

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

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

ET

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

UNITE DE NEGOCIATION
Auberge Port-Menier

1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028



TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET INTERPRÉTATION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR, PRATIQUES INTERDITES ..	6
ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 5 - DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	9
ARTICLE 6 - RÉUNIONS SYNDICALES	10
ARTICLE 7 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	10
ARTICLE 8 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS PARITAIRES.....	11
ARTICLE 9 - COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL	12
ARTICLE 10 - REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	13
ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	14
ARTICLE 12 - ARBITRAGE.....	16
ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	17
ARTICLE 14 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	19
ARTICLE 15 - ÉVALUATION.....	28
ARTICLE 16 - SERVICE CONTINU ET SERVICE	29
ARTICLE 17 - RECLASSEMENT	31
ARTICLE 18 - MOUVEMENT DE PERSONNEL	31
ARTICLE 19 - PRATIQUES ADMINISTRATIVES.....	37
ARTICLE 20 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	38
ARTICLE 21 - LANGUE DE TRAVAIL	38
ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	38
ARTICLE 23 - UNIFORMES.....	40
ARTICLE 24 - HEURES DE TRAVAIL.....	40
ARTICLE 25 - ABSENCE SANS SALAIRE.....	45
ARTICLE 26 - CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES	47
ARTICLE 27 - ABSENCE POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	47
ARTICLE 28 - VACANCES.....	48
ARTICLE 29 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	50
ARTICLE 30 - CONGÉS SOCIAUX.....	50
ARTICLE 31 - DROITS PARENTAUX	51
ARTICLE 32 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	55
ARTICLE 33 - RÉGIME DE RETRAITE.....	56
ARTICLE 34 - RÉMUNÉRATION	58
ARTICLE 35 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	61
ARTICLE 36 - ALLOCATION SPÉCIALE	63
ARTICLE 37 - VERSEMENT DES GAINS.....	63
ARTICLE 38 - FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE.	64
ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	64
LETTRE D'ENTENTE 1 – COMITÉ DE TRAVAIL RELATIF AUX GRIEFS.....	67
LETTRE D'ENTENTE 2 – PROJET PILOTE – DEUXIÈME EMPLOYEUR/SALARIÉ SAISONNIER ...	68
LETTRE D'ENTENTE 3.....	69
LETTRE D'ENTENTE 4.....	69
LETTRE D'ENTENTE 5 - ÉTALEMENT DES HEURES	70
LETTRE D'ENTENTE 6 - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX SALARIÉS APPELÉS À TRAVAILLER À SÉPAQ ANTICOSTI	74

LETTRE D'ENTENTE 7.....	75
LETTRE D'ENTENTE 8 – PRIME DE FIDELITE	76
ANNEXE 1 77	
ANNEXE 2 – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	78
ANNEXE 3 – RANGEMENTS ET ÉCHELLES SALARIALES	79
ANNEXE 4 - ENTENTE AMÉNAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE SEMAINE.....	89
ANNEXE 5 - ENTENTE AMÉNAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL SUR PLUS D'UNE SEMAINE ...	90
INDEX DES MOTS-CLÉS	91

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET INTERPRÉTATION

- 1,01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat et de déterminer les conditions de travail des salariés.
- 1,02 Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

Affectation : désignation d'une personne à une fonction ou à un emploi déterminé dans un classement identique à celui qu'il occupe déjà;

Année financière : l'année financière de la Société des établissements de plein air du Québec s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année;

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

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

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

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

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

Emploi saisonnier : emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis, en raison des exigences du service, chaque année pendant au moins cinq cent quarante-deux (542) heures régulières de travail pour le personnel d'opération et quatre cent quatre-vingt-dix (490) heures régulières de travail pour le personnel administratif et de bureau, dans un même emploi au cours de la période couverte par la liste de rappel;

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

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

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

Jour : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 00 h 00 à 24 h 00;

Horaire à temps partiel : horaire de travail hebdomadaire réduit selon les modalités inscrites à l'article 24,12;

Lieu de travail : le point déterminé par l'employeur où le salarié reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, il effectue normalement ses déplacements pour les besoins du travail;

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 pourvoir un poste par un salarié d'un établissement de la Société d'une autre unité de négociation représentée par le syndicat et dont la catégorie d'emplois est la même que celle du poste à combler.

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, ou à la fin de sa saison, selon la première des éventualités;

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

Promotion : l'accès d'un salarié à une catégorie d'emplois d'une autre classification comportant une échelle ou un taux de salaire supérieur;

Salarié : un salarié qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention collective;

Salarié saisonnier : un salarié qui occupe un emploi saisonnier et dont le nom apparaît sur une des listes de rappel des salariés saisonniers;

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 saisonnier pour lequel il n'a pas acquis de droit de rappel, ou qui remplace un salarié temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la convention collective;

Secteur de travail : le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat;

Semaine : une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 00 h 00 le dimanche à minuit à la fin du septième jour;

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

Champ d'application

- 2,02 La convention collective s'applique à tous les employés, salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes:
- a) **Pour le salarié occasionnel** : ce salarié ne bénéficie des avantages de la convention collective que relativement aux sujets suivants :
- | | |
|--------|--|
| art. 1 | l'interprétation; |
| art. 2 | la reconnaissance du syndicat et le champ d'application; |

art. 3	les responsabilités et fonctions de l'employeur et les pratiques interdites;
art. 4	le régime syndical;
art. 5	le droit d'affichage et la transmission de documents;
art. 6	les réunions syndicales;
art. 11	la procédure de règlement de grief;
art. 12	l'arbitrage;
art. 13	les mesures administratives et disciplinaires (par. 13,01);
art. 14	la classification et le classement (par. 14,01 à 14,15, 14,16 a) et c), 14,17, 14,18, 14,19 a),c) d) et 14,21);
art. 15	l'évaluation;
art. 16	le service continu et service (par. 16,01 et 16,04);
art. 18	le mouvement de personnel (par. 18,01 3 b), 18,02, 18,06, 18,14, 18,23 à 18,25);
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	l'absence pour affaires judiciaires (par. 27,02 à 27,07);
art. 28	les vacances;
art. 29	les jours fériés et chômés;
art. 30	les congés sociaux;
art. 31	les droits parentaux;
art. 32	les accidents du travail et les maladies professionnelles (par. 32,06);
art. 33	le régime de retraite;
art. 34	la rémunération;
art. 35	les heures supplémentaires;
art. 36	l'allocation spéciale;
art. 37	le versement des gains;
art. 38	les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle;
art. 39	la durée de la convention collective.

Lettre d'entente 1 - Comité de travail relatif aux griefs

Lettre d'entente 2 - Projet pilote – Deuxième employeur/salarié saisonnier

Lettre d'entente 5 - Étalement des heures

Lettre d'entente 6 - Salariés appelés à travailler à Sépaq Anticosti

Lettre d'entente 8 – Prime de fidélité

Annexes

2 - Liste des jours fériés et chômés

3 - Rangements et échelles salariales

4 - Aménagement de temps de travail sur une semaine

5 - Aménagement de temps de travail sur plus d'une semaine

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

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

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

- art. 1 l'interprétation;
- art. 2 la reconnaissance du syndicat et le champ d'application;
- art. 3 les responsabilités et fonctions de l'employeur et les pratiques interdites;
- art. 4 le régime syndical;
- art. 5 le droit d'affichage et la transmission de documents;
- art. 6 les réunions syndicales;
- art. 11 la procédure de règlement de grief;
- art. 12 l'arbitrage;
- art. 13 les mesures administratives et disciplinaires (par. 13,01);
- art. 14 la classification et classement (par. 14,12 à 14,15);
- art. 16 le service continu et service (par. 16,01 et 16,04);
- art. 18 le préavis de mise à pied (par. 18,23 à 18,25);
- art. 21 la langue de travail;
- art. 22 la santé et sécurité du travail;
- art. 23 les uniformes;
- art. 24 les heures de travail;
- art. 27 l'absence pour affaires judiciaires (par. 27,02 à 27,07);
- art. 28 les vacances;
- art. 29 les jours fériés et chômés;
- art. 30 les congés sociaux;
- art. 31 les droits parentaux;
- art. 32 les accidents du travail et les maladies professionnelles (par. 32,06);
- art. 34 la rémunération (par. 34,06 à 34,12 et 34,20);
- art. 35 les heures supplémentaires;
- art. 37 le versement des gains;
- art. 38 les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle;
- art. 39 la durée de la convention collective.

Lettre d'entente 1 - Comité de travail relatif aux griefs

Lettre d'entente 5 - Étalement des heures

Lettre d'entente 6 - Salariés appelés à travailler à Sépaq Anticosti

Lettre d'entente 8 – Prime de fidélité

Annexes

2 - Liste des jours fériés et chômés

3 - Rangements et échelle salariales

4 - Entente aménagement de temps de travail sur une semaine

5 - Entente aménagement de temps de travail sur plus d'une semaine

Ce salarié bénéficie de l'échelle salariale prévue à l'annexe 3. Toutefois, le salaire versé à l'étudiant ne peut être supérieur à celui établi à la convention collective pour le poste occupé par un salarié saisonnier ou occasionnel.

