaire résultant de l'application des paragraphes 35,07, 35,08, 35,09 et 35,20 pour la période visée sont versées, aux salariés à l'emploi à la date de la signature de la convention collective, au plus tard à la première paie suivant les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

Les sommes de rappel de salaire sont établies en tenant compte de la période durant laquelle le salarié a eu droit à son salaire depuis le 1^{er} janvier 2024 jusqu'à la date de paiement des sommes dues.

42,04 Les parties s'engagent à amorcer les discussions pour le renouvellement de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration. Celles-ci ne portent que sur les clauses relatives à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage (art. 10 et 11), à la classification (art. 13), au service continu ou service (art. 15), aux droits parentaux (art. 31), au régime d'assurances vie, maladie et salaire (art. 32), au régime de retraite (art. 34), à la rémunération (art. 35), aux frais de déménagement (art. 39), aux frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle (art. 40) et à la durée de la convention collective (art. 42) se discutent à une table nationale regroupant les unités de négociation dont les employés sont représentés par le syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

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

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

42,05 Toute mésentente ou grief né avant la signature de la convention collective doit être réglé comme prévu à la convention collective qui a donné lieu au grief.

42,06 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

42,07 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 10 OCTOBRE 2025.

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

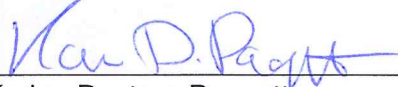

Martin Soucy
Président-directeur général

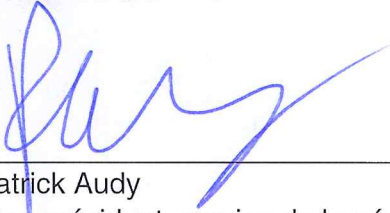

Nelly Rodrigue
Vice-présidente à la richesse humaine et aux
affaires juridiques et Secrétaire générale


Normand McKenzie
Porte-parole

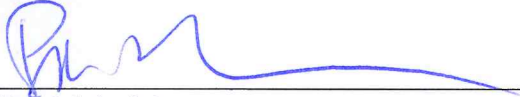
**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.**

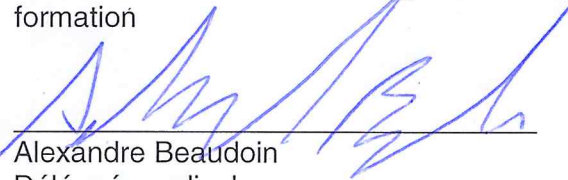

Christian Daigle
Président général

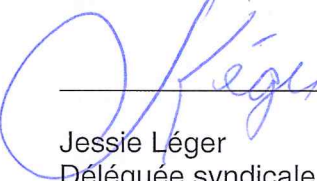

Karine Dextras-Paquette
Secrétaire générale


Patrick Audy
Vice-président, service de la négociation


M^{re} François Morin
Porte-parole


Patrick Lefebvre
Conseiller au service de la négociation et de la
formation


Alexandre Beaudoin
Délégué syndical


Jessie Léger
Déléguée syndicale

LETTRE D'ENTENTE 1 – COMITÉ DE TRAVAIL RELATIF AUX GRIEFS

Les parties conviennent de créer, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, un comité paritaire de travail composé de quatre (4) personnes dont deux (2) personnes désignées par le syndicat et deux (2) personnes désignées par la Sépaq.

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 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.

Ce comité doit statuer ou référer en arbitrage l'ensemble des griefs pendants à la signature de la convention collective pour le 1er avril 2026.

LETTRE D'ENTENTE 2

Il n'y a pas de lettre d'entente 2 dans cette convention collective

LETTRE D'ENTENTE 3

Il n'y a pas de lettre d'entente 3 dans cette convention collective

LETTRE D'ENTENTE 4

Il n'y a pas de lettre d'entente 4 dans cette convention collective

LETTRE D'ENTENTE 5

Il n'y a pas de lettre d'entente 5 dans cette convention collective

LETTRE D'ENTENTE 6

Il n'y a pas de lettre d'entente 6 dans cette convention collective

LETTRE D'ENTENTE 7

Il n'y a pas de lettre d'entente 7 dans cette convention collective

LETTRE D'ENTENTE 8 – PRIME DE FIDÉLITÉ

Le salarié qui justifie, à la signature de la présente convention collective, 5 ans ou plus de service continu ou service, mais moins de 10 ans de service continu ou service, a droit à une prime de fidélité de cinq cents (500 \$) dollars.

Le salarié qui justifie, à la signature de la présente convention collective, de 10 ans ou plus de service continu ou de service, a droit à une prime de fidélité de mille cinq cents (1500 \$) dollars.

Cette prime n'est pas renouvelable et la présente lettre d'entente vient à échéance dès le versement des sommes.

