

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES ENTREPRISES DE STONEHAM INC.
Ci-après appelé : « L'EMPLOYEUR »



ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE LA
STATION DE SKI DE STONEHAM (CSN)**
Ci-après appelé : « LE SYNDICAT »



2020 - 2024

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 4 - CHAMPS D'APPLICATION	6
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES	9
ARTICLE 7 - DROITS DE GÉRANCE	12
ARTICLE 8 - HARCÈLEMENT	14
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	17
ARTICLE 11 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 12 - SALAIRES	24
ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	25
ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	27
ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL	28
ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	33
ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS.....	35
ARTICLE 18 – REER COLLECTIF - FONDACTION	37
ARTICLE 19 - BANQUE DE CONGÉS MALADIE.....	39
ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX.....	41
ARTICLE 21 - LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES	42
ARTICLE 22 - CONGÉ SANS SOLDE.....	44
ARTICLE 23 - VACANCES	45
ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	47
ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL.....	53
ARTICLE 26 - DISPOSITIONS DIVERSES	61
ARTICLE 27 - ASSURANCE COLLECTIVE.....	62
ARTICLE 28 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	63
ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	63
ANNEXE A CLASSE D'EMPLOI ET ÉCHELLE SALARIALE	65
ANNEXE B CONTRAT DE FOURNITURE D'ÉQUIPEMENT POUR LE PATROUILLEUR SAISONNIER ET LE CE PARC À NEIGE	71

ANNEXE C DROIT DE REFUS.....	72
ANNEXE D TABLEAU DES VÊTEMENTS ET OUTILS DE PROTECTION OBLIGATOIRE POUR LES SALARIÉS ET SALARIÉES DE LA STATION TOURISTIQUE DE STONEHAM	74
ANNEXE E DATES ET DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL.....	77
ANNEXE F	78
LETTRÉ D'ENTENTE 1 ASSURANCE GROUPE.....	79
LETTRÉ D'ENTENTE 2 POSTE HORS DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION	80
LETTRÉ D'ENTENTE 3 ALLOCATION POUR ACHAT D'OUTILS.....	80
LETTRÉ D'ENTENTE 4 PAIEMENT DES PÉRIODES DE REPAS	81
LETTRÉ D'ENTENTE 5 RECONNAISSANCE DU STATUT DE RÉGULIER POUR LES SALARIÉS	81
LETTRÉ D'ENTENTE 6 CONCERNANT LA PROCÉDURE D'AFFICHAGE EN DÉBUT DE SAISON	82
LETTRÉ D'ENTENTE 7 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL A LA PATROUILLE	82

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Les buts de la convention collective sont de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat, d'établir des conditions de travail qui favorisent la sécurité et l'intégrité physique des salariés et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

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

2.01 Ancienneté générale

Ancienneté telle qu'elle est définie à la clause 9.01

2.02 Ancienneté dans le poste

Date d'entrée en fonction du salarié dans un poste régulier ou saisonnier et utilisée aux fins du rappel au travail tel que prévu à la clause 11.05.

2.03 Chef d'équipe

Salarié nommé selon l'article 10 qui tout en travaillant lui-même voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariés d'un secteur d'activités.

2.04 Conjoint - Personnes

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

2.05 Employeur

Les Entreprises de Stoneham inc.

2.06 Enfant à charge

Enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : est âgé de moins de 18 ans; ou est âgé de moins de 25 ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue.

2.07 Mutation

Mouvement d'un salarié à un poste dont le taux de salaire maximum de la classe d'emploi est identique à celui du poste qu'il quitte.

2.08 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne, nouvellement embauchée, est soumise pour l'obtention des statuts de salarié régulier, saisonnier ou occasionnel.

Pour l'obtention du statut de salarié régulier, cette période est de 675 heures effectivement travaillées, laquelle inclut les heures de la période de formation qui précède la première journée de travail.

Pour l'obtention du statut de salarié saisonnier et occasionnel, cette période est de 300 heures effectivement travaillées laquelle inclut les heures de la période de formation qui précède la première journée de travail.

Cependant, un salarié à l'essai n'ayant pas terminé sa période d'essai lors de la mise à pied, voit son nom reporté sur la liste de rappel de l'année suivante après une évaluation positive de l'employeur. Le salarié à l'essai se voit rappelé au travail par secteur d'activité avant un nouveau salarié.

Il n'y a pas d'ancienneté entre les salariés à l'essai lors du rappel au travail.

2.09 Postes

L'un ou l'autre des postes apparaissant à l'annexe A de la convention collective concernant les salariés et tout autre poste pouvant être créé par l'employeur.

2.10 Promotion

Mouvement d'un salarié à un poste dont le taux de salaire maximum de la classe d'emploi est supérieur à celui du poste qu'il quitte.

2.11 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié à un poste dont le taux de salaire maximum de la classe d'emploi est inférieur à celui du poste qu'il quitte.

2.12 Salarié

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.

2.13 Salarié en période d'essai

Un salarié qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause 2.08.

2.14 Salarié occasionnel

Un salarié occasionnel ne détient pas de poste.

Le rôle de ces salariés est, entre autres, de faciliter la gestion des fluctuations dans les besoins de main-d'œuvre (ex.: surcroît de travail, remplacement d'un salarié absent, effectuer un travail dont la durée n'excède pas un (1) mois consécutif).

En conséquence, son embauche se fait par l'employeur sans recourir à la procédure d'affichage prévue à la convention collective.

Cependant, avant d'embaucher des salariés occasionnels, l'employeur affiche ses besoins lors de la semaine qui précède l'ouverture de la station dans les postes afin que les salariés réguliers et saisonniers puissent se porter volontaires pour accomplir des heures de travail dans ces postes. Dans ce cas, l'employeur forme les salariés retenus conformément à 10.05 pour travailler sur ces postes. Les salariés seront retenus selon les disponibilités fournies dans la semaine qui précède l'ouverture de la station.

Le paragraphe précédent n'empêche pas l'employeur d'afficher ses besoins supplémentaires pendant la saison.

L'utilisation d'un salarié occasionnel n'a pas pour effet d'empêcher la création d'un poste.

L'utilisation des salariés occasionnels n'a pas pour effet d'empêcher les salariés réguliers et les salariés saisonniers de combler leur semaine normale de travail.

2.15 Salarié régulier

Un salarié régulier a complété la période d'essai prévue à l'article 2.08 et est titulaire d'un ou plusieurs postes pour lesquels le service du salarié est requis pour une période ininterrompue de douze (12) mois, année après année.

2.16 Salarié saisonnier

Un salarié saisonnier a complété la période d'essai prévue à l'article 2.08 et est titulaire d'un ou plusieurs postes saisonniers pour lesquels le service du salarié est requis pour une période dont la durée totale se limite chaque année à une ou des périodes pouvant varier de deux (2) à huit (8) mois selon les saisons.

Le salarié saisonnier à temps plein doit être disponible pour effectuer cinq (5) jours de travail sur une période de sept (7) jours tout en assurant une pleine disponibilité au cours de ces cinq (5) jours.

Le salarié saisonnier à temps partiel doit être disponible pour effectuer un minimum de (2) deux jours de travail répartis sur une semaine, soit du dimanche au samedi suivant. Il doit être pleinement disponible pour travailler les (2) deux quarts de travail qu'il a fournis.

2.17 Changement de statut : (occasionnel, saisonnier, régulier, temps plein, temps partiel, etc.)

Un salarié peut en cours de saison demander une réévaluation de son statut, à la hausse ou à la baisse en fonction du temps travaillé et\ou des disponibilités effectuées. La réévaluation se fait en cours d'un CRT et les privilèges prévus à la liste des privilèges sont réajustés au prorata du temps restant.

2.18 Secteurs d'activités

L'un ou l'autre des secteurs d'activités suivants :

- a) Enneigement et damage (été : débroussaillage)
- b) Entretien (électricité, bâtiments, entretien des remontées, véhicules, déneigement, commissionnaire)
- c) Patrouille (parc à neige, équipe volante)
- d) Remontées mécaniques
- e) Sécurité
- f) Stationnement et entretien du site

2.19 Syndicat

Syndicat des employé-es de la Station de ski de Stoneham (CSN).

2.20 Calcul des jours

Les jours indiqués dans la convention collective sont considérés comme des jours calendriers sauf si indication contraire.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 La convention collective s'applique à tous les salariés du département Opération montagne conformément au certificat d'accréditation émis selon les dispositions du Code du travail du Québec.

3.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant et l'unique agent négociateur des salariés couverts par l'accréditation émise en faveur du syndicat.