Ces dispositions s'appliquent 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, toute dénonciation ou tout grief sont traités 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 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 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, toute dénonciation ou tout grief sont traités 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 (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 4,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le salaire du salarié, tout changement dans le montant à déduire du salaire du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de salaire.
- 4,04 Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 4,05 À chaque période de paie, l'employeur transmet au syndicat un 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 suivant 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.

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 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

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.

ARTICLE 8 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS PARITAIRES

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

8,02 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du paragraphe 8,01 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail.

Malgré ce qui précède, le salarié qui participe à une activité paritaire prévue au paragraphe 8,01 et à l'article 9 durant sa période de mise à pied reçoit, pour la durée de la rencontre, une rémunération à taux simple. Le salarié est assuré d'une rémunération minimale de trois (3) heures.

8,03 La détermination du temps d'absence prévu au présent article est celle apparaissant au paragraphe 7,02.

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

ARTICLE 9 - COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL

9,01 Comités 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 une personne additionnelle pour assister à une rencontre.

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

Le but du comité est :

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

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

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

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

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

Le compte-rendu est acheminé au SFPQ et à la vice-présidence - Richesse humaine et Affaires juridiques de la Sépaq.

9,03 Comité de relations de travail national

De plus, dans une volonté d'entretenir de saines relations de travail, les parties conviennent de former un comité de relations du 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 10 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

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

Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout salarié travaillant dans son champ d'action sur les modalités d'application de la convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief ainsi qu'à la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits, 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.

10,02 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.

- 10,03 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.

- 10,04 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 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

11,02 Discussion préalable au dépôt d'un grief

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

11,03 Grief individuel

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

11,04 Grief collectif

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

11,05 Grief du syndicat

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

11,06 Grief de l'employeur

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

11,07 Exposé du grief

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

11,08 Réponse au grief

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

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

11,10 Le syndicat doit transmettre par écrit sa position sur le grief dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre prévue au paragraphe 11,09.

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

11,12 Délai de rigueur

Les délais prévus aux articles 11 et 12, ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, sont calculés en jours

civils. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé ou réduit que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

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

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

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

Le délégué syndical ou le représentant des griefs requis de participer à une rencontre pendant sa mise à pied temporaire, 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.

- 11,14 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date officielle de la transmission d'un exemplaire de la convention collective ou de ses modifications au syndicat, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.
- 11,15 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

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

- 12,02 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.

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

- 12,04 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties dans un délai raisonnable. L'arbitre détermine l'heure, la date et le lieu de l'audition.
- 12,05 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au *Code du travail* en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 12,06 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.
- 12,07 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 11, et à l'arbitrage dans les délais prévus au paragraphe 12,01.
- 12,08 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.
- 12,09 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.
- 12,10 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.
- 12,11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.
- 12,12 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.
- 12,13 Chaque partie assume les dépenses et les salaires de ses témoins.
- 12,14 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.
- 12,15 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 13 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

13,01 Consultation du dossier personnel

Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la vice-présidence - 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 13,02 et 15,04, le salarié peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier et obtenir copie d'un tel document.

Mesures administratives

13,02 Avertissement écrit

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

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

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

13,03 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.

13,04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de deux (2) jours. Le salarié continue de recevoir son salaire pendant la durée de son relevé de fonction provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 13,03 pour lesquels le relevé de fonction provisoire est sans salaire.

13,05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié ne peut pas être relevé de fonction provisoirement 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 13,03, ou la non-application du paragraphe 13,04, peut être contestée par grief, et ce, conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la

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

- 13,06 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

- 13,07 Aux fins de l'application des paragraphes 13,07 à 13,13, une mesure disciplinaire s'entend de toute réprimande, de toute suspension et de tout congédiement.
- 13,08 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension ou de congédiement 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.
- 13,09 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.
- 13,10 Sous réserve du paragraphe 12,08 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.
- 13,11 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.
- 13,12 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.
- 13,13 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 14 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Détermination de la catégorie d'emplois à l'embauche

- 14,01 Le salarié est classé dans l'une ou l'autre des catégories d'emplois du plan de classification et est intégré au rangement attribué pour sa catégorie d'emplois selon 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.
- 14,02 Le salarié appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions de deux (2) catégories distinctes d'emplois de la classification, alternativement au cours d'une même semaine

pour une période définie ou pour des périodes définies de quatre (4) mois ou plus de travail au cours d'une même année, peut se voir attribuer un double classement, c'est-à-dire deux (2) classements correspondant respectivement aux différentes attributions qu'il exerce de façon principale et habituelle.

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

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

- 14,03 Lors de son embauche, à chaque début de saison, le salarié est informé par écrit de la nature de son emploi, de son statut d'emploi, de son classement, de son rangement, de son salaire, de son échelon 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.

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

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

14,05 Nouvelle échelle salariale

- a) L'échelle salariale de toute nouvelle catégorie d'emplois du personnel administratif et de bureau et du personnel d'opération, créée après la signature de la convention collective, est fixée par l'employeur sur la base des rangements et échelles salariales 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'un nouveau corps ou 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 au rangement existant mentionné à l'annexe 3.

- b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle salariale au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses 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 14,05 a), il peut faire valoir son point de vue à l'employeur qui, le cas échéant, convient de revoir l'évaluation de la catégorie d'emplois en comité composé d'au plus trois (3) représentants de chacune des parties. À la suite des représentations syndicales, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour transmettre sa décision au syndicat.
- d) À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit que la nouvelle échelle salariale e transmise par l'employeur n'a pas été fixée conformément au sous-paragraphe 14,05 a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette nouvelle échelle 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 12.

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

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

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

Intégration

- 14,09 a) Lorsque, compte tenu d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains salariés, les règles d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la modification.
- b) Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, l'expérience de travail, le taux de salaire, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des trois (3) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de salaire du salarié et le versement de la rétroactivité sont effectués.

- c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que 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.
- 14,10 a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et le salarié est avisé de sa catégorie d'emplois, de son rangement, de son crédit d'expérience, le cas échéant, de son échelon et de son taux de salaire au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.
- b) Le taux de salaire d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.
- 14,11 La catégorie d'emplois, le rangement, le crédit d'expérience, le cas échéant, l'échelon et le taux de salaire qui ont été ou auraient dû être attribués à un salarié dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après :

Première étape

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

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

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

Deuxième étape

- a) Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc, ou si un avis après appel n'est pas émis ou si le syndicat croit que le salarié aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un

ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai imparti à l'employeur pour l'émission d'un avis d'intégration après appel.

- b) Le formulaire mentionné au sous-paragraphe précédent est préparé par l'employeur après consultation avec le syndicat; l'employeur le met à la disposition des salariés et de leurs délégués syndicaux concernés par l'intégration.
- c) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.
- d) L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant de grief de section, ou du salarié convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc ou lors d'une séance d'arbitrage.
- e) L'arbitre doit se prononcer sur l'appel conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est sans appel et exécutoire.

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

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

Détermination de l'échelon

- 14,12 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.
- 14,13 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des catégories d'emplois apparaissant à l'annexe 3.
- 14,14 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une catégorie d'emplois est embauchée au taux minimum de l'échelle salariale.
- 14,15 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa catégorie d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa catégorie d'emplois :
 - a) pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une catégorie d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la Société ou chez un autre employeur, dans une catégorie d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette catégorie d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la catégorie d'emplois.

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

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.

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.

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

- a) Un salarié occasionnel embauché sur un poste saisonnier et n'ayant pas encore obtenu son droit de rappel se voit octroyer un avancement d'échelon à l'échelon 2 après quatre cent quatre-vingt-dix (490) heures effectivement travaillées. Aux fins d'avancement à l'échelon 2, le cumul des heures travaillées peut s'effectuer sur un maximum de deux années pour la même saison d'opérations.
- b) L'avancement d'échelon du salarié saisonnier dans une catégorie d'emplois est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie, selon la première éventualité qui se présente, de mille quatre cents (1400) heures de travail ou de deux (2) saisons d'opération.

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

- 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 lors de la même saison dans 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 saison précédente. 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.
- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec salaire pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 31,01), le salarié en congé de paternité (par. 31,02), de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,07 n'est pas considéré comme étant absent du travail.

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

- 14,17 L'avancement d'un (1) échelon additionnel est accordé à la date d'avancement prévue lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'employeur et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la catégorie d'emplois à laquelle le salarié appartient.

L'avancement d'échelon prend effet à compter de la première période de paie complète qui suit la réception par l'employeur des attestations officielles requises, dans la mesure où le salarié a eu droit à son avancement d'échelon précédent, tel que le prévoit le paragraphe 14,16.