ANNEXE 1

Il n'y a pas d'annexe 1 dans cette convention

ANNEXE 2 – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés et chômés	2025	2026	2027	2028
1 ^{er} janvier (jour de l'An)	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier
2 janvier (lendemain du jour de l'An)	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi saint	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	Vendredi 14 avril
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	Lundi 17 avril
Fête des Patriotes	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 22 mai
24 juin (Fête nationale du Québec)	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 23 juin
1 ^{er} juillet (fête du Canada)	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juillet
Fête du Travail	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 4 septembre
Action de grâces	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 9 octobre
Veille de Noël	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Lundi 25 décembre
Noël	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Mardi 26 décembre
Lendemain de Noël	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mercredi 27 décembre
Veille du jour de l'An	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Lundi 1 ^{er} janvier

ANNEXE 3 – RANGEMENTS ET ÉCHELLES SALARIALES

Numéro catégorie d'emplois	Titre du corps d'emploi	Rangement
204-05	Adjoint administratif ou adjointe administrative	15
206-10	Adjoint ou adjointe à la paie	12
200-10	Agent ou agente de bureau – classe nominale	7
200-05	Agent ou agente de bureau – classe principale	10
222-05	Agent ou agente de secrétariat - classe nominale	9
221-05	Agent ou agente de secrétariat - classe principale	11
205-10	Agent ou agente paie et comptes payables	12
455-15	Aménagiste	10
441-10	Arboriculteur ou arboricultrice	9
910-40	Assistant guide animalier ou assistante guide animalière	6
201-10	Auditeur ou auditrice de nuit	7
448-10	Barman ou barmaid	5
400-05	Capitaine bateau-mouche	12
446-05	Chef ou cheffe de cuisine	14
701-30	Chef ou cheffe de partie	11
452-05	Chef ou cheffe de rang	9
905-05	Chef ou cheffe d'équipe casse-croûte/caféteria	9
415-05	Chef ou cheffe d'équipe maintenance et infrastructures	12
823-15	Chef ou cheffe d'équipe service à la clientèle	9
906-05	Chef ou cheffe d'équipe surveillant sauveteur	11
450-20	Chef ou cheffe d'étage	7
440-05	Chef ou cheffe guide chasse et pêche	10
490-10	Chef ou cheffe guide de montagne	15
441-05	Chef horticulteur ou cheffe horticultrice	11
569-10	Commis salle à manger/banquet	3
902-10	Commis service à la clientèle	2
902-11	Commis service à la clientèle	2
838-10	Commis station-service	6
540-15	Conducteur mécanicien ou conductrice mécanicienne de remontée mécanique (téléphérique)	13
458-10	Conducteur ou conductrice et opérateur ou opératrice de camions lourds et d'engins de chantiers	8
540-10	Conducteur ou conductrice de remontée mécanique (téléphérique)	6
823-10	Coordonnateur ou coordonnatrice aux groupes	15
824-05	Coordonnateur ou coordonnatrice aux ventes	15
449-10	Cuisinier ou cuisinière classe 2	5
449-05	Cuisinier ou cuisinière classe 1	8
449-06	Cuisinier ou cuisinière classe 1	8

Numéro catégorie d'emplois	Titre du corps d'emploi	Rangement
825-05	Délégué commercial ou déléguée commerciale	15
491-10	Désosseur ou désosseuse	10
421-20	Électromécanicien ou électromécanicienne	13
912-10	Garde-parc naturaliste - classe nominale	10
912-05	Garde-parc naturaliste - classe principale	12
475-10	Garde-parc/patrouilleur ou garde-parc/patrouilleuse - classe nominale	7
465-05	Garde-parc/patrouilleur ou garde-parc/patrouilleuse - classe principale	9
451-10	Gardien ou gardienne – classe nominale	3
900-15	Guide accompagnateur ou guide accompagnatrice	6
910-35	Guide animalier - animation ou guide animalière - animation	10
910-30	Guide animalier - aquariste ou guide animalière - aquariste	11
910-25	Guide animalier - mammifères marins ou guide animalière - mammifères marins	12
910-20	Guide animalier - technicien de laboratoire ou guide animalière -technicienne de laboratoire	12
910-05	Guide animalier - technicien en santé animale ou guide animalière - technicienne en santé animale	13
824-10	Guide animateur ou guide animatrice	7
824-11	Guide animateur ou guide animatrice	7
492-10	Guide chasse et pêche	8
483-10	Guide de montagne	11
479-10	Guide de rivière	12
478-10	Guide de via ferrata, tyrolienne et parcours aérien	11
913-05	Guide-interprète en astronomie	10
442-10	Horticulteur ou horticultrice	6
702-40	Hôte ou hôtesse	2
214-10	Magasinier ou magasinière - classe nominale	6
214-05	Magasinier ou magasinière - classe principale	10
434-10	Mécanicien ou mécanicienne - classe 2	9
434-05	Mécanicien ou mécanicienne - classe I	11
819-10	Moniteur plein-air	3
419-05	Ouvrier certifié d'entretien ou ouvrière certifiée d'entretien	10
590-10	Plongeur ou plongeuse	13
520-10	Préposé ou préposée à la boutique et à la billetterie	3
477-10	Préposé ou préposée à la collection	11
453-10	Préposé ou préposée à la cuisine	4
530-10	Préposé à la sécurité - Patrouilleur ou préposée à la sécurité - Patrouilleuse	9
814-05	Préposé ou préposée à l'accueil - classe nominale	5