3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues à la convention collective, affectant un salarié n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 4 - CHAMPS D'APPLICATION

La convention collective s'applique à tous les salariés, sous réserve de ce qui suit :

4.01 Salarié occasionnel

Le salarié occasionnel ne bénéficie pas des dispositions suivantes :

1. Mise à pied et rappel au travail (articles 11.01 et 11.02)
2. L'assurance groupe (lettre d'entente no 1)
3. Banque de congés maladie (article 19)

4.02 **Salarié en période d'essai**

Le salarié en période d'essai bénéficie des dispositions prévues à la convention collective, sauf qu'il n'a pas le droit d'ancienneté générale et sous réserve de toute autre disposition spécifique.

La terminaison de l'emploi d'un salarié durant la période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief.

4.03 **Sous-contrat**

L'employeur convient de ne pas confier en sous-traitance des travaux qui sont normalement accomplis par les salariés compris dans l'unité de négociation, si cela a pour effet d'entraîner la mise à pied ou la réduction d'heures de travail d'un salarié régulier ou saisonnier.

Toutefois, ceci ne s'applique pas :

- a) dans le cas des travaux déjà confiés aux sous-traitants par pratique passée ;
- b) pour les travaux nécessitant une main-d'œuvre et un équipement spécialisé ;
- c) dans le cas de travaux qui résultent de circonstances qui échappent au contrôle de l'employeur et qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé et que l'ampleur du travail dépasse la capacité des secteurs d'activités impliqués.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

5.01 **Adhésion syndicale**

Tout salarié régi par la présente convention collective doit devenir et demeurer membre en règle du syndicat. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de suspendre ou de congédier un salarié au motif que le syndicat a refusé ou tardé à l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

5.02 Le nouveau salarié est présenté au représentant syndical au plus tard dans la semaine suivant sa première journée de travail, et ce, au moment convenu entre les parties. Cette rencontre ne peut excéder dix (10) minutes.

5.03 **Cotisation syndicale**

L'employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation fixée par le syndicat. À la fin de chaque période de paie la somme des cotisations syndicales retenues est déposée dans le compte bancaire désigné par le syndicat.

5.04 Lors de la remise des cotisations syndicales, l'employeur fournit un rapport électronique ainsi que deux (2) copies papier comprenant les informations mentionnées ci-dessous, et ce, pour chaque salarié :

- nom, prénom, date d'entrée en service;
- adresse;
- nombre d'heures normales de travail et supplémentaires effectuées par chaque salarié au cours de la période de paie;
- salaire brut payé au cours de la période de paie;
- montant de la cotisation syndicale spéciale perçue pour la période de paie;
- droit d'adhésion, s'il y a lieu;
- adresse électronique;
- taux horaire(s);
- primes versées.

En même temps que les cotisations sont remises au syndicat par dépôt direct pour chacune des périodes de paie, l'employeur fait état des montants cumulatifs.

5.05 L'employeur indique sur les feuillets de renseignements relatifs aux impôts fédéral et provincial les montants totaux des cotisations syndicales payées par chaque salarié.

5.06 Dans le cas de modification du taux des cotisations syndicales, le syndicat avise l'employeur par télécopieur au moins trente (30) jours avant ladite modification.

5.07 **Désengagement**

L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les salariés quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au syndicat les montants perçus dans les délais prévus à 5.03.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.01 **Local syndical**

L'employeur met gratuitement à la disposition de l'exécutif syndical un local convenable, chauffé, éclairé et pourvu d'un bureau, d'un classeur, de chaises, d'un téléphone, d'une ligne téléphonique et d'une boîte vocale. La dimension minimale du local doit être de 96 pi². Les parties s'engagent à avoir des discussions pour déménager le local déjà existant dans une autre bâtisse de l'employeur.

6.02 **Conseiller syndical**

Sur rendez-vous convenu avec l'employeur, celui-ci accepte de recevoir le conseiller syndical ou les représentants du syndicat. Le conseiller syndical ou les représentants du syndicat informent l'employeur du but de la rencontre avant la tenue de celle-ci.

6.03 Tableau d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux d'affichage vitrés et verrouillés d'une largeur minimale de 60 centimètres et d'une superficie minimale de 0.7 mètre carré placés à proximité de chaque horodateur.

Les documents affichés doivent être relatifs aux affaires syndicales signées par un représentant du syndicat et ne doivent pas porter préjudice à l'employeur et à ses partenaires d'affaires.

6.04 Les boîtes postales syndicales sont fixées sous chaque tableau d'affichage.

6.05 Il est convenu qu'aucun salarié ne peut s'occuper de ladite distribution ou dudit affichage durant ses heures de travail.

6.06 Représentants et libération syndicale

Le syndicat remet à l'employeur une liste indiquant les noms de ses représentants ainsi que toute mise à jour de celle-ci dans les meilleurs délais. Seuls ceux dont les noms sont inscrits sur la liste sont reconnus par l'employeur comme représentants des salariés pour traiter des affaires les concernant.

6.07 Il est entendu que chaque représentant syndical doit effectuer son travail régulier et s'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant ses heures normales de travail, ce doit être pour une période raisonnable sujette aux exigences des opérations. Il peut le faire sans perte de salaire, il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son gestionnaire. Si les exigences du travail obligent le gestionnaire à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible par la suite. Lorsqu'il reprend son travail, le représentant syndical doit aviser son gestionnaire de son retour.

6.08 L'employeur accepte d'autoriser quatre (4) salariés à s'absenter temporairement pour participer à des activités syndicales, tels les congrès ou journées d'étude, et ce, sans perte de salaire et avantages.

- a) Cette autorisation vaut à la condition que l'employeur reçoive la demande écrite du syndicat au plus tard la journée précédant l'établissement des horaires précédant la semaine au cours de laquelle le salarié s'absente.
- b) Pendant ces absences, l'employeur maintient le salaire du salarié et facture par la suite le syndicat qui doit alors rembourser à l'employeur le salaire et les avantages sociaux du salarié visé.

6.09 **Négociation ou conciliation de la convention collective**

L'employeur convient de permettre à quatre (4) salariés de s'absenter du travail pour participer à toute séance de négociation ou de conciliation relative au renouvellement de la convention collective.

L'employeur paiera le salaire de base de quatre (4) de ces salariés pour les heures pour lesquelles ils étaient programmés jusqu'à un maximum de deux cents (200) heures pour l'ensemble des représentants syndicaux.

6.10 **Comité de relations du travail**

L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) représentants du syndicat pour participer aux réunions paritaires concernant les griefs, l'application de la convention collective ou tout autre sujet jugé pertinent par le comité. Cependant, si les besoins des opérations le permettent, l'employeur libère, sans perte de salaire, un (1) représentant supplémentaire du syndicat pour participer à ces réunions.

6.11 Le comité de relations du travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Il est entendu que ces rencontres ont lieu, entre 9 h et 17 h et qu'elles sont sans perte de salaire pour les heures pendant lesquelles le salarié était programmé pour travailler.

Les parties doivent se communiquer, en autant que possible, sept (7) jours de calendrier à l'avance, les sujets qu'elles désirent inscrire à l'ordre du jour.

6.12 Pour l'application des clauses 6.07 et 6.08, il est convenu que les parties s'efforcent de fixer les rencontres lorsque les représentants syndicaux sont programmés pour travailler. Toutefois, si une rencontre a lieu un jour de congé hebdomadaire, le représentant syndical peut reporter son congé hebdomadaire. Il reprend son congé hebdomadaire après entente avec son gestionnaire. Après entente avec son gestionnaire, le représentant peut échanger son congé hebdomadaire avec un autre salarié.

Le représentant syndical est rémunéré pour la durée de la rencontre ou s'il n'est pas programmé pour travailler cette journée-là, il est rémunéré pour la durée de la rencontre ou il reçoit au minimum trois (3) heures à son taux horaire régulier.

ARTICLE 7 - DROITS DE GÉRANCE

7.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits exclusifs d'administrer l'entreprise et de diriger ses effectifs. Il est convenu que l'employeur conserve tout droit ou pouvoir qu'il détenait avant la conclusion de la présente convention collective, sous réserve des dispositions spécifiques de la présente convention collective.

7.02 L'employeur convient d'exercer ses droits de gérance de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective et, à défaut, le syndicat peut soumettre un grief suivant la procédure de grief et d'arbitrage prévue dans la présente convention collective.

7.03 Le travail qui est normalement accompli par les salariés compris dans l'unité de négociation n'est pas accompli par les employés exclus de l'unité de négociation, sauf dans les circonstances suivantes :

- a) lorsqu'il faut faire du travail expérimental avec des équipements à l'essai, modifiés ou nouveaux, et ce, pour une période maximale de deux jours, sauf entente entre les parties;
- b) cela devient nécessaire dans l'intérêt de la sécurité;
- c) lorsqu'il s'agit d'entraînement ou de formation;
- d) lorsque les salariés ne se présentent pas au travail tel que prévu, le temps nécessaire pour trouver un remplaçant;
- e) dans le cas où il y a une accélération rapide et non prévue dans la demande de la clientèle, le temps nécessaire pour trouver le personnel requis;
- f) occasionnellement lors de situation justifiant une intervention pour assurer la qualité du service aux clients ou le maintien de la bonne marche des opérations ou lors de cas d'urgence;
- g) Les tâches effectuées par les bénévoles telles qu'établies par la pratique passée.