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

- 14,18 À l'occasion d'une promotion pour le personnel administratif et de bureau, l'échelon attribué au salarié dans la catégorie supérieure à laquelle il accède lui est attribué selon les dispositions suivantes :

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.

14,19 Avancement d'échelon (personnel d'opération)

- a) Un salarié occasionnel embauché sur un poste saisonnier et n'ayant pas encore obtenu son droit de rappel se voit octroyer un avancement d'échelon à l'échelon 2 après cinq cent quarante-deux (542) heures effectivement travaillées.
- b) L'avancement d'échelon du salarié saisonnier dans une catégorie d'emplois est accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle un salarié justifie, selon la première éventualité qui se présente, de mille cinq cent cinquante (1550) heures de travail ou de deux (2) saisons d'opération.

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

- 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 lors de la même saison dans 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 saison précédente. Il bénéficie par la suite, lors d'embauches subséquentes et consécutives, du mécanisme d'avancement d'échelon prévu au sous-paragraphe b), tout en se voyant appliquer les conditions de travail du salarié occasionnel.

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

- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à

l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans salaire, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec salaire pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé pour adoption, le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant (par. 31,01), le salarié en congé de paternité (par. 31,02), de même que tout salarié libéré en vertu du paragraphe 7,07 n'est pas considéré comme étant absent du travail.

- e) Pour les fins du présent paragraphe, le service continu et service s'accumule pour progression dans l'échelle à compter du 1^{er} juin 2002 seulement.

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

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

14,21 Délégation de responsabilités, Désignation temporaire, remplacement temporaire, nécessités du service et prêt de service

- a) Un salarié à qui l'employeur délègue des responsabilités de répartition et de supervision du travail reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à sept pour cent (7 %) de son taux de salaire de base calculée au prorata de la durée d'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison. Le salarié est avisé par écrit qu'il fait l'objet d'une délégation de responsabilités et de sa durée.

Pour être admissible à cette délégation de responsabilités, l'employé doit effectuer plus de cinquante pour cent (50 %) des tâches de répartition et de supervision du travail.

- b) Un salarié désigné par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin à 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 supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit, pour la durée de cette occupation, le taux de salaire de cet emploi immédiatement supérieur à son taux de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) si le taux de salaire immédiatement supérieur à son taux de salaire représente moins de cinq pour cent (5 %), pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison. 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 à 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, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou pour une durée moindre lorsque l'occupation doit se répéter régulièrement au cours d'une saison.
- 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) Pour les fins d'application des sous-paragraphe a), b) et c), les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Un même salarié ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragraphe a), b) et c), mais peut avoir droit aux sous-paragraphe a) et b) simultanément.

Attributions non conformes

- 14,22 Le salarié qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation temporaire au cours d'une période de six (6) mois, correspondent à une catégorie d'emplois différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.
- 14,23 L'arbitre qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le salaire du salarié et le salaire supérieur correspondant à la catégorie d'emplois pour lequel le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait. Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques du salarié et celles prévues au plan.

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

ARTICLE 15 - ÉVALUATION

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

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

- 15,02 L'évaluation du rendement du salarié saisonnier ou saisonnier en période de probation s'effectue une fois par saison d'opération et le processus doit être complété dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de la période d'emploi.

L'évaluation du salarié en période de probation embauché sur un emploi saisonnier s'effectue dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa cinq cent quarante-deuxième (542^e) heure effectivement travaillée pour le personnel d'opération ou sa quatre cent quatre-vingt-dixième (490^e) heure effectivement travaillée ou suivant la fin de sa période d'emploi, si cette dernière est inférieure à cinq cent quarante-deux (542) heures pour le personnel d'opération ou à quatre cent quatre-vingt-dix (490) heures pour le personnel administratif et de bureau. 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, prolonger la période de probation jusqu'à la fin prévue de sa saison et procéder à une deuxième évaluation de l'employé selon les délais prescrits.

L'évaluation du salarié occasionnel en période de probation embauché sur un emploi saisonnier doit avoir lieu avant la mise à pied du salarié.

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. Copie de son évaluation lui est transmise dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande.

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

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

- 15,04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de quinze (15) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si, dans ce délai de quinze (15) jours, le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

- 15,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.
- 15,06 Le salarié doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des salariés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.
- 15,07 Le délai de soumission des commentaires pour le salarié qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour maladie, vacances et toute autre absence autorisée est prorogé pour la durée de son absence.

ARTICLE 16 - SERVICE CONTINU ET SERVICE

- 16,01 Service continu : à l'exception du salarié occasionnel ou 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 contrat 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 (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau ou sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opération, et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours de travail.

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

L'attribution à un salarié d'un classement à une autre catégorie d'emplois, comprise ou non dans l'unité de négociation, l'absence sans salaire et la suspension sans le salaire d'une durée inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année, n'interrompent pas le cumul du service continu; si leur durée est de six (6) mois ou plus, le service continu est alors réduit d'une durée équivalente.

Le salarié occasionnel, embauché sur un emploi saisonnier, qui bénéficie d'un avancement d'échelon au terme de sa période de probation, conformément au paragraphe 18,15 voit son compteur repartir à zéro à compter de sa cinq cent quarante-deuxième (542^e) heure travaillée pour le personnel saisonnier aux opérations ou sa quatre cent quatre-vingt-dixième (490^e) heure travaillée pour le personnel saisonnier administratif et de bureau 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 saisonnier se voit reconnaître le service accumulé à titre de salarié occasionnel embauché sur un emploi saisonnier pour la période d'emploi précédant immédiatement l'acquisition de son droit de rappel.

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

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

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

Malgré ce qui précède, le service du salarié occasionnel et du salarié étudiant n'est retenu que pour les fins de l'application, s'il y a lieu, des paragraphes 18,22 à 18,25, des articles 28 et 29, du paragraphe 30,03, de l'article 31, ainsi que du paragraphe 34,06 pour le salarié étudiant.

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

- a) une cessation définitive de l'emploi;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est absent de façon continue, pour invalidité, durant 12 mois;
- d) une mise à pied d'une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) s'il fait défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel prévu au paragraphe 18,19, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- f) s'il fait défaut de se présenter au travail lorsque dûment appelé par l'employeur au cours de la période couverte par la liste de rappel du salarié.

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

16,03 Tout salarié saisonnier nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son service 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 postuler sur un poste vacant ou un poste nouveau.

Certificat de travail

16,04 À l'expiration de son emploi, un salarié peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions, ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE 17 - RECLASSEMENT

- 17,01 Lorsqu'un salarié adresse à son employeur une demande de reclassement, celui-ci détermine s'il y a lieu de faire droit à un tel reclassement en considérant les fonctions exercées par le salarié ainsi que ses qualifications; le refus d'accéder à une demande de reclassement ne peut faire l'objet d'un grief au sens de la convention collective. L'employeur transmet sa réponse à l'employé dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande.
- 17,02 Un salarié ne peut, par voie de reclassement, accéder à une catégorie d'emplois dont le rangement excède ou est inférieur à plus d'un (1) rangement auquel il appartient.
- De plus, un reclassement ne peut permettre le passage à une catégorie d'emplois dont la condition d'admission quant à la scolarité est différente de la catégorie à laquelle il appartient. Toutefois, un salarié peut accéder, par reclassement, à une catégorie d'emplois dont la condition d'admission quant à la scolarité est différente de la catégorie à laquelle il appartient si les deux (2) catégories requièrent comme condition d'admission une scolarité inférieure à une 11^e année ou un secondaire V.
- 17,03 Il ne peut y avoir de reclassement lorsque la demande correspond à un mouvement déjà prévu au plan de classification comme étant un avancement de catégorie d'emplois.

ARTICLE 18 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 18,01 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi saisonnier nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la convention collective, il procède de la façon suivante :
1. il peut affecter un salarié régulier à un emploi de la Société, dans un classement identique à celui qu'il occupe déjà.
- L'attribution d'un emploi se fait d'un emploi à temps complet à un emploi à temps complet ou d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps partiel.
2. la Société s'adresse ensuite à l'ensemble des salariés saisonniers de l'Auberge par affichage au bureau de l'administration et sur les lieux de travail pendant au moins sept (7) jours et dont copie est remise au représentant local du syndicat;
 3. À défaut d'avoir comblé l'emploi selon les sous-paragraphe 1 et 2, l'employeur peut, à son choix, retenir le mode de dotation suivant :
 - a) la promotion, le mouvement latéral, la mutation ou la réorientation professionnelle d'un salarié de l'employeur inscrit sur une liste de rappel d'un établissement d'une autre unité de négociation représentée par le syndicat;
 - b) l'embauche du salarié occasionnel de l'établissement visé, à l'emploi au moment de l'affichage ou qui a été à l'emploi au cours de l'année précédant immédiatement l'affichage du poste et qui a fait l'objet d'une évaluation positive;
 - c) le recrutement externe.