Numéro catégorie d'emplois	Titre du corps d'emploi	Rangement
520-20	Préposé ou préposée à l'accueil, aux ventes et à l'expérience client - classe nominale	6
520-25	Préposé ou préposée à l'accueil, aux ventes et à l'expérience client - classe principale	10
912-15	Préposé ou préposée à l'entretien	4
908-10	Préposé ou préposée à l'entretien ménager	4
457-10	Préposé à l'entretien spécialisé	7
595-10	Préposé ou préposée aux banquets et service de restauration	3
914-10	Préposé ou préposée aux opérations terrain - classe nominale	7
914-11	Préposé ou préposée aux opérations terrain - classe nominale	7
914-05	Préposé ou préposée aux opérations terrain - classe principale	9
249-10	Préposé ou préposée en expérience nature - classe nominale	7
249-05	Préposé ou préposée en expérience nature - classe principale	11
905-10	Préposé ou préposée casse-croûte/caféteria	3
905-11	Préposé ou préposée casse-croûte/caféteria	3
455-10	Préposé ou préposée construction et aménagement	5
456-25	Responsable des services auxiliaires et des achats	10
598-10	Serveur ou serveuse	6
598-11	Serveur ou serveuse	6
906-10	Surveillant-sauveteur ou surveillante-sauveteuse	9
906-11	Surveillant-sauveteur ou surveillante-sauveteuse	9
207-05	Technicien ou technicienne à la paie	15
240-10	Technicien ou technicienne développeur front end - classe nominale	12
240-05	Technicien ou technicienne développeur front end - classe principale	15
264-10	Technicien ou technicienne en administration - classe nominale	12
264-05	Technicien ou technicienne en administration - classe principale	14
277-10	Technicien ou technicienne en architecture - classe nominale	13
277-05	Technicien ou technicienne en architecture - classe principale	15
265-10	Technicien ou technicienne en arts appliqués et graphiques - classe nominale	12
265-05	Technicien ou technicienne en arts appliqués et graphiques - classe principale	15
255-10	Technicien en développement durable	15
269-10	Technicien ou technicienne en foresterie - classe nominale	12
269-05	Technicien ou technicienne en foresterie - classe principale	15
267-10	Technicien ou technicienne en génie civil - classe nominale	13
267-05	Technicien ou technicienne en génie civil - classe principale	15
262-10	Technicien ou technicienne en géomatique - classe nominale	13

Numéro catégorie d'emplois	Titre du corps d'emploi	Rangement
262-05	Technicien ou technicienne en géomatique - classe principale	15
271-10	Technicien ou technicienne en information et en gestion des données de vente	15
272-10	Technicien ou technicienne en informatique - classe nominale	12
272-05	Technicien ou technicienne en informatique - classe principale	15
261-05	Technicien ou technicienne en marketing - classe principale	15
258-10	Technicien ou technicienne en milieu naturel - classe nominale	13
258-05	Technicien ou technicienne en milieu naturel - classe principale	15
260-10	Technicien ou technicienne en montage de données	15
254-10	Technicien ou technicienne en paléontologie	14
263-15	Technicien ou technicienne maintenance et infrastructures	13