7.04 Dans tous les cas où l'employeur a recours à une personne exclue de l'unité d'accréditation pour une période de deux (2) heures ou plus, il en avise le syndicat à l'avance en précisant la nature du travail accompli, le nom de la personne exclue de l'unité d'accréditation, le temps de travail accompli et la raison pour laquelle l'employeur fait appel à une personne exclue de l'unité d'accréditation. Le présent paragraphe ne s'applique pas pour les tâches effectuées par les bénévoles telles qu'établies par la pratique passée.

ARTICLE 8 - HARCÈLEMENT

- 8.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques et syndicales, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- 8.02 Nul ne doit harceler une personne en raison d'un des motifs visés à la clause 8.01.
- 8.03 L'employeur et le syndicat conviennent, par l'entremise du comité de relations de travail, des moyens à prendre en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement, notamment par la mise sur pied de programmes de sensibilisation et de formation. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.
- 8.04 Lorsque l'employeur reçoit une plainte écrite de harcèlement, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier doit se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré à cette fin sans perte de traitement à moins d'y renoncer par écrit.
- 8.05 Toutefois, lorsque le présumé harceleur est un salarié, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt-et-un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

- 8.06 Par la suite, l'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin de faire cesser le harcèlement. Le salarié reçoit une réponse écrite de l'employeur au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission de sa plainte. Les plaintes soumises en vertu du présent article sont traitées le plus confidentiellement possible
- 8.07 Dès que le recours est réglé, l'employeur retire du dossier des salariés concernés les documents ayant trait au recours.
- 8.08 Sur recommandation du comité paritaire, l'employeur fournit les services spécialisés d'un psychologue et/ou spécialiste demandé par le salarié et ce, jusqu'à ce que le grief soit réglé.
- 8.09 Une copie de toute plainte déposée en vertu du présent article est remise au syndicat. De plus, une copie du rapport est remise au syndicat.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01 Le droit d'ancienneté générale s'acquiert dès qu'un salarié a complété sa période d'essai; à l'expiration de cette période, son ancienneté générale est rétroactive à la date de son embauche.

Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'embauche, l'ancienneté de chacun, aux fins d'application de la convention collective, est déterminée par tirage au sort unique.

Lorsque deux ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté dans le poste, tel que défini à 2.02, l'ancienneté générale prévaut.

9.02 Pour les fins d'application des dispositions de la convention collective, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur, ne constituent pas une interruption d'ancienneté générale et dans le poste.

9.03 Un salarié perd son ancienneté générale et son emploi dans les cas suivants :

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied excédant trente-six (36) mois;
- d) absence excédant trente (30) mois pour la maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle;
- e) s'il fait défaut de se présenter au travail à la date de retour au travail déterminée aux articles 11.05 et suivants, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- f) absence de trois (3) jours consécutifs programmés pour le salarié, sans autorisation de l'employeur, à moins de raison valable.

9.04 **Liste d'ancienneté générale**

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, et par la suite les 15 avril, 15 novembre et 15 février de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste d'ancienneté générale complète et mise à jour des salariés avec leurs nom et prénom, leur poste, les autres postes dans lesquels il est volontaire pour accomplir du travail, leur secteur d'activité, la date d'ancienneté générale et leur statut tel que présenté à l'annexe F.

La liste d'ancienneté générale est établie par poste. Cette liste est affichée pour une période de trente (30) jours. Dans le cas d'erreur, le salarié peut contester par voie de grief, au plus tard trente (30) jours après la fin de l'affichage.

ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

10.01 Poste définitivement vacant/ nouvellement créé

Le processus suivant est fait lors du mouvement de la main-d'œuvre :

- a) Tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé est affiché pendant une période de sept (7) jours consécutifs sur les babillards des départements respectifs et est en même temps publié sur le site Internet de l'employeur. De plus, les affichages sont envoyés par courriel à tous les salariés. Au début de la période d'affichage, une copie de l'affichage est transmise au syndicat.
- b) L'employeur affiche un poste lorsqu'il devient nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.

10.02 a) Avant, pendant et après la période d'affichage, l'employeur, avant de pourvoir le poste, peut y affecter temporairement un salarié. Dans ce cas, il offre le poste par ancienneté générale en suivant l'ordre suivant :

1. les salariés réguliers
2. les salariés saisonniers à temps plein
3. les salariés saisonniers à temps partiel
4. les salariés occasionnels

Le salarié doit satisfaire aux exigences normales du poste. Le salarié cumule son ancienneté durant une telle affectation.

- b) Le salarié affecté temporairement occupe le poste pour la période durant laquelle il n'est pas comblé. À la première journée de travail du titulaire, le salarié remplaçant retourne à son ancien poste en conservant ses droits et avantages.

- c) L'employeur reconnaît l'ancienneté du travailleur dans le poste où il a été affecté temporairement.

10.03 **Avis d'affichage**

L'avis d'affichage des postes contient les éléments suivants:

- a) poste
- b) description sommaire du poste
- c) statut d'emploi
- d) date d'affichage (début et fin)
- e) l'échelle de salaire
- f) exigences du poste
- g) horaire de travail, s'il y a lieu
- h) date prévue d'entrée en fonction
- i) quart de travail
- j) la durée de la période de familiarisation et d'entraînement.

- 10.04 Pendant la période d'affichage, les salariés intéressés doivent soumettre leur candidature par écrit au service des ressources humaines. L'employeur remet au syndicat copie des candidatures. Sur demande, l'employeur remet au syndicat toutes les informations pertinentes sur le candidat de l'externe qui a été retenu pour un poste.

Pendant la période d'affichage, un représentant du syndicat peut poser la candidature par écrit au nom des salariés absents, conformément à la convention collective.

- 10.05 Parmi les salariés qui ont posé leur candidature, le poste est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté générale, et ce, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste à pourvoir. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste.

- 10.06 L'employeur affiche le nom du candidat retenu ainsi que son ancienneté générale dont copie est remise au syndicat.
- 10.07 a) Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'entraînement et de familiarisation d'une durée de cent cinquante (150) heures travaillées pour un poste saisonnier et de deux cent quarante (240) heures travaillées pour un poste régulier et pour un poste saisonnier de chef d'équipe.
- b) La période d'entraînement et de familiarisation doit se faire pendant les heures de travail pendant lesquelles le salarié est appelé à travailler dans les fonctions caractéristiques de son poste.
- c) L'employeur peut mettre fin à cette période en tout temps avant son expiration si le salarié ne peut satisfaire aux exigences normales du poste.
- d) Un salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le réintégrer à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice de ses droits acquis à ce poste.
- e) Lorsque le salarié visé était un salarié occasionnel avant d'obtenir le poste, la réintégration, le cas échéant, se fait à son ancien statut de salarié occasionnel.
- f) Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, lorsqu'il retourne un salarié à son ancien poste.
- 10.08 Le salarié peut, dans le cadre de son travail, être affecté temporairement à faire du travail d'un autre poste qu'il est en mesure d'effectuer normalement et de façon sécuritaire, pour répondre aux besoins des opérations et assurer un service de qualité. L'affectation est offerte par ordre d'ancienneté et l'employeur peut affecter par ordre inverse d'ancienneté s'il y a un manque de volontaires.

Conformément à la pratique actuelle, un salarié peut être programmé ou appelé à occuper plus d'un poste durant son quart de travail, tenant compte des besoins des opérations, et ce, pour maximiser sa journée de travail. (Exemple : Stationnement - remontée mécanique).

Dans ces circonstances d'affectations temporaires, le salarié conserve le taux de son poste à moins d'être affecté dans un autre poste pour une durée dépassant la moitié de la durée du quart de travail pour lequel il a été programmé initialement, auquel cas, il obtient le taux le plus élevé des deux postes (à son échelon) pour chaque heure effectivement travaillée dans cet autre poste.

Aussi dans ces cas, le gestionnaire ou en son absence, le chef d'équipe offre cette possibilité aux salariés visés par ordre d'ancienneté générale tout en assurant que le salarié sélectionné répond aux exigences normales du poste.

ARTICLE 11 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Mise à pied

Lorsque l'employeur décide d'effectuer une mise à pied d'un ou plusieurs salariés dans un poste, l'employeur met à pied en commençant par le salarié le moins ancien du poste où la mise à pied est requise selon l'ordre suivant en respectant le modèle de liste d'ancienneté présenté à l'annexe F.