- 18,02 Aux fins d'application du paragraphe 18,01 qui précède, 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.

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

- 18,04 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 18,01.

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

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

- 18,06 Le salarié nommé, suite à l'affichage prévu au paragraphe 18,01 sous-paragraphe 2 ou 3 a), a droit à une période d'essai d'une durée maximale de cent-vingt (120) jours de travail ou une saison d'opération selon la première des éventualités. Si le salarié est maintenu dans son nouvel emploi aux termes de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences de l'emploi.

Le salarié nommé en vertu du paragraphe 18,01 sous-paragraphe 3 b) ou c) a quant à lui une période de probation de cinq cent quarante-deux (542) heures pour le personnel d'opération et de quatre cent quatre-vingt-dix (490) heures pour le personnel administratif et de bureau.

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

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

- 18,08 Sous réserve du paragraphe 18,20, un emploi vacant peut être comblé temporairement par désignation de l'employeur pour un maximum n'excédant pas six (6) mois.

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

- 18,10 Lorsqu'un emploi est comblé contrairement aux dispositions de la convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief conformément à la

procédure de règlement des griefs prévue à l'article 11 ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

- 18,11 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.

Demande de mutation

- 18,12 Tout salarié qui désire une mutation dans un autre établissement 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.

- 18,13 Le salarié qui est muté à sa demande dans une autre unité de négociation, reçoit la rémunération prévue aux annexes de la convention collective de l'établissement visé par sa mutation pour sa catégorie d'emplois et est intégré dans l'échelle salariale au même échelon que son ancienne échelle salariale.

Modalités d'intégration aux listes de rappel

- 18,14 Lors de promotion, mouvement latéral, mutation ou réorientation professionnelle, reclassement et intégration du personnel saisonnier, le rang du salarié sur la liste de rappel est déterminé de la façon suivante :

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

Le salarié bénéficie des conditions de travail liées au statut de son nouvel emploi, conserve son service 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 de travail. Son nom est retiré de l'ancienne liste de rappel qui s'applique à la même saison d'opération.

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

Le salarié bénéficie, au cours de sa période d'essai, des conditions de travail liées au statut de son nouvel emploi et conserve son service 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 de travail, il fait l'objet d'une évaluation positive dans son nouvel emploi, conformément au paragraphe 18,06, 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 qui s'applique à la même saison d'opération.

c) Reclassement

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

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

Le salarié conserve son statut et son service 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.

e) Rang des salariés

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

Si plusieurs salariés sur une même liste ont la même date de nomination, les salariés sont intégrés à la nouvelle liste suivant leur service 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.

Acquisition du droit de rappel

18,15 Un salarié acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel des salariés saisonniers lorsque les trois (3) conditions suivantes sont remplies :

- a) il s'agit d'un emploi saisonnier;
- b) avoir travaillé un minimum de cinq cent quarante-deux (542) heures régulières pour le personnel d'opération ou quatre cent quatre-vingt-dix (490) heures régulières pour le personnel administratif et de bureau dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée minimale de cinq cent quarante-deux (542) heures pour le personnel d'opération ou quatre cent quatre-vingt-dix (490) heures régulières pour le personnel administratif et de bureau. Aux seules fins de l'obtention du droit de rappel, ces heures peuvent être cumulées au maximum sur deux saisons consécutives (même liste de rappel).
- c) avoir fait l'objet d'une évaluation positive dont copie est remise au salarié tel que prévu au paragraphe 15,02, au plus tard dans les (45) jours suivant la fin de la période de probation et selon les normes prévues à l'article 15.

Le salarié bénéficie d'un avancement d'échelon à l'échelon 2 dans son échelle salariale après la cinq cent quarante-deuxième (542^e) heure effectivement travaillée pour le personnel saisonnier d'opération et après la quatre cent quatre-vingt-dixième (490^e) heure effectivement travaillée pour le personnel saisonnier administratif et de bureau.

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

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

- 18,16 Lorsque l'employeur doit procéder à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci sont établies par catégorie d'emplois.

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

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

Une fois déterminé, le rang qu'occupe un salarié ne peut être modifié que si des modifications sont apportées à la liste résultant de l'application du paragraphe 18,16.

- 18,17 L'employeur s'engage à procéder à une mise à jour de la liste de rappel au moins une fois par année. Il l'affiche au bureau administratif à la date déterminée ci-après et en transmet une copie au syndicat ainsi qu'au délégué syndical.

Été : 1^{er} mars

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

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

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

Rappel au travail

- 18,19 L'emploi saisonnier est confié en premier lieu aux salariés saisonniers en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que ces salariés soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir.

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

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

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

18,20 Lorsque l'employeur doit procéder au remplacement d'un salarié saisonnier temporairement absent ou à du recrutement externe, il procède selon la séquence suivante :

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

18,21 Dans le cas prévu au paragraphe 18,20, le salarié est intégré dans la nouvelle échelle de traitement à l'échelon qui est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur.

Maintien du statut d'emploi

18,22 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, il y aura maintien du statut de saisonnier, et des avantages qui s'y rattachent.

Pour le salarié qui postulera sur un poste occasionnel, le contrat d'embauche précisera qu'il est sur un poste occasionnel mais qu'il maintient les avantages de son statut de saisonnier.

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.

Avis de mise à pied

18,23 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les salariés saisonniers pour manque de travail, il doit le faire par catégorie d'emplois suivant les secteurs dans l'ordre suivant :

1. les étudiants;
2. les salariés occasionnels;
3. les salariés en période de probation embauchés sur un emploi saisonnier qui n'ont pas encore acquis un droit de rappel;
4. les salariés saisonniers, dans l'ordre inverse de leur service continu sur la liste de rappel visée, pourvu que les salariés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.

18,24 L'employeur doit donner au salarié saisonnier, occasionnel ou étudiant ayant accumulé trois (3) mois de service continu ou de service, un avis écrit avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour une période de plus de six (6) mois lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.

18,25 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

18,26 Lorsque l'employeur abolit un poste saisonnier, 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 Aliénation ou concession totale ou partielle

L'aliénation ou la concession totale ou partielle des établissements mentionnés à l'article 2 n'a pas pour effet d'invalidier 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 ou service.

19,02 Sous-traitance

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

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

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

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

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

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 d'un salarié.
- 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 les politiques établies par la Société, sur présentation d'une attestation à l'effet que le salarié a suivi assidûment ces cours. Dans le cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à l'employeur tout montant ainsi reçu.
- 20,05 Le salarié qui participe, à la demande de l'employeur, à un cours de perfectionnement, incluant les requalifications nécessaires, pendant ou en dehors de sa période d'emploi, reçoit une rémunération à taux simple pour la durée du cours.
- 20,06 Après consultation du comité des relations du travail ou, à la demande du syndicat, l'employeur établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les salariés.
- 20,07 Malgré ce qui précède, l'employeur permet à un salarié de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.
- 22,08 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 comité 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 sous-ministre, 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 - Richesse humaine et Affaires juridiques 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 repré-sentants 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 et équipement de sécurité exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 23,02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété, et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 23,03 L'entretien des uniformes fournis par l'employeur est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux, qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 23,04 Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations des comités paritaires, prévus selon les dispositions de l'article 22 de la convention collective, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.
- 23,05 L'employeur fournit à l'ensemble de son personnel un insigne permettant d'identifier le salarié.

ARTICLE 24 - HEURES DE TRAVAIL

Heures de travail du personnel administratif et de bureau

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

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

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

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

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

- 24,02 Période de repas

La période de repas du personnel administratif et de bureau est d'une durée d'au moins trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'heure et d'au plus une heure et demie ($1\frac{1}{2}$), généralement prise au milieu de la période de travail.

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

24,03 Période de repos

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

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

Heures de travail du personnel d'opération

- 24,04 La semaine de travail du salarié de la catégorie du personnel d'opération est d'au plus quarante (40) heures réparties sur un maximum de six (6) jours de travail.

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

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

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

- 24,06 L'horaire de travail pour le personnel de la restauration 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 est affiché à la vue de tous les salariés concernés au plus tard le mardi à huit (8) heures pour une période de sept (7) ou quatorze (14) jours de travail débutant le dimanche suivant.

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

- 24,08 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de cinq (5) heures de travail sauf si ses fonctions comportent de travailler pendant cette période.

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

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

24,09 Tout salarié a droit à douze (12) heures de repos entre la fin et la reprise du travail. Le supérieur immédiat et le salarié peuvent convenir de réduire la période de repos si les besoins du service l'exigent.