ÉCHELLE SALARIALE – 1^{er} JANVIER 2024

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	16,25 \$	16,30 \$	16,35 \$	16,40 \$	16,73 \$	17,11 \$	17,50 \$	
2	16,35 \$	16,40 \$	16,45 \$	16,65 \$	17,06 \$	17,50 \$	17,93 \$	18,38 \$
3	16,45 \$	16,50 \$	16,66 \$	17,16 \$	17,67 \$	18,21 \$	18,76 \$	19,33 \$
4	16,55 \$	16,61 \$	17,10 \$	17,69 \$	18,32 \$	18,95 \$	19,62 \$	20,31 \$
5	16,66 \$	16,86 \$	17,54 \$	18,25 \$	18,96 \$	19,72 \$	20,52 \$	21,34 \$
6	16,76 \$	17,23 \$	18 \$	18,82 \$	19,66 \$	20,55 \$	21,47 \$	22,44 \$
7	17,04 \$	17,85 \$	18,71 \$	19,59 \$	20,52 \$	21,49 \$	22,51 \$	23,59 \$
8	17,62 \$	18,49 \$	19,42 \$	20,39 \$	21,41 \$	22,48 \$	23,61 \$	24,77 \$
9	18,38 \$	19,33 \$	20,31 \$	21,34 \$	22,44 \$	23,59 \$	24,77 \$	26,04 \$
10	19,12 \$	20,13 \$	21,19 \$	22,31 \$	23,46 \$	24,69 \$	25,99 \$	27,36 \$
11	20,04 \$	21,09 \$	22,21 \$	23,39 \$	24,63 \$	25,93 \$	27,32 \$	28,76 \$
12	21,20 \$	22,31 \$	23,45 \$	24,67 \$	25,95 \$	27,31 \$	28,73 \$	30,22 \$
13	22,44 \$	23,59 \$	24,77 \$	26,04 \$	27,36 \$	28,76 \$	30,22 \$	31,76 \$
14	23,89 \$	25,06 \$	26,29 \$	27,57 \$	28,92 \$	30,34 \$	31,83 \$	33,39 \$
15	25,79 \$	26,95 \$	28,16 \$	29,43 \$	30,76 \$	32,14 \$	33,58 \$	35,09 \$
P-1	12,51 \$							
P-2	12,51 \$	12,56 \$	12,61 \$	12,66 \$				
P-3	12,51 \$	12,56 \$	12,61 \$	12,66 \$	12,71 \$	12,81 \$	13,24 \$	
E-1	15,89 \$	16,14 \$	16,40 \$	16,66 \$	16,91 \$			
E-2	15,89 \$	16,17 \$	16,66 \$	17,16 \$	17,67 \$	18,21 \$	18,76 \$	19,33 \$
E-3	16,22 \$	16,86 \$	17,54 \$	18,25 \$	18,96 \$	19,72 \$	20,52 \$	21,34 \$

P : Salarié à pourboires

E : Salarié étudiant

ÉCHELLE SALARIALE – 1^{er} JANVIER 2025

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	16,72 \$	16,77 \$	16,82 \$	16,87 \$	17,11 \$	17,49 \$	17,89 \$	
2	16,82 \$	16,87 \$	16,92 \$	17,02 \$	17,44 \$	17,89 \$	18,33 \$	18,79 \$
3	16,92 \$	16,97 \$	17,03 \$	17,55 \$	18,07 \$	18,62 \$	19,18 \$	19,76 \$
4	17,02 \$	17,08 \$	17,48 \$	18,09 \$	18,73 \$	19,38 \$	20,06 \$	20,77 \$
5	17,13 \$	17,24 \$	17,93 \$	18,66 \$	19,39 \$	20,16 \$	20,98 \$	21,82 \$
6	17,23 \$	17,62 \$	18,41 \$	19,24 \$	20,10 \$	21,01 \$	21,95 \$	22,94 \$
7	17,42 \$	18,25 \$	19,13 \$	20,03 \$	20,98 \$	21,97 \$	23,02 \$	24,12 \$
8	18,02 \$	18,91 \$	19,86 \$	20,85 \$	21,89 \$	22,99 \$	24,14 \$	25,33 \$
9	18,79 \$	19,76 \$	20,77 \$	21,82 \$	22,94 \$	24,12 \$	25,33 \$	26,63 \$
10	19,55 \$	20,58 \$	21,67 \$	22,81 \$	23,99 \$	25,25 \$	26,57 \$	27,98 \$
11	20,49 \$	21,56 \$	22,71 \$	23,92 \$	25,18 \$	26,51 \$	27,93 \$	29,41 \$
12	21,68 \$	22,81 \$	23,98 \$	25,23 \$	26,53 \$	27,92 \$	29,38 \$	30,90 \$
13	22,94 \$	24,12 \$	25,33 \$	26,63 \$	27,98 \$	29,41 \$	30,90 \$	32,47 \$
14	24,43 \$	25,62 \$	26,88 \$	28,19 \$	29,57 \$	31,02 \$	32,55 \$	34,14 \$
15	26,37 \$	27,56 \$	28,79 \$	30,09 \$	31,45 \$	32,86 \$	34,34 \$	35,88 \$
P-1	12,88 \$							
P-2	12,88 \$	12,93 \$	12,99 \$	13,04 \$				
P-3	12,88 \$	12,93 \$	12,99 \$	13,04 \$	13,09 \$	13,14 \$	13,54 \$	
E-1	16,36 \$	16,62 \$	16,87 \$	17,13 \$	17,38 \$			
E-2	16,36 \$	16,62 \$	17,03 \$	17,55 \$	18,07 \$	18,62 \$	19,18 \$	19,76 \$
E-3	16,58 \$	17,24 \$	17,93 \$	18,66 \$	19,39 \$	20,16 \$	20,98 \$	21,82 \$