1. les salariés occasionnels en période d'essai;
2. les salariés occasionnels;
3. le salarié saisonnier à temps partiel en période d'essai;
4. le salarié saisonnier à temps partiel;
5. le salarié saisonnier à temps plein en période d'essai;
6. le salarié saisonnier à temps plein;
7. le salarié régulier en période d'essai;
8. le salarié régulier.

Aux fins d'application du présent article, le salarié en période d'essai n'a aucun droit d'ancienneté tel que prévu à l'article 4.02.

Cependant, un salarié à l'essai n'ayant pas terminé sa période d'essai lors de la mise à pied, voit son nom reporté sur la liste de rappel de l'année suivante après une évaluation positive de l'employeur. Le salarié à l'essai se voit rappelé au travail par secteur d'activité avant un nouveau salarié.

- 11.02 Le salarié mis à pied peut supplanter un salarié ayant moins d'ancienneté générale d'un même secteur d'activités, à la condition de satisfaire aux exigences normales du poste. Dans de tels cas, le salarié obtient le taux du poste dans lequel il a supplanté.

Il est cependant convenu qu'un salarié n'est pas tenu d'exercer son droit de supplantation et qu'il conserve toujours le loisir d'accepter une mise à pied volontaire sans pour autant perdre son droit de retour au travail.

Le salarié qui refuse d'exercer son droit de supplantation peut informer l'employeur de sa disponibilité à travailler dans d'autres postes tant de son secteur qu'à l'extérieur de celui-ci.

Aux fins de l'application du paragraphe précédent, lorsque des heures de travail sont disponibles dans un poste, l'employeur peut octroyer ces heures en utilisant la liste des salariés qui ont donné leurs disponibilités, et ce, par ancienneté générale et sous réserve que ce salarié réponde aux exigences normales du poste.

- 11.03 Le salarié régulier ou saisonnier supplanté peut aussi se prévaloir de l'article 11.02.

11.04 Dans le cas d'une mise à pied de plus de sept (7) jours et moins de six (6) mois, l'employeur doit donner un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours ouvrables au salarié et au syndicat. À défaut d'avis, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié.

11.05 **Rappel au travail**

- a) Les rappels au travail se font par téléphone au dernier numéro laissé par le salarié ou par courriel.
- b) Si l'employeur est incapable de rejoindre le salarié par téléphone ou n'a pas de retour de courriel, il doit envoyer un avis de rappel par courrier recommandé à la dernière adresse laissée par le salarié.

Dans un tel cas, le salarié doit indiquer, par écrit, à son employeur dans un délai de sept (7) jours de la réception dudit avis qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée à l'avis de rappel.

Aussi, le salarié est présumé avoir reçu cet avis de rappel quatre (4) jours ouvrables suivant la date de mise à la poste telle qu'identifiée par le bureau de poste.

11.06 Lorsqu'il y aura rappel dans le poste du salarié mis à pied, il sera rappelé par statut selon son ancienneté dans le poste, le tout dans l'ordre inverse de l'énumération prévue à 11.01.

11.07 Le salarié doit convenir avec l'employeur de sa date prévue de retour au travail, laquelle est ensuite confirmée par écrit par l'employeur au salarié. Le salarié ne peut convenir avec l'employeur d'une date de retour au travail qui serait au-delà de la date maximale de retour au travail convenue entre l'employeur et le syndicat.

Cette date maximale de retour au travail est déterminée conjointement entre l'employeur et le syndicat au plus tard le 30 septembre de chaque année.

À défaut d'une entente entre le salarié et l'employeur concernant sa date de retour au travail, l'employeur déterminera la date de retour au travail du salarié et lui transmettra le tout tel que prévu à l'article 11.05 b).

Toutefois, s'il y a un manque d'effectif en fonction des besoins dans un poste donné, l'employeur déterminera la date de retour au travail des salariés et exigera de ceux-ci leur retour au travail, le tout dans l'ordre de l'énumération prévue à 11.01.

11.08 C'est la responsabilité du salarié d'aviser l'employeur de tout changement d'adresse, de numéro de téléphone et d'adresse courriel le cas échéant.

11.09 L'employeur remet la liste des privilèges aux salariés tel que prévu à la clause 26.05

11.10 **Abolition de poste**

Si l'employeur décide d'abolir un poste, il doit en aviser le syndicat et l'employé. L'employeur doit donner un préavis écrit d'au moins trente (30) jours ouvrables au salarié et au syndicat. À défaut d'avis, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié d'une somme équivalente à la durée du préavis qui n'a pas été accordé.

Lors d'une abolition de poste, un salarié régulier ou saisonnier peut déplacer un salarié du même secteur d'activité ayant moins d'ancienneté générale que lui et ce, à condition qu'il rencontre les exigences normales du poste après une période de familiarisation et d'entraînement de dix (10) jours.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Tout salarié reçoit, selon son poste, le taux de salaire ainsi que la prime applicable prévus à l'annexe A de la présente convention collective.
- 12.02 La paie est remise aux salariés le jeudi à toutes les deux (2) semaines. Cependant, si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent. La remise de la paie se fait par dépôt bancaire.
- 12.03 L'employeur fournit le jour de la paie un état détaillé des gains et déductions sur un relevé conçu à cet effet.
- 12.04 Tout salarié affecté temporairement, conformément à 10.02 a), par l'employeur à un poste dont le taux horaire est différent de celui qu'il occupe normalement, reçoit le taux horaire le plus élevé des deux postes (à son échelon) pour chaque heure effectivement travaillée dans cet autre poste.
- 12.05 **Erreur sur la paie**
Lorsqu'une erreur de paie supérieure à trente dollars (30 \$) se produit, l'employeur doit remettre au salarié concerné la somme manquante par chèque au plus tard le jour ouvrable suivant le moment où l'erreur est signifiée à l'employeur. Autrement, l'ajustement s'effectue sur la prochaine paie.
- 12.06 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui remet par écrit une réclamation détaillée. Le salarié rembourse à raison de cinq pour cent (5 %) de son salaire brut par paie, sauf lors de son départ ou de sa mise à pied, alors la totalité de la somme ou du solde dû est exigible.

12.07 Avance de paie

À la demande du salarié rappelé ou nouvellement embauché, la première semaine où il travaille au moins trois (3) jours, incluant ou non la journée d'accueil et de celle de formation, il peut recevoir une avance de fonds de quatre cents dollars (400 \$) qui sera déduite de sa première paie. Par la suite, le salarié reçoit sa paie aux périodes déjà établies selon ses heures travaillées.

12.08 Détermination salariale d'un nouveau poste

L'employeur doit aviser le syndicat de tous nouveaux postes. Les parties doivent s'entendre sur le taux horaire de ce nouveau poste.

À défaut d'entente, l'employeur fixe le taux horaire du nouveau poste; dans un tel cas, cette décision est sujette à la révision par un arbitre choisi conformément à la clause 13.05, lequel doit tenir compte des autres salaires régis par cette convention collective. La décision est rétroactive au moment de la création de ce nouveau poste.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

13.01 Définition

Le grief comprend toute mécontente concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective et impliquant un ou plusieurs salariés ou le syndicat.

Un grief doit notamment mentionner la date et la nature de l'événement, exposer sommairement les faits avec les articles de la convention collective impliqués. Toutefois, le grief peut être amendé en tout temps avant l'arbitrage.

13.02 **Étape verbale**

Si un salarié ou le syndicat croit qu'il a un grief, il doit le soumettre verbalement à son gestionnaire pour une tentative d'ajustement. S'il le désire, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lors de cette rencontre. Si le salarié ou le syndicat n'est pas satisfait du résultat, il peut faire un grief selon les étapes suivantes. Cependant, un grief ne peut pas être rejeté en raison qu'il ait été déposé sans passer par l'étape verbale prévue au présent paragraphe.

Première étape

Le salarié ou le syndicat soumet le grief, par écrit au gestionnaire, dans trente (30) jours suivant l'événement ou la connaissance de l'événement qui a suscité le grief.

13.03 Le gestionnaire donne sa réponse, par écrit, au salarié et au syndicat, dans les quinze (15) jours de la présentation du grief.

13.04 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

13.05 Le grief est soumis à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente, désigné par le ministère du Travail, sur demande écrite de l'une des parties.

13.06 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention collective. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention collective.