24,10 Le supérieur immédiat ou son représentant désigné doit aviser le salarié saisonnier avant dix-huit (18) heures la veille lorsqu'il désire réduire le temps de travail ou modifier le début de l'horaire de travail, ou les journées prévues à l'horaire de travail du salarié, sauf dans le cas de situations d'urgence telles que la température, la diminution de l'achalandage ou toute autre circonstance échappant au contrôle de l'employeur ou si l'employeur a pris toutes les mesures raisonnables pour respecter l'avis.

Le salarié qui n'a pas été avisé conformément à l'alinéa précédent, a droit à une rémunération égale à trois (3) heures de son taux horaire.

24,11 Aménagement des horaires de travail et de la semaine de travail comprimée

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

Modalités d'implantation

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

- Elle doit s'assurer que le ou les salariés concernés du secteur d'activité visé sont en faveur d'une telle modification. La consultation du ou des salariés s'effectue en collaboration avec le délégué syndical local.
- Lorsque la modification est acceptée par le ou les salariés, l'entente s'applique alors aux salariés ayant accepté.
- Le formulaire disponible aux annexes 4 et 5 doit être rempli 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 de la Sépaq 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 saisonnier pour qui un jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire bénéficie du jour férié au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires par rapport au nombre d'heures régulières pour sa catégorie d'emploi sans excéder sept (7) heures pour le personnel de bureau et administratif et sept heures trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) pour le personnel d'opérations. Le salarié pourra également utiliser des heures de sa banque de vacances, afin de combler la différence entre les heures prévues à son horaire et celles réellement payées lors du jour férié.

24,12 Horaire de travail à temps partiel

Conditions d'admissibilité

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

À condition que les besoins opérationnels soient rencontrés, le travail à temps partiel s'applique à tous les statuts (saisonnier, occasionnel et étudiant) et tous les corps d'emploi.

Les demandes de travail à temps partiel sont acceptées en tenant compte de l'ordre d'inscription sur la liste de rappel pour le salarié saisonnier.

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

Pour les années subséquentes, toutes les heures rémunérées seront considérées pour la détermination du rang occupé sur la liste de rappel des salariés qui auront bénéficiés du travail à temps partiel. Les heures rémunérées 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'admissibilités et qui désire travailler à temps partiel, doit en faire la demande par écrit à son gestionnaire en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

Pour le salarié saisonnier :

La demande doit être formulée lors du rappel au travail et doit couvrir toute la saison. Le salarié informe l'employeur de ses intentions de bénéficier d'un travail à temps partiel en complétant la section prévue à cet effet dans le formulaire de rappel au travail qui lui est envoyé avant que ne débute la saison. L'employeur informe par écrit le salarié de l'acceptation ou du refus de sa demande au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la première journée de travail de la saison. En cas de refus, l'employeur informe le salarié des motifs qui justifient sa décision.

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 attribuer 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 défini précédemment dans « Mise en application ».

Pour les années subséquentes, toutes les heures rémunérées durant la saison seront considérées.

Pour le salarié occasionnel et 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 horaire à 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 traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau et quinze et demie (15 ½) heures pour le personnel d'opération. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

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

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

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

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

25,02 Pour chaque période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, l'employeur peut accorder au salarié saisonnier un congé sans traitement pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables.

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

La demande doit être faite, par écrit, à l'employeur, au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

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 30,01 c) et d).

- 25,03 Le salarié a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins 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 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à sa catégorie d'emplois et, si le salarié le désire, il peut retourner dans le même secteur pourvu que les circonstances le permettent.

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

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

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

- 25,08 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^e jour suivant la date de la réception de la demande. Le refus de la demande ne peut être objet d'un grief.

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

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

ARTICLE 26 - CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

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

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

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

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

ARTICLE 27 - ABSENCE POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

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

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

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

27,04 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de

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

- 27,05 Le salarié appelé à comparaître en cour, conformément aux paragraphes 27,02, 27,03 et 27,04, est assujéti aux dispositions de la convention collective concernant les frais de voyage.
- 27,06 L'indemnité à laquelle a droit un salarié qui, à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est déduite de son salaire.
- 27,07 L'article 27 ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par les dispositions de l'article 12.

ARTICLE 28 - VACANCES

- 28,01 Le salarié occasionnel ou étudiant reçoit, pour tenir lieu de vacances, une indemnité égale à :

Service selon la date d'embauche	Indemnité
Moins d'une (1) année	4 %
D'une (1) année à moins de trois (3) années	4 %
De trois (3) années et plus	6 %

Le salarié saisonnier reçoit, pour tenir lieu de vacances, une indemnité égale à :

Service continu selon la date d'embauche	Indemnité
Moins d'une (1) année	4 %
D'une (1) année à moins de trois (3) années	4 %
De trois (3) années à moins de cinq (5) années	6 %
De cinq (5) années et plus	8 %

Les pourcentages des précédents tableaux sont calculés sur la base des gains bruts.

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

- l'année de référence s'entend de l'année financière de la Société;
- le service continu ou service s'entend du service continu ou service tel que défini à l'article 16; les gains bruts s'entendent de tous les gains incluant les vacances;
- les pourboires perçus et redistribués par l'employeur et les pourboires déclarés par le salarié sont inclus aux fins du calcul de l'indemnité de vacances.

Les pourcentages des précédents tableaux sont calculés sur la base des gains bruts.

Trois options s'offrent au salarié pour le versement de cette indemnité :

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

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

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

Banque de vacances

28,03 Le salarié saisonnier 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 remplissant le formulaire prévu à cet effet. Celui-ci doit être acheminé à l'adjointe de l'établissement avec la dernière feuille de temps de la saison.

Le taux de salaire utilisé est celui prévu à l'article 34,02 2e paragraphe.

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

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

À la demande de l'employé, ces montants peuvent être payés, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, sous forme de congé à la fin de sa saison pour prolonger sa période d'embauche, selon les modalités prévues à l'article 28,02.

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.

Ces congés ne sont pas considérés dans le calcul du maximum des jours de congé convenu à l'article 28,02.

ARTICLE 29 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 29,01 Le salarié saisonnier bénéficie du versement de l'indemnité prévue au paragraphe 34,02 pour tenir lieu du paiement des jours fériés et chômés énumérés à l'annexe 2.
- 29,02 Le salarié occasionnel ou étudiant bénéficie des jours fériés prévue à l'annexe 2.
- 29,03 Le salarié occasionnel ou étudiant reçoit, lors d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 29,02, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, et augmentée, le cas échéant, des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur au cours de la même période.
- 29,04 Le salarié occasionnel ou étudiant qui doit travailler l'un des jours fériés indiqués au paragraphe 29,02 reçoit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié et chômé, l'indemnité prévue au paragraphe 29,03.
- 29,05 Pour bénéficier du jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

ARTICLE 30 - CONGÉS SOCIAUX

- 30,01 Le salarié occasionnel ou étudiant a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes, et ce, uniquement pour la période où il aurait effectivement travaillé :
- a) le jour de son mariage ou son union civile : une (1) journée sans réduction de salaire;
 - b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire;
 - c) le décès de son conjoint 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, à l'occasion du décès ou des funérailles incluant le jour des funérailles;
 - d) le décès d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : une (1) journée d'absence sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles incluant le jour des funérailles.

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

Le salarié qui le désire peut se prévaloir des congés sans solde prévus au paragraphe 25,02 pour les congés attribués en vertu de 30,01 c) et d).

Congé pour responsabilités familiales

30,02 Le salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu ou service 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 grave accident.

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

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

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

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

Salarié occasionnel ou salarié occasionnel en probation embauché sur un emploi saisonnier

30,03 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 30,02;
- en cas de maladie;
- pour son don d'organes ou de tissus;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

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

ARTICLE 31 - DROITS PARENTAUX

31,01 Congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant

Un salarié peut s'absenter du travail sans salaire pour une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Toutefois, les

deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées. 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.

31,02 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 78 semaines après la semaine de la naissance.

31,03 Congé pour obligations familiales

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

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

31,04 Congé pour examen de grossesse

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

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

31,05 Congé de maternité

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

La salariée peut reporter le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 20 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 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.

31,06 Congé de maternité spécial

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

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 31,05 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

31,07 Avis à l'employeur

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

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

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

31,08 Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 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 78 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

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

Le salarié peut se présenter avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'alinéa précédent et paragraphe 31,07, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

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

À la demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines 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.

31,09 Congé de compassion

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

31,10 Réintégration du salarié

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

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

31,11 Régime de retraite

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

31,12 Les dispositions des paragraphes qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

- 31,13 Le salarié saisonnier a droit à un congé sans salaire pour l'un des motifs prévus aux paragraphes 31,01 à 31,12 et ce, que pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.
- 31,14 Pour fins de calcul de l'indemnité, le salaire du salarié visé au présent article se calcule, s'il y a lieu, sur le salaire augmenté des pourboires déclarés par le salarié et des pourboires perçus et redistribués par l'employeur.