P : Salarié à pourboires

E : Salarié étudiant

ÉCHELLE SALARIALE – 1^{er} AVRIL 2025

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	19,00 \$	19,05 \$	19,10 \$	19,15 \$	19,39 \$	19,77 \$	20,17 \$	
2	19,10 \$	19,15 \$	19,20 \$	19,30 \$	19,72 \$	20,17 \$	20,61 \$	21,07 \$
3	19,20 \$	19,25 \$	19,31 \$	19,83 \$	20,35 \$	20,90 \$	21,46 \$	22,04 \$
4	19,30 \$	19,36 \$	19,76 \$	20,37 \$	21,01 \$	21,66 \$	22,34 \$	23,05 \$
5	19,41 \$	19,52 \$	20,21 \$	20,94 \$	21,67 \$	22,44 \$	23,26 \$	24,10 \$
6	19,51 \$	19,90 \$	20,69 \$	21,52 \$	22,38 \$	23,29 \$	24,23 \$	25,22 \$
7	19,70 \$	20,53 \$	21,41 \$	22,31 \$	23,26 \$	24,25 \$	25,30 \$	26,40 \$
8	20,30 \$	21,19 \$	22,14 \$	23,13 \$	24,17 \$	25,27 \$	26,42 \$	27,61 \$
9	21,07 \$	22,04 \$	23,05 \$	24,10 \$	25,22 \$	26,40 \$	27,61 \$	28,91 \$
10	21,83 \$	22,86 \$	23,95 \$	25,09 \$	26,27 \$	27,53 \$	28,85 \$	30,26 \$
11	22,77 \$	23,84 \$	24,99 \$	26,20 \$	27,46 \$	28,79 \$	30,21 \$	31,69 \$
12	23,96 \$	25,09 \$	26,26 \$	27,51 \$	28,81 \$	30,20 \$	31,66 \$	33,18 \$
13	25,22 \$	26,40 \$	27,61 \$	28,91 \$	30,26 \$	31,69 \$	33,18 \$	34,75 \$
14	26,71 \$	27,90 \$	29,16 \$	30,47 \$	31,85 \$	33,30 \$	34,83 \$	36,42 \$
15	28,65 \$	29,84 \$	31,07 \$	32,37 \$	33,73 \$	35,14 \$	36,62 \$	38,16 \$
P-1	15,16 \$							
P-2	15,16 \$	15,21 \$	15,27 \$	15,32 \$				
P-3	15,16 \$	15,21 \$	15,27 \$	15,32 \$	15,37 \$	15,42 \$	15,82 \$	
E-1	18,64 \$	18,90 \$	19,15 \$	19,41 \$	19,66 \$			
E-2	18,64 \$	18,90 \$	19,31 \$	19,83 \$	20,35 \$	20,90 \$	21,46 \$	22,04 \$
E-3	18,86 \$	19,52 \$	20,21 \$	20,94 \$	21,67 \$	22,44 \$	23,26 \$	24,10 \$

P : Salarié à pourboires

E : Salarié étudiant

ÉCHELLE SALARIALE – 1^{ER} JANVIER 2026

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	19,48 \$	19,53 \$	19,58 \$	19,63 \$	19,87 \$	20,26 \$	20,67 \$	
2	19,58 \$	19,63 \$	19,68 \$	19,78 \$	20,21 \$	20,67 \$	21,13 \$	21,60 \$
3	19,68 \$	19,73 \$	19,79	20,33 \$	20,86 \$	21,42 \$	22,00 \$	22,59 \$
4	19,78 \$	19,84 \$	20,25 \$	20,88 \$	21,54 \$	22,20 \$	22,90\$	23,63 \$
5	19,90 \$	20,01 \$	20,72 \$	21,46 \$	22,21\$	23,00 \$	23,84 \$	24,70 \$
6	20,00 \$	20,40 \$	21,21 \$	22,06\$	22,94 \$	23,87 \$	24,84 \$	25,85 \$
7	20,19 \$	21,04 \$	21,95 \$	22,87 \$	23,84\$	24,86 \$	25,93 \$	27,06 \$
8	20,81 \$	21,72 \$	22,69 \$	23,71 \$	24,77 \$	25,90 \$	27,08 \$	28,30 \$
9	21,60 \$	22,59 \$	23,63 \$	24,70 \$	25,85 \$	27,06 \$	28,30 \$	29,63 \$
10	22,38 \$	23,43 \$	24,55 \$	25,72 \$	26,93 \$	28,22 \$	29,57 \$	31,02 \$
11	23,34 \$	24,44 \$	25,61 \$	26,86 \$	28,15 \$	29,51 \$	30,97 \$	32,48 \$
12	24,56 \$	25,72 \$	26,92 \$	28,20 \$	29,53 \$	30,96 \$	32,45 \$	34,01
13	25,85 \$	27,06	28,30 \$	29,63 \$	31,02 \$	32,48 \$	34,01 \$	35,62 \$
14	27,38 \$	28,60 \$	29,89 \$	31,23 \$	32,65 \$	34,13 \$	35,70\$	37,33 \$
15	29,37 \$	30,59 \$	31,85 \$	33,18 \$	34,57 \$	36,02 \$	37,54 \$	39,11 \$
P-1	15,54 \$							
P-2	15,54 \$	15,59 \$	15,65 \$	15,70 \$				
P-3	15,54 \$	15,59 \$	15,65 \$	15,70 \$	15,75 \$	15,81 \$	16,22 \$	
E-1	19,11 \$	19,37 \$	19,63 \$	19,90 \$	20,15 \$			
E-2	19,11 \$	19,37 \$	19,79 \$	20,33 \$	20,86 \$	21,42 \$	22 \$	22,59 \$
E-3	19,33 \$	20,01 \$	20,72 \$	21,46 \$	22,21 \$	23 \$	23,84 \$	24,70 \$