- 13.07 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention collective. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler une mesure disciplinaire imposée par l'employeur.
- 13.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.
- 13.09 L'employeur convient de n'exercer aucune discrimination ou intimidation contre un salarié à cause de l'exercice légitime et de bonne foi d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon progressive cependant, une mesure disciplinaire sévère pouvant aller jusqu'au congédiement peut être imposée à un salarié, compte tenu de la gravité de l'acte posé et des circonstances, même en l'absence d'une mesure disciplinaire antérieure moins sévère.
- 14.02 Le salarié doit être informé, par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lorsqu'il est convoqué à une rencontre relative à une mesure disciplinaire et il doit également être accompagné de son représentant syndical à moins d'y renoncer par écrit.
- 14.03 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, de la mesure qui lui est imposée, en explicitant les motifs de cette sanction. Une suspension doit être limitée dans le temps.

- 14.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 14.05 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 14.06 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois suivants pour un salarié régulier ou deux (2) saisons d'opération pour un salarié saisonnier, d'une autre réprimande, d'une suspension, d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.
- 14.07 Le dossier disciplinaire du salarié est confidentiel. Le salarié peut, après avoir pris rendez-vous, en prendre connaissance et sur demande en obtenir une copie, le tout dans le respect des lois et règlements applicables en matière d'accès à l'information. Il peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant du syndicat.
- 14.08 Dans le cas d'arbitrage de grief suite à une mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine normale de travail est égale ou inférieure à 40 heures par semaine.
- Cependant, la semaine normale des salariés réguliers ne peut être inférieure à quarante (40) heures par semaine à moins d'entente contraire.
- Ceci ne constitue toutefois pas une garantie d'heures.
- 15.02 Pour l'ensemble des salariés, l'employeur prépare l'horaire et affiche cet horaire au plus tard le mardi à 15 h 30 de chaque semaine pour la semaine suivante.

L'employeur envoie l'horaire par courriel aux salariés qui ont fourni leur courriel.

Pour fins de calcul de la rémunération, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche 0 h à samedi 24 h.

Les heures de travail des salariés occasionnels sont déterminées par l'employeur suivant les besoins des opérations.

15.03 Lorsque l'employeur établit les horaires de travail ou octroie les heures de travail devenant disponibles en cours de semaine, il procède par poste en tenant compte de l'ancienneté générale et en fonction des besoins des opérations, tout en suivant l'ordre ci-dessous :

1. le salarié régulier;
2. le salarié régulier en période d'essai;
3. le salarié saisonnier à temps plein;
4. le salarié saisonnier à temps plein en période d'essai;
5. le salarié saisonnier à temps partiel;
6. le salarié saisonnier à temps partiel en période d'essai;
7. Les salariés réguliers et saisonniers des autres postes qui se sont portés volontaires suivant les dispositions de l'article 2.14. Tout salarié programmé selon le présent paragraphe est rémunéré conformément à la clause 12.04.
8. les salariés occasionnels;
9. les salariés occasionnels en période d'essai.

Lorsque l'employeur libère dans un poste des salariés avant la fin de l'horaire programmé, il offre dans l'ordre de celui énuméré ci-dessus en tenant compte de l'ordre d'ancienneté générale et en fonction des besoins des opérations.

Il est entendu qu'aucun salarié n'est tenu d'accepter de quitter avant la fin de son horaire programmé.

Aux fins d'application du présent article, le salarié en période d'essai n'a aucun droit d'ancienneté générale, tel que prévu à l'article 4.02.

15.04 En aucun cas, le présent article et l'horaire de travail ne doivent être interprétés comme constituant une garantie hebdomadaire ou quotidienne de jours ou d'heures de travail.

15.05 Avis de changement d'horaire

Le salarié du secteur des remontées mécaniques doit être avisé au moins dix-huit (18) heures à l'avance et les salariés des autres secteurs doivent être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance lorsque l'employeur désire modifier le début de son horaire de travail ou les journées prévues à cet horaire, sauf dans le cas de situations causées par le changement des conditions climatiques ou toute autre circonstance échappant au contrôle de l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employeur s'engage à informer les salariés dans les plus brefs délais à partir du moment où la décision a été prise de modifier leur horaire.

Lors d'une modification d'horaire, advenant que l'employeur ne respecte pas le délai prévu au premier alinéa, l'employeur paie l'équivalent de trois (3) heures de travail au salarié.

15.06 Période de repos

Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par journée de travail (une (1) journée de travail étant une période de plus de trois (3) heures et moins de huit (8) heures consécutives), sauf si la nature de ses fonctions comporte de travailler pendant cette période auquel cas la période de quinze (15) minutes est ajoutée à la paie du salarié ou finit plus tôt sous approbation du gestionnaire ou du chef d'équipe.

La période de repos est prise sur les lieux de travail ou à un endroit déterminé par l'employeur.

La période de repos est prise à tour de rôle vers le milieu de la demi-journée de travail de façon à permettre la poursuite des opérations.

15.07 **Période de réchauffement**

Les parties conviennent de maintenir la pratique actuelle en permettant aux salariés exposés à des conditions climatiques difficiles de se prévaloir de rotations de réchauffement, lesquelles devront avoir été autorisées par leur chef d'équipe ou le gestionnaire, sous l'autorité de ce dernier.

15.08 **Temps de repas**

- a) Le salarié programmé pour plus de cinq (5) heures, a droit à une période de repas d'une demi-heure (½) non payée, prise vers le milieu de son quart de travail.
- b) Sous réserve de la lettre d'entente no 4, tout salarié qui, pendant sa période de repas, est appelé à travailler et ne peut quitter son poste de travail à la demande de l'employeur, devra être rémunéré pour sa période de repas.

15.09 Après entente avec son gestionnaire, un salarié peut réunir la période de repos avec sa période de repas.

15.10 **Temps de repos**

Tout salarié a droit à un minimum de dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise de son travail, à l'exception du salarié qui travaille en heures supplémentaires.

15.11 **Rappel au travail**

Le salarié qui se rapporte au travail à la demande de l'employeur et y travaille moins de trois (3) heures ce jour, a droit à une rémunération d'au moins trois (3) heures à son taux horaire régulier, pour cette journée.

15.12 **Expression des préférences quant à l'horaire de travail**

Les salariés peuvent exprimer à leur gestionnaire leurs préférences quant aux jours de travail, aux quarts de travail ainsi qu'aux congés hebdomadaires, qu'ils souhaitent se voir attribuer. Toute demande de modification doit être faite par écrit (double copie ou par courriel)

Les préférences non modifiées sont reconduites automatiquement pour la période suivante.

L'employeur s'efforce de mettre à l'horaire deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de combler l'horaire ou certains jours de l'horaire en respectant les préférences de jours, de quarts et de congés exprimés par les salariés, l'horaire est imposé par ordre inverse d'ancienneté générale.

Le salarié saisonnier à temps partiel du secteur d'activité remontée mécanique qui ne peut débiter à 15 h 30 pour le quart de travail de soir sur semaine, est réputé remplir sa disponibilité au sens de 2.14 de la convention collective et il doit l'indiquer lors de l'expression de ses préférences.

15.13 **Verglas**

Le salarié qui offre sa disponibilité et à qui le gestionnaire confirme son inscription sur la liste d'appel dans les situations de verglas, reçoit une compensation équivalente à une (1) heure rémunérée à son taux horaire régulier s'il n'est pas appelé à travailler.

15.14 **Intempéries**

Lorsque le quart de travail d'un salarié temps-plein est annulé par l'employeur pour cause d'intempéries, le salarié doit aviser par écrit l'employeur qu'il est disponible à reprendre ses heures. L'employeur s'efforce de lui donner la possibilité de reprendre les heures perdues dans les sept (7) jours suivant la demande. Ceci ne constitue pas une garantie d'heure.

Ce temps peut être repris la fin de semaine pour l'ensemble des salariés incluant les patrouilleurs.

15.15 **Rappel au travail à l'intérieur d'une même journée**

Tout salarié ayant quitté les lieux de travail après avoir travaillé les heures pour lesquelles il était inscrit et qui est rappelé au travail, reçoit un minimum de trois (3) heures, le tout rémunéré à son taux horaire régulier ou à temps et demi (150 %).

15.16 L'employeur s'engage à maintenir la pratique actuelle pour les horaires d'été et pour les horaires des patrouilleurs et des chefs d'équipe à la patrouille. Toutefois, si l'employeur veut modifier ces horaires de travail, il avise et consulte le syndicat un (1) mois avant de mettre en vigueur le nouvel horaire.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 Tout travail expressément requis et autorisé en tout temps par l'employeur et effectué par un salarié au-delà de quarante (40) heures rémunérées par semaine ou au-delà de neuf (9) heures de travail par jour (10 heures pour les salariés sur l'horaire 4/10), constitue des heures supplémentaires rémunérées à taux et demi (150 %) du salaire, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

16.02 Sauf pour les exceptions prévues à la loi les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires.

16.03 **Banque d'heures supplémentaires**

Le salarié—peut porter à son crédit, dans une banque spéciale apparaissant sur le talon de paie, les heures supplémentaires, et ce, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures.