ARTICLE 32 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Avantages

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

a) Service continu et service :

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

b) Crédits de vacances :

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

c) Recours :

Le salarié qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective. De même, lorsque l'employeur exige que le salarié se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Assignation temporaire

- 32,03 Un salarié en accident du travail qui bénéficie d'une indemnité de remplacement du revenu suite à un accident du travail survenu dans l'exercice de ses fonctions peut, sous réserve de ses limitations fonctionnelles, faire l'objet, indépendamment de la durée de son contrat de travail, d'une assignation temporaire par l'employeur en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son

emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, le tout conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Droit de retour au travail

32,04 Le salarié visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa catégorie d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

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

Salarié occasionnel ou étudiant

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

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

ARTICLE 33 - RÉGIME DE RETRAITE

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

33,02 Le salarié appelé à comparaître devant un arbitre (RREGOP) dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

33,03 L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant au salarié d'obtenir le remboursement des montants prévus à son régime de retraite.

Congé de préretraite

33,04 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.

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 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.

- 33,05 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.
- 33.06 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.
- 33,07 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 et aux salariés saisonniers visés au paragraphe 34,33, deuxième (2^e) alinéa, de la convention collective 2001-2005.

ARTICLE 34 - RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

- 34,01 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.

- 34,02 Aux fins de l'application de la convention collective, le salaire du salarié s'entend de son taux horaire et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

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

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

Le salaire du salarié saisonnier s'entend de son taux horaire majoré d'une indemnité additionnelle de neuf pour cent (9 %) pour tenir lieu du paiement des avantages sociaux à savoir les deux (2) journées pour maladie ou obligations familiales, les jours fériés et chômés prévus à la convention collective, les congés sociaux, le régime d'assurances vie, maladie et salaire et les droits parentaux.

- 34,03 Le salarié occasionnel, le salarié occasionnel en probation embauché sur un emploi saisonnier ou le salarié à temps partiel qui n'a pas encore acquis de droit de rappel conformément au paragraphe 18,15, reçoit le taux de salaire en période de probation prévu à l'échelon 1 de l'annexe 3, à moins qu'il n'ait bénéficié d'un avancement d'échelon tel que prévu à l'article 14,15.
- 34,04 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.
- 34,05 Le salarié à pourboire est rémunéré suivant l'échelle salariale prévue à l'annexe 3.
- 34,06 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 de 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 le 1^{er} échelon et le taux de salaire minimum, ainsi qu'entre chaque échelon.

Taux de salaire

34,07 Période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

Les taux de salaire et les primes prévues à 36,02, reçus entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024, sont majorés d'un pourcentage de 2,5 %;

34,08 Période du 1^{er} janvier 2025 au 31 mars 2025

Les taux de salaire et les primes prévues à 36,02, reçus entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 mars 2025, sont majorés d'un pourcentage de 2,25 %;

34,09 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 \$;

34,10 Période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026

Les taux de salaire et les primes prévues à l'article 36,02 sont majorés d'un pourcentage de 2,5 %;

34,11 Période du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027

Les taux de salaire et les primes prévues à l'article 36,02 sont majorés d'un pourcentage de 2,5 %;

34,12 Période du 1^{er} janvier 2028 au 31 décembre 2028

Les taux de salaire et les primes prévues à l'article 36,02 sont majorés d'un pourcentage de 2,5 %.

- 34,13 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 3 sont inférieurs au nouveau salaire minimum, les taux de salaire de l'échelle 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 3 tel que prévu à l'alinéa précédent a pour effet que le taux de salaire d'un salarié saisonnier soit égal au salaire minimum, le salarié se voit attribuer le taux de salaire de l'échelon immédiatement supérieur au salaire minimum.

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

- 34,14 Malgré les paragraphes 34,04 et 34,06, la modification du taux horaire au dossier du salarié est effectuée à compter de la première période complète de paie suivant la date de signature de la convention collective.

Salarié hors taux, hors échelle (étoilé)

- 34,15 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 %) d'augmentation applicable le 1^{er} janvier de la période en cause, par rapport au 31 décembre précédent, sur le taux de salaire en vigueur le 31 décembre précédent correspondant à sa catégorie d'emplois.
- 34,16 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 34,15 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 nécessaire pour permettre à ce salarié d'atteindre ce taux de salaire.
- 34,17 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 34,15 et 34,16 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.
- 34,18 Dans les cas prévus au paragraphe 34,17, 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.
- 34,19 Le taux de salaire du salarié hors taux, hors échelle (étoilé) ne peut servir de référence aux fins de l'équité salariale ou de la relativité salariale.

34,20 Salarié étudiant

Le salarié étudiant bénéficie de l'application du paragraphe 34,06 et du pourcentage d'augmentation consenti aux paragraphes 34,07 à 34,12 pour les années 2024 à 2028, tel que prévu à l'annexe 3.

ARTICLE 35 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

35,01 Pour le personnel administratif et de bureau

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

Pour le personnel d'opération

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

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

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

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

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

35,04 Lorsqu'un salarié effectue en heures supplémentaires une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit, pour le repas, à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires.

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

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure est rémunérée au taux d'heures supplémentaires applicable et le salarié a droit en outre à une indemnité convenue selon le tableau suivant en compensation du coût du repas.

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

Déjeuner	:	7 h à 8 h
Dîner	:	12 h à 13 h
Souper	:	18 h à 19 h
Repas de nuit	:	24 h à 1 h

L'indemnité de repas prévue au présent paragraphe est majorée du pourcentage d'augmentation consenti à l'article 34, pour les années 2024 à 2028 et s'élève à :

Année	Indemnité
2024	5,27 \$
2025	5,39 \$
1 ^{er} avril 2025	7,00 \$
2026	7,18 \$
2027	7,36 \$
2028	7,54 \$

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

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

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

Banque de jours fériés et d'heures supplémentaires

35,07 Un salarié peut, après autorisation du supérieur immédiat, reporter à l'année suivante, l'équivalent d'une somme maximale de quarante (40) heures. Ce montant peut être transformé en congé après entente avec le supérieur immédiat.

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

Le taux de salaire utilisé est celui prévu à l'article 34,02, 2^e 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 saison pour prolonger sa période d'embauche mais il n'accumule et ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la convention collective durant ce congé.

Ces congés ne sont pas considérés dans le calcul du maximum des jours de congé convenu à l'article 28,02.

ARTICLE 36 - ALLOCATION SPÉCIALE

- 36,01 Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité en dehors de ses journées régulières de travail reçoit une rémunération d'une (1) heure à temps simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.
- 36,02 Les primes et allocations prévues en argent et non en pourcentage sont majorées du pourcentage d'augmentation de salaire consenti aux articles 34,07 à 34,12.

ARTICLE 37 - VERSEMENT DES GAINS

- 37,01 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.
- 37,02 Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur rend accessible électroniquement au salarié un talon de paie lequel contient tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets : l'identification du salarié, la catégorie d'emploi, la date du dépôt de la paie, la date de fin de la période de travail, le nombre d'heures payées à taux régulier, le nombre d'heures payées en temps supplémentaire, le taux horaire de la personne salariée, le salaire brut, le détail des retenues effectuées, le salaire net, l'état des différentes banques (vacances, maladie, affaires personnelles).

Le salarié qui souhaite recevoir ces informations en version papier doit en faire la demande à l'administration de son établissement.

- 37,03 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées. Le temps supplémentaire est remboursé au salarié au cours de la période de paie qui suit la réclamation.
- 37,04 Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.
- 37,05 Le salaire annuel d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, multiplié par 52,18 semaines.

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

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

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

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

37,07 Aux fins de l'application de la convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

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

38,01 Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer, sur autorisation de l'employeur, ses frais de déplacement et de séjour lui sont remboursés selon les politiques et procédures administratives en vigueur à la Société.

ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

39,01 La convention collective entre en vigueur à sa signature et se termine le 31 décembre 2028.

39,02 Malgré le paragraphe 39,01, les paragraphes 34,07, 34,08 et 34,09 s'appliquent respectivement et rétroactivement aux 1^{er} janvier 2024, 1^{er} janvier 2025 et au 1^{er} avril 2025.

39,03 Rappel de salaire

Les sommes de rappel de salaire résultant de l'application des paragraphes 34,07, 34,08 et 34,09 pour la période visée sont versées, au plus tard à la première paie suivant les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

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

Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} janvier 2024 et la date du versement des sommes de rappel de salaire prévue par le présent article doit faire sa demande de rappel de salaire à la vice-présidence - Richesse humaine et Affaires juridiques dans les trente (30) jours de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de salaire versées à ce salarié de la même façon que pour le salarié visé à l'alinéa précédent. En cas de décès du salarié, la demande de rappel de salaire peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des salariés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} janvier 2024 et la date du

versement des sommes de rappel de salaire prévue au présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

- 39,04 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. 11 et 12), à la classification et le classement (art. 14), au service continu et service (art. 16), aux droits parentaux (art. 31), au régime de retraite (art. 33), à la rémunération (art. 34), aux frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle (art. 38) et à la durée de la convention collective (art. 39) et 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.