P : Salarié à pourboires

E : Salarié étudiant

ÉCHELLE SALARIALE – 1^{ER} JANVIER 2027

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	19,97 \$	20,02 \$	20,07 \$	20,12 \$	20,37 \$	20,77 \$	21,19 \$	
2	20,07 \$	20,12 \$	20,17 \$	20,27 \$	20,72 \$	21,19 \$	21,66 \$	22,14 \$
3	20,17 \$	20,22 \$	20,28 \$	20,84 \$	21,38 \$	21,96 \$	22,55 \$	23,15 \$
4	20,27 \$	20,34 \$	20,76 \$	21,40 \$	22,08 \$	22,76 \$	23,47 \$	24,22 \$
5	20,40 \$	20,51 \$	21,24 \$	22,00 \$	22,77 \$	23,58 \$	24,44 \$	25,32 \$
6	20,50 \$	20,91 \$	21,74 \$	22,61 \$	23,51 \$	24,47 \$	25,46 \$	26,50 \$
7	20,69 \$	21,57 \$	22,50 \$	23,44 \$	24,44 \$	25,48 \$	26,58 \$	27,74 \$
8	21,33 \$	22,26 \$	23,26 \$	24,30 \$	25,39 \$	26,55 \$	27,76 \$	29,01\$
9	22,14 \$	23,15 \$	24,22 \$	25,32 \$	26,50 \$	27,74 \$	29,01 \$	30,37 \$
10	22,94 \$	24,02 \$	25,16 \$	26,36 \$	27,60	28,93 \$	30,31 \$	31,80 \$
11	23,92 \$	25,05 \$	26,25 \$	27,53	28,85 \$	30,25 \$	31,74 \$	33,29 \$
12	25,17 \$	26,36 \$	27,59 \$	28,91 \$	30,27 \$	31,73 \$	33,26 \$	34,86 \$
13	26,50 \$	27,74	29,01 \$	30,37 \$	31,80 \$	33,29 \$	34,86 \$	36,51 \$
14	28,06 \$	29,32\$	30,64 \$	32,01 \$	33,47 \$	34,98 \$	36,59 \$	38,26 \$
15	30,10 \$	31,35\$	32,65 \$	34,01\$	35,43 \$	36,92 \$	38,48 \$	40,09 \$
P-1	15,93 \$							
P-2	15,93 \$	15,98 \$	16,04 \$	16,09				
P-3	15,93 \$	15,98 \$	16,04 \$	16,09 \$	16,14	16,21 \$	16,63 \$	
E-1	19,59 \$	19,85 \$	20,12 \$	20,40 \$	20,65 \$			
E-2	19,59 \$	19,85 \$	20,28 \$	20,84 \$	21,38 \$	21,96 \$	22,55 \$	23,15 \$
E-3	19,81 \$	20,51 \$	21,24 \$	22 \$	22,77 \$	23,58 \$	24,44 \$	25,32 \$

P : Salarié à pourboires

E : Salarié étudiant

ÉCHELLE SALARIALE –1^{ER} JANVIER 2028

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8
1	20,47 \$	20,52 \$	20,57 \$	20,62 \$	20,88 \$	21,29 \$	21,72 \$	
2	20,57 \$	20,62 \$	20,67 \$	20,78 \$	21,24 \$	21,72 \$	22,20 \$	22,69 \$
3	20,67 \$	20,73 \$	20,79 \$	21,36	21,91 \$	22,51 \$	23,11 \$	23,73 \$
4	20,78 \$	20,85 \$	21,28 \$	21,94 \$	22,63 \$	23,33 \$	24,06 \$	24,83 \$
5	20,91 \$	21,02 \$	21,77 \$	22,55 \$	23,34 \$	24,17 \$	25,05 \$	25,95 \$
6	21,01 \$	21,43 \$	22,28 \$	23,18 \$	24,10 \$	25,08 \$	26,10 \$	27,16 \$
7	21,21 \$	22,11	23,06 \$	24,03 \$	25,05 \$	26,12 \$	27,24 \$	28,43 \$
8	21,86 \$	22,82 \$	23,84 \$	24,91 \$	26,02 \$	27,21 \$	28,45 \$	29,74 \$
9	22,69 \$	23,73 \$	24,83 \$	25,95 \$	27,16 \$	28,43 \$	29,74 \$	31,13 \$
10	23,51 \$	24,62 \$	25,79 \$	27,02 \$	28,29 \$	29,65 \$	31,07 \$	32,60 \$
11	24,52 \$	25,68 \$	26,91 \$	28,22 \$	29,57 \$	31,01 \$	32,53 \$	34,12 \$
12	25,80 \$	27,02 \$	28,28 \$	29,63 \$	31,03 \$	32,52 \$	34,09 \$	35,73 \$
13	27,16 \$	28,43 \$	29,74 \$	31,13 \$	32,60 \$	34,12 \$	35,73 \$	37,42 \$
14	28,76 \$	30,05 \$	31,41 \$	32,81 \$	34,31 \$	35,85 \$	37,50 \$	39,22 \$
15	30,85 \$	32,13 \$	33,47 \$	34,86 \$	36,32 \$	37,84 \$	39,44 \$	41,09 \$
P-1	16,33 \$							
P-2	16,33 \$	16,38 \$	16,44 \$	16,49 \$				
P-3	16,33 \$	16,38 \$	16,44 \$	16,49 \$	16,54 \$	16,62 \$	17,05 \$	
E-1	20,08 \$	20,35	20,62 \$	20,91 \$	21,17 \$			
E-2	20,08 \$	20,35 \$	20,79 \$	21,36 \$	21,91 \$	22,51 \$	23,11 \$	23,73 \$
E-3	20,31 \$	21,02 \$	21,77 \$	22,55 \$	23,34 \$	24,17 \$	25,05 \$	25,95 \$