Chaque heure cumulée dans sa banque l'est à raison d'une (1) heure travaillée en heures supplémentaires pour une heure trente (1 h 30) mise en banque. Au-delà de la limite de quarante (40) heures supplémentaires mises en banque, l'excédent sera payé automatiquement.

Les heures supplémentaires s'effectuent selon les modalités suivantes :

Le salarié doit aviser son gestionnaire au moment où il termine sa semaine de travail ou au plus tard le samedi, s'il désire ou non se faire payer les heures supplémentaires.

Lorsqu'un salarié n'exprime pas son intention à son gestionnaire de se faire payer ses heures supplémentaires, celles-ci lui seront banquées, à raison d'une (1) heure travaillée pour une heure trente (1 h 30) mise en banque.

16.04 Le salarié qui désire prendre un congé dans sa banque de temps doit au préalable obtenir une autorisation de son gestionnaire.

Pour une année donnée, un maximum de cinq (5) jours ouvrables d'allocation de congé peut être combiné aux vacances annuelles avec l'approbation du gestionnaire. Dans tous les cas, le total du nombre de semaines de vacances combiné à cette allocation de congé ne pourra pas dépasser quatre (4) semaines consécutives.

Un retard ou une absence non autorisée ne peuvent être compensés par le paiement des heures supplémentaires inscrites au crédit du salarié concerné.

Toutes heures supplémentaires reprises en congé payé dans une semaine, et ce, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, ainsi que le temps d'absence pour maladie ou accident non occupationnel payé à même les crédits des heures supplémentaires, sont considérés comme du temps travaillé pour fins d'application des avantages sociaux, payables par l'employeur et prévu à la convention collective.

Dans tous les cas de terminaison d'emploi, l'employeur paie au salarié ou à ses ayants droits, les sommes qui lui sont dues.

- 16.05 Un salarié ayant 10 ans d'ancienneté voit sa banque passer de quarante (40) à soixante (60) heures et voit l'ensemble des clauses de l'article 16 s'ajuster au prorata de cette nouvelle banque d'heure.

ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS

- 17.01 Tout salarié bénéficie annuellement des jours de fête chômés et payés suivants :
- a) 1^{er} janvier (jour de l'An)
 - b) Le lundi de Pâques
 - c) Le lundi qui précède le 25 mai (fête des Patriotes)
 - d) Le 24 juin (fête nationale)
 - e) Le 1^{er} juillet ou si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (Confédération)
 - f) Le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail)
 - g) Le deuxième lundi d'octobre (Action de grâces)
 - h) Le 25 décembre (Noël).

- 17.02 Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur verse au salarié dûment rappelé au travail, en vertu de 11.05 de la présente convention collective ou effectivement à l'emploi, une indemnité égale à 1/5 (1/4 pour les salariés sur l'horaire 4/10) du salaire gagné au cours de la (1) semaine complète de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 17.03 Si un salarié doit travailler l'un des jours fériés prévus au paragraphe 17.01, l'employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à 17.02 ou, à la demande du salarié, lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour, à une date déterminée par entente entre le salarié et l'employeur. À défaut d'entente sur la date de prise du congé, l'indemnité sera versée au salarié.
- 17.04 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- 17.05 Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés, celui-ci a droit soit à l'indemnité prévue ci-dessus ou de prendre un jour de congé compensatoire à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 18 – REER COLLECTIF - FONDACTION

18.01 a) Les parties conviennent de mettre sur pied et de maintenir en vigueur un programme d'épargne-retraite au bénéfice de chaque salarié régulier tel que défini à la clause 2.15, et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention. À ce titre, les parties conviennent de mettre en place pour les salariés admissibles un REER désigné comme étant le REER Fondation. Au moment de sa mise en place, le REER Fondation remplacera le REER collectif qui était en place au moment de la signature de la présente convention.

La participation à ce REER est optionnelle pour tous les salariés admissibles.

b) À titre de participation au REER Fondation, l'employeur verse à chaque période de paie, au nom du salarié admissible, une contribution égale à la contribution versée par celle-ci, jusqu'à un maximum de 1.5 % du salaire régulier, à son REER Fondation.

À compter du 1^{er} janvier 2021, la contribution maximale de l'employeur est de 2 % du salaire régulier;

À compter du 1^{er} janvier 2022, la contribution maximale de l'employeur est de 2,5 % du salaire régulier;

À compter du 1^{er} janvier 2023, la contribution maximale de l'employeur est de 3 % du salaire régulier;

c) L'employeur convient de collaborer avec le syndicat afin de permettre aux salariés de remplir les formulaires requis par Fondation ou son fiduciaire.

- d) L'employeur déduit à la source sur chaque versement de salaire attribué au salarié, le montant indiqué par celle-ci et y ajoute sa contribution, le tout tel que défini aux articles précédents, aux fins de contribution au REER Fondation.
- e) Le salarié reçoit immédiatement sur sa paie les avantages fiscaux (réductions d'impôts immédiates), lorsqu'elle cotise à Fondation par retenue sur le salaire.

Déoulant de ce qui précède, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source, conformément à la réglementation fiscale fédérale et provinciale en vigueur.

Les dispositions prévues aux paragraphes précédents s'appliquent également, lorsqu'il y a une contribution financière particulière de l'employeur remise sous la forme d'un montant forfaitaire requise (ex. boni).

- f) Une personne salariée, peut en tout temps, modifier le montant de ses contributions ou cesser de contribuer en faisant parvenir un avis directement à l'employeur de son intention de cesser de contribuer à Fondation, celui-ci s'engage à faire parvenir à Fondation le formulaire prévu à cet effet signé par la personne salariée.
- g) L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises prévues dans la loi constitutive de Fondation. L'employeur remet ainsi mensuellement à Fondation ou à son fiduciaire, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant le prélèvement, les contributions versées par les salariés et l'employeur, le cas échéant. Cette remise est accompagnée d'un état (liste) indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, la date de naissance et le montant prélevé pour chaque salarié. Une copie de cette liste est également transmise au syndicat.
- h) Les montants retenus par l'employeur restent dus au salarié à titre de salaire tant qu'ils n'ont pas été remis à Fondation ou au fiduciaire désigné par ce dernier.

- i) L'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui n'est pas admissible à la contribution obligatoire de l'employeur qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- j) L'employeur convient de libérer sans salaire un salarié désigné par le syndicat afin qu'il puisse rencontrer tout salarié qui désire souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du FONDACTION.

Cette rencontre a lieu en dehors des heures de travail pour les salariés intéressés.

ARTICLE 19 - BANQUE DE CONGÉS MALADIE

19.01 La banque de congé de maladie s'adresse aux salariés réguliers ainsi qu'aux salariés saisonniers à temps plein qui répondent aux critères d'admissibilité du régime d'assurance groupe, tel que prévu à la lettre d'entente no 1. (Lettre d'entente de l'assurance groupe.)

19.02 Le salarié régulier et le salarié saisonnier à temps plein commencent à accumuler des crédits de congés de maladie à compter de la date à laquelle ils deviennent inscrits au régime d'assurance groupe.

19.03 L'accumulation des crédits de congés de maladie se fait à raison du calcul suivant :

Salarié régulier : 0.0193 heure par heure travaillée,
sur une base de
2080 heures/année

Salarié saisonnier : 0.0343 heure par heure travaillée,
sur une base de 700 heures/année

Accumulation de maximale des crédits de congés de maladie dans la banque :

- Salarié régulier : 5 jours (40 heures)
- Salarié saisonnier : 3 jours (24 heures)

19.04 Le salarié saisonnier peut utiliser un maximum de trois (3) jours par année et le salarié régulier peut utiliser un maximum de cinq (5) jours par année accumulés à son crédit.

Ces congés sont non cumulatifs et l'excédent est monnayable à cinquante pour cent (50 %) de sa valeur lors de la mise à pied du salarié saisonnier ou pour les réguliers au plus tard le 30 septembre de chaque année

19.05 Ces congés de maladie peuvent être utilisés à l'occasion d'une incapacité d'un salarié de fournir sa prestation de travail pour des raisons de santé personnelle. Tout salarié qui est absent pour cause de maladie doit en aviser son gestionnaire dans les meilleurs délais. De plus, ces congés de maladie peuvent être utilisés pour des raisons personnelles.

19.06 Le gestionnaire peut exiger un billet médical du salarié en cas d'abus ou après trois (3) jours consécutifs d'absence. De plus, le salarié doit compléter le formulaire d'autorisation d'absence à son retour au travail pour le paiement de ses heures.