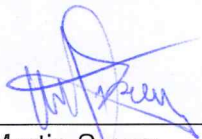
Les parties conviennent, dans le cadre d'une entente spécifique à cette fin, du nombre de représentants à la table de négociation et de ses modalités de fonctionnement.

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

- 39,05 Toute mésentente ou grief né avant la signature de la convention collective doit être réglé comme prévu à la convention collective qui a donné lieu au grief
- 39,06 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 39,07 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

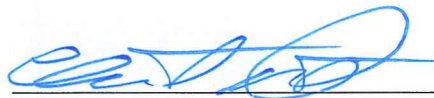


Nelly Rodrigue
Vice-présidente à la richesse humaine et aux
affaires juridiques et Secrétaire générale



Normand McKenzie
Porte-parole

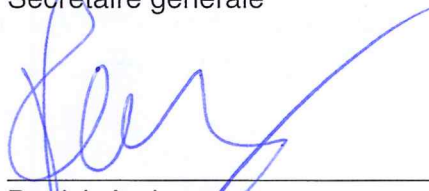
**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.**



Christian Daigle
Président général



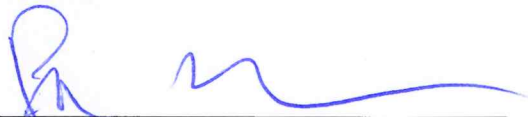
Karine Dextras-Paquette
Secrétaire générale



Patrick Audy
Vice-président, service de la négociation



Me François Morin
Porte-parole



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

I

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 1^{er} avril 2026.

LETTRE D'ENTENTE 2 – PROJET PILOTE – DEUXIÈME EMPLOYEUR/SALARIÉ SAISONNIER

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

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

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 - ÉTALEMENT DES HEURES

La présente lettre d'entente traite de l'étalement des heures possible dans les accréditations suivantes:

- Auberge de montagne des Chic-Chocs (AQ-2001-0414);
- Auberge Port-Menier (AQ-1005-0263);
- Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations (AQ-2001-4205).

Les principes de bases reposent sur la Loi sur les normes du Travail (LNT) et la jurisprudence qui en découle.

Pour le personnel concerné par la présente lettre d'entente, les articles de la convention collectives à l'égard des heures de travail (article 25 pour Auberge de montagne des Chic-Chocs, article 24 pour Auberge Port-Menier et article 26 pour Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations) et des heures supplémentaires (article 38 pour Auberge de montagne des Chic-Chocs, article 35 pour Auberge Port-Menier et article 39 pour Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations) sont suspendus et les articles de la présente lettre d'entente ont préséance.

La présente lettre d'entente sera en fonction jusqu'à la signature de la prochaine convention collective. Elle sera reconduite automatiquement à la signature de la prochaine convention collective et ce, pour la durée de cette dernière, sauf avis contraire par l'une ou l'autre des parties à l'échéance de la convention collective en cours.

Article 1 Conditions d'application de l'étalement des heures de travail

1,01 L'étalement des heures permet de cumuler du temps afin d'obtenir des congés rémunérés, le tout en respect des principes de l'étalement des heures prévu à la LNT.

1,02 Champs d'application

- A. Pour l'Auberge de Montagne des Chic-Chocs, l'étalement des heures est applicable à l'ensemble du personnel;
- B. Pour l'Auberge Port-Menier, l'étalement des heures est applicable à l'ensemble du personnel, sur une base volontaire et selon les possibilités du service;

C. Pour Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations, l'étalement des heures est applicable selon les modalités suivantes :

- 1) Aux chefs guide de chasse et pêche et aux guides de chasse et pêche;
- 2) Au personnel à qui on demande ou non d'assurer un service à la clientèle à l'extérieur des heures régulières de travail, parmi les catégories d'emploi suivantes:
 - i. Préposé aux activités (Préposé aux opérations terrain*);
 - ii. Gardien de territoire (Préposé aux opérations terrain*);
 - iii. Préposé au service à la clientèle (Préposé à l'accueil*);
 - iv. Préposé à l'accueil;

*Nouvelle catégorie d'emploi utilisée à la fin des travaux de classification de la lettre d'entente numéro 2 de la précédente convention collective.
- 3) L'ensemble du personnel de Sépaq Anticosti.

1,03 Une prime de 9,68% est versée à l'ensemble des salariés visé par la présente lettre d'entente selon les modalités suivantes :

- a) Pour le personnel visé à l'article 1,02 A de la présente lettre d'entente, la prime est versée pour chaque heure travaillée, lorsque des clients sont présents à l'Auberge de montagne des Chic-Chocs, ou pour le personnel qui assure la sécurité des lieux hors saison d'opération, pour chaque heure travaillée, lorsque les gestionnaires ne sont pas sur place;
- b) Pour le personnel visé à l'article 1,02 C alinéa 2) de la présente lettre d'entente à qui on demande d'assurer un service à la clientèle à l'extérieur des heures régulières de travail;
- c) Pour le personnel visé à l'article 1,02 C alinéa 3) de la présente lettre d'entente, la prime est versée pour chaque heure travaillée.

1,04 La prime mentionnée à l'article 1,03 de la présente lettre d'entente, est versée sur la période de paie à l'intérieur de laquelle les heures applicables à la prime ont été travaillées et non au moment où les heures cumulées dans la banque de temps cumulé sont payées.

Article 2 Heures de travail

2,01 Les heures régulières doivent être prévues à l'horaire et celui-ci transmis à l'employé en début de saison. De manière ponctuelle, cet horaire peut être modifié par l'employeur en fonction des besoins et de la nature du travail à fournir. Dans un tel cas, le salarié sera informé par son gestionnaire, dès que possible, et minimalement dans un délai de 5 jours, conformément à la LNT.

Horaire hebdomadaire

- 2,02 L'horaire hebdomadaire est un horaire sur 5 jours ne pouvant excéder quarante (40) heures par semaine pour l'Auberge de montagne des Chic-Chocs, quarante-sept (47) heures par semaine pour les réserves fauniques et cinquante-cinq (55) heures par semaine pour Sépaq Anticosti et l'Auberge Port-Menier.
- 2,03 L'horaire hebdomadaire est utilisé afin d'arrimer le début de l'emploi du salarié au début d'un cycle d'étalement des heures (période de paie ou planification des vols d'entrées ou sorties) tel que défini aux articles 2,07 à 2,13 de la présente lettre d'entente.

Heure de repas

- 2,04 L'employeur doit accorder au salarié une période de 30 minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de 5 heures consécutives. Cette période de 30 minutes sera payée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

Période de repos

- 2,05 Les salariés dont la période de travail est de six heures et demie (6 h 30) ou plus ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf si leurs fonctions comportent de travailler pendant cette période. L'employeur prendra des mesures afin de limiter de telles situations.
- 2,06 Lorsque le salarié est en horaire hebdomadaire, celui-ci a droit à un repos hebdomadaire de trente-deux (32) heures consécutives, tel que prévu à la LNT. On ne peut y déroger et cette période de repos ne peut être reportée à la semaine suivante, et ce, même si le salarié y consent.

Horaire en étalement

- 2,07 L'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire permet de prévoir des horaires dont les heures peuvent excéder quarante (40) heures par semaine pour l'Auberge de montagne des Chic-Chocs, quarante-sept (47) heures par semaine pour les réserves fauniques et cinquante-cinq (55) heures par semaine pour Sépaq Anticosti et l'Auberge Port-Menier.
- 2,08 Lorsqu'un salarié faisant partie des catégories d'emploi énumérés à l'article 1,02 C alinéa 2) de la présente lettre d'entente, est sur un horaire hebdomadaire pour l'ensemble de la saison, il ne fait pas partie du personnel concerné par la présente lettre d'entente et les conditions qui s'appliquent à ce dernier sont celles que l'on retrouve dans la convention collective.
- 2,09 L'étalement des heures est fait en fonction d'un cycle de travail qui peut s'étaler de deux (2) semaines à l'ensemble de la saison et le salarié est informé de la durée des cycles qui constitue son horaire de travail en début de saison.
- 2,10 Le calcul des heures régulières d'un cycle est déterminé en fonction de la durée de celui-ci. Ainsi, pour chaque semaine comprise dans le cycle, le nombre d'heures régulières à travailler est

obtenu par le total des heures définies à l'article 2,07 de la présente lettre d'entente, multiplié par le nombre de semaines compris dans la durée du cycle.

La semaine de travail de l'horaire du salarié est plus longue que la semaine prévue à 2,07. Cependant l'excédent est mis en banque pour être pris en congé rémunéré par la suite.

2,11 Le nombre maximum d'heures de travail par jour est de 12 heures.