P : Salarié à pourboires

E : Salarié étudiant

ANNEXE 4 – ENTENTE AMÉNAGEMENT 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.
5. Les parties peuvent mettre fin en tout temps à la présente entente selon les modalités prévues à l'article 24,14 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 5 – ENTENTE AMÉNAGEMENT 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.
5. Les parties peuvent mettre fin en tout temps à la présente entente, selon les modalités prévues à l'article 24,14 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 :
-------------	--------

INDEX DES MOTS-CLÉS

MOTS-CLÉS	ARTICLES
Absence pour affaires judiciaires	27
Absence pour urgence familiale	30,06
Absence sans salaire	25
. 1 an.....	25,01
. 1 an par 5 années de service	25,03
. 20 jours	25,02
. Pour activités professionnelles	25,08
. Pour études.....	25,09
. Temps partiel	25,07
Absences pour activités paritaires	7,07
Absences pour activités syndicales	7
Accès à l'égalité	8,01 c)
Accidents du travail et maladies professionnelles.....	33
Accumulation et utilisation des jours de maladie et jours pour affaires personnelles..	32,25
Affectation provisoire et congé spécial.....	31,22
Affichage de postes.....	16,01
Aide aux salariés.....	8,01 c)
Allocation pour couteaux.....	37,01
Allocations et primes	37
Aménagement des horaires de travail et de la semaine de travail comprimée	24,14
Année de référence.....	28,06
Année financière	28,06
Appel de classement.....	13,11
Arbitrage	11
Arrérages de cotisation syndicale	4,06
Assignation temporaire	33,05
Assurance maladie	32,10
Assurance salaire	32,14
Assurance vie	32,08
Attribution non conforme	13,23

Augmentation de salaire	35
Autres congés parentaux	31,23
Avancement d'échelon accéléré (personnel administratif et de bureau)	13,18
Avancement d'échelon (personnel administratif et de bureau)	13,17
Avancement dans l'échelle (personnel d'opération, de restauration et de bar)	13,20
Avertissement écrit.....	12,02
Avis de départ (femme enceinte)	31,14
Avis de mise à pied	18
Certificat de travail	5,04
Cession	19,01
Champ d'application.....	2,02
Charges publiques et services communautaires.....	26
Charte des droits et libertés	3,06
Chèques de paie	38
Classification et classement.....	13
Comité de relations du travail.....	8
Comité de relations du travail national	8,03
Comité paritaire.....	7,07
Comités de santé et de sécurité.....	22,02
Congé à l'occasion de la naissance de son enfant	31,24
Congé de maternité.....	31,02
Congé de maternité – prolongation	31,12
Congé de paternité	31,25
Congé de paternité – prolongation	31,26
Congé de préretraite	32,30
Congédiement.....	12
Congé pour adoption.....	31,27
Congé pour adoption – prolongation	31,28
Congé pour responsabilités parentales.....	31,36
Congé sans salaire	31,35
Congés parentaux (autres)	31,23
Congés sociaux	30
Congés spéciaux (droits parentaux)	31,23

Conjoint.....	1,02
Consultation du dossier personnel.....	12,01
Cotisation syndicale	4,01
Création de nouvelles catégories d'emploi et modification d'attributions	13,04
Décès.....	30,03
Définitions	1,02
Délégué syndical.....	9,01
Demande de mutation.....	16,12
Déménagement (frais de)	39
Désignation temporaire et prêt de service.....	13,22
Désyndicalisation	2,01
Détermination de l'échelon.....	13,12 à 13,15
Détermination de la classe d'emploi à l'embauche	13,01
Discrimination	3,06
Document de nature syndicale.....	5,03
Documents de nature personnelle	5,06
Dotation (processus).....	16,01
Double classement	13,02
Droit d'affichage et transmission de documents.....	5
Droit de retour au travail.....	33,06
Droits de l'employeur	3,01
Droits parentaux.....	31
Durée de la convention collective	42
Échelle salariale – révision.....	13,05
Échelle salariale.....	Annexe 3
Échelon attribué lors d'une promotion (personnel administratif et de bureau)	13,19
Échelon de salaire	13,12
Égalité en emploi	3,06
Emploi occasionnel	1,02
Emploi régulier sur horaire.....	1,02
Emploi sur appel	1,02
Employeur.....	1,02
Enfant à charge.....	1,02