19.07 Le salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu et qui n'a pas droit aux congés de maladie prévus à 19.02 a droit à deux (2) jours de congés payés par année qu'il peut utiliser pour maladie ou raisons personnelles. L'indemnité liée à ces congés est 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.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

20.01 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

- a) Son mariage : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
- b) Le mariage de ses père, mère, enfants et enfants du conjoint, frère ou sœur : le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
- c) Le décès de son conjoint, de ses enfants et enfants du conjoint : sept (7) jours dont le jour des funérailles;
- d) Le décès de ses père, mère, frère, sœur ou petits-enfants : trois (3) jours dont le jour des funérailles;
- e) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours dont le jour des funérailles;
- f) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié : le jour des funérailles;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année civile;
- h) À l'occasion d'une séparation légale ou d'un divorce, le salarié a droit à un (1) jour de congé le jour où l'audition de la requête est entendue.

En application des alinéas c), d) et e) de la présente clause, les jours peuvent être pris de façon consécutive ou non mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auxquels le salarié a droit.

- 20.02 Si l'un des jours octroyés en vertu de la clause 20.01 coïncide avec une journée régulière de travail du salarié visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.
- 20.03 le salarié à temps partiel 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 prévu à 20.01 et ce au prorata de son temps travaillé. (exemple : il a droit à sept (7) jours pour son mariage mais à seulement deux (2) jours rémunérés s'il en travaille deux (2) pendant les sept (7) jours).
- 20.04 Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle dans les cas visés aux alinéas b), c), d), e) et f) de la clause 20.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié.
- 20.05 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence sans perte de traitement; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.
- Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

**ARTICLE 21 - LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS
FAMILIALES
OU PARENTALES**

Cet article fait référence aux articles prévus à la Loi sur les Normes du Travail (articles 79.7 et suivants)

21.01 Le ou la salarié(e) peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées, par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ou ceux son conjoint ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parent d'un salarié :

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- Un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- Le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- La personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- Toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Fractionnement

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

21.02 (LTN article 79.8.) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

21.03 Prolongation.

(LTN article 79.9.) Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

La suite se trouve dans la Loi sur les Normes du travail.

ARTICLE 22 - CONGÉ SANS SOLDE

22.01 Un congé sans solde est une période pendant laquelle le salarié est autorisé à interrompre ses activités professionnelles. Durant cette période, aucune rémunération et aucun avantage ne lui sont versés et il continue d'accumuler son ancienneté générale et son ancienneté dans le poste.

a) L'employeur accorde, sur demande, un congé sans solde pour une durée maximale d'un (1) an, à un salarié qui doit s'occuper personnellement d'un proche parent (père, mère, frère, sœur, conjoint, enfant ou enfant du conjoint).

- b) Pour un retour aux études à temps plein et à temps partiel, le salarié régulier ou un salarié ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté, peut s'absenter du travail pour une durée minimale de quatre (4) mois et maximale de deux (2) ans. Ce congé doit être demandé au moins 30 jours avant le début de l'absence du salarié.

Pour l'obtenir, le salarié doit apporter une preuve d'inscription d'une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation.

- c) Tout congé sans solde pouvant être accordé en vertu du présent article est à temps plein.
- d) Un salarié qui désire revenir au travail avant l'expiration de son congé sans solde, doit donner un préavis écrit à l'employeur d'au moins 30 jours avant son retour au travail.
- e) Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits dont il aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 23 - VACANCES

23.01 Année de référence

L'année de référence qui sera utilisée pour la compilation du paiement des vacances sera la période entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

23.02 Tous les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu

Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a accumulé moins d'un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances d'une durée égale à autant de jours qu'il a de mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné durant l'année de référence.

23.03 Tous les salariés ayant un (1) an à moins de cinq (5) ans de service continu

Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a accumulé un (1) an de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances d'une durée égale à trois (3) semaines. L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à six pour cent

(6 %) du salaire gagné durant l'année de référence.

23.04 Tous les salariés ayant cinq (5) ans et plus de service continu

Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a accumulé cinq (5) ans de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances d'une durée de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à huit pour cent (8 %) du salaire gagné durant l'année de référence.

23.05 Salarié régulier ayant 10 ans et plus de service continu

Un salarié qui, au 30 avril de l'année en cours, a accumulé 10 ans de service continu chez l'employeur, a droit à des vacances d'une durée de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente auxdites vacances est égale à huit pour cent (8 %) du salaire gagné durant l'année de référence.

23.06 La paie de vacances d'un salarié saisonnier est calculée sur le salaire gagné au cours de chaque période de paie et versée à chaque paie. Toutefois, le salarié saisonnier peut demander au bureau des ressources humaines que sa paie de vacances lui soit versée lors de sa mise à pied. Le salarié régulier reçoit sa paie de vacances au moment de la prise de ses vacances.

23.07 Si l'employeur devait garder à son emploi des salariés après le 30 avril pour la période d'été, ces derniers auraient droit alors de prendre leurs vacances entre le 1er mai et le 15 septembre; si la rémunération est versée à chaque paie, les vacances sont sans solde.

Le choix de la date de prise de vacances se fait par ancienneté générale en tenant compte de la bonne marche des opérations, avant le 15 juin, c'est-à-dire que si plusieurs salariés d'un même secteur d'activité désirent prendre leurs vacances en même temps, la priorité est accordée suivant l'ancienneté générale.

23.08 Si, pour une raison ou une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur, il a droit à la rémunération de vacances accumulée et non payée à la date de son départ ou ses ayants droits.

23.09 Si un ou des jours fériés ou un ou des congés prévus à 20.01 surviennent pendant les vacances d'un salarié, le ou les jours fériés ou le ou les congés prévus à 20.01 sont ajoutés aux vacances, reportés ou payés en surplus, au choix du salarié

ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01 L'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses salariés.

24.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et coopère afin d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

24.03 Lorsque requis, l'employeur prend les dispositions pour le transport à l'hôpital et au retour, s'il y a lieu, le jour de l'événement.

Lorsque le transport d'un salarié occasionne des frais (ex.: ambulance, taxi...), ceux-ci sont assumés par l'employeur.

24.04 **Comité santé et sécurité**

Les parties conviennent de maintenir un comité de santé et de sécurité composé de deux (2) membres désignés par le syndicat et de deux (2) membres désignés par l'employeur qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (Loi S-2.1).

Le comité doit tenir une réunion selon les besoins, mais un minimum de quatre (4) par année. De plus, les quatre (4) membres du comité doivent être présents lors des réunions, à moins d'absence imprévue.

Les réunions se tiennent durant les heures de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité. Chaque partie peut s'adjoindre une conseillère ou un conseiller extérieur lors des rencontres du comité.

En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre, les représentants du syndicat adressent par écrit leurs recommandations aux représentants des employeurs qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.

Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la CNESST dont la décision est exécutoire. Si la CNESST refuse de trancher le litige, le syndicat peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'employeur élabore et met en application un programme de prévention ayant pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés. Ce programme de prévention est présenté au comité de santé et sécurité afin qu'il soumette ses commentaires et recommandations.

24.05 Équipements de protection individuelle

L'employeur fournit gratuitement et remplace au besoin l'équipement de protection recommandé par le Comité de santé et sécurité ainsi que tout équipement dont le port est exigé par les lois et règlements. Le salarié convient de porter l'équipement et les protections nécessaires et de les utiliser adéquatement. (Voir tableau de l'annexe D)

24.06 Trousse de premiers soins

Le comité de santé et de sécurité maintient dans les secteurs d'activités une trousse de premiers soins complète, selon les modalités et les critères établis dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail et les règlements adoptés en vertu de celle-ci. De plus un registre concernant les trousse est tenu par le comité de santé et de sécurité.

24.07 Visite de l'inspecteur

Lors de la visite d'un inspecteur de la Commission de normes de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail, l'employeur doit libérer ou appeler au travail un représentant du syndicat pour l'accompagner. Une copie du résultat de toute inspection ou d'enquête est remise au Comité de santé et sécurité. Le représentant du syndicat est réputé au travail lors de telle visite.

24.08 Compensation

- a) Le salarié victime d'un accident de travail est rémunéré à son taux horaire régulier pour toute heure perdue le jour de l'accident de travail, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause dudit accident de travail.
- b) De plus, sur réception de l'attestation médicale du salarié, l'employeur paie au salarié accidenté l'indemnité prévue à l'article 60 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

24.09 Salariés handicapés

Le salarié qui, suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle n'est plus en mesure de rencontrer les exigences normales de son poste, a priorité d'ancienneté générale sur tout poste vacant et disponible, dont, malgré son handicap, il rencontre les exigences normales. Tel droit peut s'exercer durant un (1) an suivant le rétablissement du salarié suite à l'accident de travail ou la maladie professionnelle.