Heure de repas

2,12 L'employeur doit accorder au salarié une période de 30 minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de 5 heures consécutives. Cette période de 30 minutes sera payée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

Période de repos

2,13 Les salariés dont la période de travail est de six heures et demie (6 h 30) ou plus ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sauf si leurs fonctions comportent de travailler pendant cette période. L'employeur prendra des mesures afin de limiter de telles situations.

Article 3 Heures supplémentaires

3,01 Lorsque les nécessités du service imposent que la prestation de travail du salarié soit plus longue que l'horaire de travail défini selon l'article 2,10 de la présente lettre d'entente, l'excédent d'heures travaillées au cours du cycle, en surplus des heures régulières comptabilisés sont considérés comme des heures supplémentaires et rémunérées à taux majoré de 50 %.

3,02 Pour être rémunérées, les heures supplémentaires doivent répondre à l'un des deux critères suivants :

A. Avoir été planifiées et autorisées par le supérieur immédiat préalablement à leur exécution ou;

B. Dûment réclamées par le salarié sur le formulaire prévu à cet effet pour des travaux dont la nature revêt un caractère urgent ou imprévisible et prioritaire.

Les heures supplémentaires qui revêtent un caractère urgent ou imprévisible et prioritaire sont celles réalisées en dehors des heures prévues à l'horaire (pour tous les employés) ou celles pour lesquelles les services rendus ne répondent pas à la définition de service à la clientèle (pour les employés recevant la prime de service à la clientèle).

3,03 Les heures supplémentaires sont payées sur la période de paie couvrant la fin d'un cycle déterminé selon l'article 2,09 de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE 6 - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX SALARIÉS APPELÉS À TRAVAILLER À SÉPAQ ANTICOSTI

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

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

LETTRE D'ENTENTE 7

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

LETTRE D'ENTENTE 8 – PRIME DE FIDELITE

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

Numéro catégorie d'emplois	Titre du corps d'emploi	Rangement
449-10	Cuisinier ou cuisinière classe 2	5
449-05	Cuisinier ou cuisinière classe 1	8
449-06	Cuisinier ou cuisinière classe 1	8
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

Numéro catégorie d'emplois	Titre du corps d'emploi	Rangement
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
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

Numéro catégorie d'emplois	Titre du corps d'emploi	Rangement
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
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

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

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

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

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 24,11 de la convention collective.

NOM ET PRÉNOM LA DE 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 défini :
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 24,11 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

MOT-CLÉ

ARTICLE

Absence pour affaires judiciaires	27
Absence pour urgence familiale.....	30,03
Absence sans salaire	25
. 1 an.....	25,01
. 1 an par 5 années de service	25,03
. 20 jours.....	25,02
. pour activités professionnelles	25,06
. pour études.....	25,07
Absence pour activités paritaires	8
Absence pour activités syndicales	7
Accès à l'égalité.....	9,01 c)
Accidents du travail et maladies professionnelles	32
Affichage de postes	18,01 et 18,04
Aide aux salariés	9,01 c)
Allocation de disponibilité	36,01
Allocations et primes	36
Aménagement des horaires de travail et de la semaine de travail comprimée.....	24,11
Année de référence.....	28,02 a)
Année financière	28,02 a)
Appel de classement	14,11
Arbitrage.....	12
Arrérages de cotisation syndicale	4,06
Attributions non conforme.....	14,22
Augmentation de salaire	34
Avancement d'échelon accéléré (personnel administratif et de bureau)	14,17

Avancement d'échelon (personnel administratif et de bureau).....	14,16
Avancement dans l'échelle (personnel d'opération).....	14,19
Avertissement écrit.....	13,02
Avis de départ (femme enceinte).....	31,07
Avis de mise à pied.....	18,23
Certificat de travail.....	16,04
Cession.....	19,01
Champ d'application.....	2,02
Charges publiques et services communautaires.....	26
Charte des droits et libertés.....	3,06
Chèques de paie.....	37
Classification et classement.....	14
Comité de relations de travail.....	9
Comité de relations du travail national.....	9,03
Comité paritaire.....	8
Comités de santé et de sécurité.....	22,02
Congé à l'occasion de la naissance de son enfant.....	31,01
Congé de maternité.....	31,05
Congé de maternité – prolongation.....	31,05
Congé de paternité.....	31,02
Congé de préretraite.....	33,04
Congédiement.....	13
Congé pour adoption.....	31,01 et 31,08
Congé pour responsabilités parentales.....	30,02
Congé sans salaire.....	25
Congés sociaux.....	30
Conjoint.....	1,02
Consultation du dossier personnel.....	13,01
Cotisation syndicale.....	4,01

Création de nouvelles classes ou modification d'attributions.....	14,04
Décès	30,01
Définitions	1,02
Délégué syndical	7,01
Demande de mutation	18,12
Délégation de responsabilités, désignation temporaire, remplacement temporaire, nécessités du service et prêt de service	14,21
Désyndicalisation	2,01
Détermination de l'échelon	14,12
Détermination de la catégorie d'emploi à l'embauche	14,01
Discrimination.....	3,06
Document de nature syndicale	5,02
Documents de nature personnelle	5,06
Dotation (processus)	18,01
Double classement.....	14,02
Droit d'affichage et transmission de documents.....	5
Droit de retour au travail	32,04
Droits de l'employeur.....	3,01
Droits parentaux.....	31
Durée de la convention collective	39
Échelle salariale – Révision.....	14,05
Échelle salariale	annexe 3
Échelon attribué lors d'une promotion (personnel administratif et de bureau)	14,18
Échelon de salaire	14,12
Égalité en emploi.....	3,06
Emploi occasionnel.....	1,02
Emploi saisonnier	1,02
Employeur	1,02
Enfant à charge	1,02
Entrée en vigueur de la convention collective	39,01

Évaluation	15
Exclusion de l'unité de négociation	2,01
Exemplaire de la convention collective	5,05
Faute grave	13,03
Formation et perfectionnement.....	20
Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle	38
Grève	39,07
Grief collectif.....	11,04
Griefs individuels	11,03
Grossesse	31,06
Harcèlement psychologique	3,05
Harcèlement sexuel.....	3,04
Heures de repas.....	35,04
Heures de travail	24
Heures de travail du personnel administratif et de bureau	24,01
Heures de travail du personnel d'opération	24,04
Heures supplémentaires.....	35
Horaire de travail	24,06
Avantages (accidents du travail).....	32,02
Indemnités et avantages (droits parentaux).....	31
Intégration (classement)	14,09
Interprétation	1
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)	18,14
Listes de rappel (salariés saisonniers).....	18,17

Local (usage du syndicat)	6,02
Lock-out	39,07
Maladies professionnelles	32
Mariage	30,01
Maternité	31,05
Mesures administratives	13,02
Mesures disciplinaires	13,07
Mise à jour des listes de rappel	18,17
Mise à pied	18,23
Modalités d'intégration aux listes de rappel	18,14
Mouvement de personnel	18
Mutation	1,02
Mutation (Demande de)	18,12
Nouvelle échelle salariale	14,05
Paie	37
Pause	24,03 et 24,08
Perfectionnement	20
Période d'essai et de probation	18,06
Période de repas et temps travaillé	24,02 et 24,07
Période de repos	24,09
Permis d'absence pour activités syndicales	7,01
Poursuites judiciaires	13,05
Pratiques administratives	19
Pratiques interdites	3,04
Préretraite	33,04
Procédure de règlement des griefs	11
Programmes d'aide aux salariés	9,01 c)
Promotion	1,02
Quart de travail	1,02

Rappel et mise à pied des salariés saisonniers	18,19 et 18,23
Rangements.....	Annexe 3
Reclassement.....	17
Reconnaissance du syndicat et champ d'application	2
Régime de retraite	33
Régime syndical	4
Relevé de fonction provisoire	13,03
Rémunération.....	34
Renseignements au syndicat.....	4,05
Représentation syndicale	10
Représentant des griefs	10,03
Réprimande.....	13,07
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.....	31,03
Retour au travail (droits parentaux)	31,10
Retrait préventif (femmes enceintes)	31,06
Réunions syndicales.....	6
Salarié	1,02
Salarié étudiant	1,02
Salarié occasionnel	1,02
Salarié saisonnier	1,02
Sans solde pour activités syndicales	7,06
Santé et sécurité au travail	22
Semaine	1,02
Semaine de travail.....	24,01 et 24,04
Semaine de travail comprimée	24,11
Service	16,01

Service continu.....	16,01
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	34,02
Temps supplémentaire	35
Territoire de travail.....	1,02
Transmission de documents.....	5
Uniformes.....	23
Unité de négociation.....	1,02
Vacances	28
Vacances (salarié occasionnel ou étudiant).....	28,01
Vacances (salarié saisonnier).....	28,01
Versement des gains.....	37
Vêtement spécial.....	23,01
Virement automatique de la paie	37,01
Voiture personnelle.....	38