Entrée en vigueur de la convention collective	42,01
Évaluation	14
Exclusion de l'unité de négociation	2,01
Exemplaire de la convention collective	5,05
Faute grave	12,03
Formation et perfectionnement	20
Frais de déménagement	39
Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle	40
Grève	42,07
Grief collectif	10,04
Griefs individuels.....	10,03
Grossesse et allaitement.....	31,22
Harcèlement psychologique.....	3,05
Harcèlement sexuel	3,04
Heures de repas	24,03 et 24,09
Heures de travail.....	26
Heures de travail du personnel administratif et de bureau	24,01
Heures de travail du personnel d'opération, de restauration et de bar	24,05
Heures supplémentaires	36
Horaire à temps partiel.....	1,02
Horaire de travail.....	24,08
Indemnités et avantages	33,02
Indemnités et avantages (droits parentaux)	31,15
Indemnités prévues pour les salariées admissibles au régime québécois d'assurance parentale (droits parentaux).....	31,15
Indemnités prévues pour les salariées non admissibles au régime québécois d'assurance parentale (droits parentaux).....	31,18
Intégration (classement).....	13,09
Interprétation	1
Invalidité - définition	32,03
Jours fériés et chômés	29
Jours fériés (liste).....	Annexe 2
Juré	27,01

Langue de travail	21
Lieu de travail.....	1,02
Listes de rappel (modalités d'intégration).....	16,14
Listes de rappel (.....	16,11
Local (usage du syndicat)	6,02
Lock-out	42,07
Maladies professionnelles.....	33
Mariage	30,01
Maternité	31,08
Mesures administratives	12,02
Mesures disciplinaires.....	12,07
Mise à jour des listes de rappel.....	16,11
Mise à pied.....	18,01
Modalités d'intégration aux listes de rappel	16,14
Mouvement de personnel.....	16
Mutation	1,02
Mutation (demande de)	16,12
Nouvelle échelle salariale	13,05
Paie.....	38
Pause.....	24,04 et 24,10
Perfectionnement.....	20
Période d'essai et période de probation.....	16,06
Période de repas et temps travaillé.....	24,03 et 24,09
Période de repos.....	24,11
Permis d'absence pour activités syndicales.....	7,01
Poursuites judiciaires	12,05
Pratiques administratives	19
Pratiques interdites	3,04
Préretraite	32,30
Prime d'entraînement à la tâche	37,04
Prime de formateur	37,04
Prime de monteur de salle	37,03
Prime de nuit.....	37,02

Procédure de règlement des griefs	10
Programmes d'aide aux salariés	8,01 c)
Promotion.....	1,02
Quart de travail	1,02
Reconnaissance du syndicat et champ d'application	2
Régime de base d'assurance maladie	25,04
Régime de retraite	34
Régime syndical.....	4
Régime d'assurances vie, maladie et salaire.....	32
Relevé de fonction provisoire	12,03
Rémunération	35
Renseignements au syndicat	4,05
Représentation syndicale.....	9
Représentant des griefs	9,03
Réprimande	12,07
Respect des droits et libertés de la personne	3,06
Responsabilités de l'employeur.....	3,02
Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites	3
Responsabilités parentales	31,36
Retour au travail (droits parentaux).....	31,43
Retraite	34
Retrait préventif (femmes enceintes)	31,22
Réunions syndicales	6
Salarié.....	1,02
Salarié étudiant	1,02
Salarié occasionnel.....	1,02
Salarié régulier sur horaire.....	1,02
Salarié sur appel	1,02
Sans solde pour activités syndicales.....	7,06
Santé et sécurité au travail.....	22
Semaine.....	1,02
Semaine de travail	24,01 - 24,05
Semaine de travail comprimée.....	24,14

Service	15,01
Service continu	15,01
Services communautaires	26
Sous-contrat	19,04
Sous-traitance	19,02
Supérieur hiérarchique	1,02
Supérieur immédiat	1,02
Syndicat	1,02
Tableaux d'affichage	5,01
Taux et échelles salariales	35,02
Temps supplémentaire	36
Territoire de travail	1,02
Transmission de documents	5
Uniformes	23
Unité de négociation	1,02
Vacances	28
Vacances (salarié régulier sur horaire)	28,01
Vacances (salarié sur appel, occasionnel ou étudiant)	28,17
Versement des gains	38
Vêtement spécial	23,01
Virement automatique de la paie	38,01
Voiture personnelle	40