Lorsque le salarié retourne au travail durant la période maximale prévue au paragraphe précédent, il doit fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement son travail et détaillant la nature et le degré de son incapacité ou handicap.

24.10 **Rapport d'accident et enquête**

- a) Le salarié victime d'un accident de travail doit en aviser immédiatement son gestionnaire ou son remplaçant et, si son état le permet, collaborer à l'enquête d'accident.
- b) L'employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

24.11 **Assignment temporaire**

a) **Reconnaissance du droit de l'employeur**

L'employeur peut assigner temporairement un salarié victime d'une lésion professionnelle qui, suivant un examen médical, est incapable temporairement de continuer à accomplir les tâches de son poste, et ce, conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LAMTP) et aux conditions prévues au présent article.

b) **Conditions à une assignment temporaire**

L'employeur d'un salarié victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du salarié croit que:

1. le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
 2. ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité l'intégrité physique du salarié compte tenu de sa lésion;
- et
3. ce travail est favorable à la réadaptation du salarié

c) **Information transmise au syndicat**

Dès qu'il y a assignment temporaire, l'employeur doit informer dès que possible le syndicat.

- d) La période de vacances prévue durant une assignation temporaire est maintenue à moins d'une demande à l'effet contraire de la part du salarié.

24.12 **Salle de repos et vestiaire**

- a) Une salle pour prendre les repas et les repos est fournie pour tout le personnel, en tout temps dans l'établissement. Elle est chauffée, ventilée, équipée de deux (2) fours micro-ondes. La salle est pourvue de crochets pour suspendre les vêtements et de poubelles avec couvercle. Cette salle a une superficie de 30 mètres carrés et est pourvue de cinq (5) tables ayant chacune six (6) chaises.
- b) Deux (2) vestiaires distincts pour que les salariés masculins et féminins puissent se changer de vêtements, sont aménagés et ils sont adjacents à la salle de repos. Ils sont pourvus de crochets pour suspendre les vêtements et de poubelles avec couvercle. Ces vestiaires contiennent des installations sanitaires.
- c) L'employeur fournit une salle de repos aux patrouilleurs. De plus, l'employeur fournit une salle de repos pour l'enneigement.
- d) Les salles de repos, les vestiaires et les toilettes sont nettoyés et désinfectés une (1) fois par jour.

24.13 **Cabine de remontées mécaniques**

Les cabines de remontées mécaniques sont pourvues de poubelles avec couvercle.

- 24.14 L'employeur met le Chalet La Chaumine à la disposition des salariés, le tout sous réserve de l'horaire d'ouverture du chalet, afin qu'ils puissent y utiliser les installations sanitaires. L'employeur s'engage à mettre en place un mécanisme de remplacement des salariés affectés à la remontée I en dehors des heures d'ouverture du Chalet La Chaumine.

24.15 L'employeur fournit des protecteurs auditifs et des lunettes de sécurité aux préposés aux remontées mécaniques.

24.16 Tableau chaud et froid

L'employeur affiche à la mi-mai chaque année sur les tableaux au-dessus de l'horodateur le tableau le plus récent de « Travailleur à la chaleur attention » du MSSS et CNESST.

Il affiche également à la mi-décembre chaque année le tableau le plus récent « Travailler au froid ! » de la CNESST sur les tableaux au-dessus des horodateurs.

24.17 Programme d'aide aux employés (PAE)

L'employeur met à la disposition des salariés et ce, à ses frais, un programme d'aide aux employés. Il diffuse au minimum deux (2) fois par année les informations concernant le PAE lors des dates d'affichage des tableaux prévus à la clause 24.16.

Les parties s'engagent à faire la promotion du PAE auprès des salariés.

24.18 Droit de refus

Voir annexe C

ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL

25.01 Naissance ou adoption

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, 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. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

25.02 **Congé fractionné**

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

25.03 **Avis à l'employeur**

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

25.04 **Grossesse Rendez-vous médicaux**

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, et ce, aussi souvent que nécessaire. De plus un salarié peut accompagner sa conjointe lors de ses examens.

25.05 **Avis à l'employeur**

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

25.06 **Congé de paternité**

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

Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.

25.07 **Période**

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

25.08 **Congé de maternité**

La salariée enceinte 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.

Le congé parental peut s'ajouter au congé de maternité.

25.09 **Répartition du congé**

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

25.10 **Accouchement retardé**

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.

25.11 **Début du congé**

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

25.12 **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, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

25.13 **Présomption**

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 25.08 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

25.14 **Interruption de grossesse**

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième 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.

25.15 **Durée maximale**

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième 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.

25.16 **Avis à l'employeur**

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.

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur 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 pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

25.17 Réduction du délai d'avis

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

25.18 Certificat médical

À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

25.19 Refus

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

25.20 Certificat médical

Malgré l'avis prévu au deuxième paragraphe de l'article 25.16, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, 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.

25.21 Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

25.22 **Début du congé**

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

25.23 **Fin du congé parental**

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus 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.

25.24 **Avis à l'employeur**

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.

25.25 **Avis de réduction du congé**

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au deuxième paragraphe de la clause 25.16 et à la clause 25.24, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

25.26 **Retour au travail**

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

Autres conditions relatives au congé de maternité, de paternité et parental

25.27 **Présomption de démission**

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.

25.28 **Fractionnement du congé**

Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 de la Loi des normes du travail et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

25.29 **Suspension du congé**

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

25.30 **Prolongation du congé**

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

25.31 **Assurances collectives et régimes de retraite**

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus 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 ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

25.32 **Autres avantages**

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

25.33 **Réintégration du salarié**

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

25.34 **Poste aboli**

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.

25.35 **Dispositions applicables**

Les articles 79.5 et 79.6 de la Loi des normes du travail s'appliquent aux congés de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires.

25.36 **Vacances**

Le salarié absent en raison d'un congé prévu au présent article peut se faire payer ses vacances lors de son retour au travail.

ARTICLE 26 - DISPOSITIONS DIVERSES

26.01 Vêtements, uniformes et outils

L'employeur fournit gratuitement aux salariés concernés les outils, sous réserve de la lettre d'entente no 3, de même que les vêtements et uniformes dont il exige le port ou qui sont exigés par les lois et règlements.

Les uniformes (incluant les bottes, mitaines et manteaux) doivent être adaptés aux conditions climatiques et à la réalité de chaque poste.

Les outils, équipements et vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété, cependant le salarié ne peut être tenu responsable de l'usure normale et bris non intentionnel desdits outils, équipements, vêtements de sécurité.

Le salarié n'utilise lesdits outils, équipements, vêtements de sécurité que pour les usages pour lesquels ils sont destinés. Suite à une usure normale, bris non intentionnel desdits outils, équipements, vêtements de sécurité, l'employeur remplace, sur réception de l'article à remplacer, les outils, équipements, vêtements de sécurité usés ou brisés.

L'employeur fourni aux salariés qui en ont besoin, les outils nécessaires à l'exécution de leur travail, sous réserve de la lettre d'entente no 3.

26.02 Lorsque les salariés quittent ou terminent leur emploi, ils remettent à l'employeur l'équipement ou les vêtements qui leur ont été fournis.

26.03 Formation

- a) L'employeur paie au moment de l'inscription les frais de toute formation (incluant les manuels) qu'il peut exiger d'un salarié déjà à son emploi.
- b) L'employeur paie le coût de la re-certification en premiers soins des patrouilleurs saisonniers.

- c) Lors de formation exigée par l'employeur, le salarié est réputé au travail.
- d) L'employeur rembourse, s'il y a lieu, les frais de déplacement, de repas et de stationnement le tout selon la politique de l'entreprise en vigueur.

26.04 **Enquête ou préenquête**

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 la présente clause, 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.

26.05 **Liste des privilèges**

Une liste des privilèges doit être remise au salarié lors de l'émission du billet de saison. Cette liste est disponible en tout temps au département des ressources humaines et une copie est remise au syndicat au début de chaque saison.

ARTICLE 27 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 27.01 L'employeur maintient la couverture du régime d'assurance collective actuelle.

27.02 Le coût de la prime est payé à parts égales (50-50) par l'employeur et le salarié.

27.03 L'employeur fournit à chaque salarié une brochure explicative sur les dispositions et les différentes protections comprises dans le régime d'assurance collective.

ARTICLE 28 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01 L'employeur et le syndicat assument chacun cinquante pour cent (50 %) des coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livrets. Les parties s'entendent pour limiter le nombre de livrets imprimés, mais en quantité suffisante et de qualité permettant la lecture facilement, et ce, pour tous les salariés qui font la demande d'avoir une copie sous forme de livret. De plus, la convention est envoyée par courriel à tous les salariés actuels et futurs.

La convention collective comprendra le calendrier applicable pour la durée d'application de ladite convention collective. Les présentes dispositions doivent s'effectuer dans un délai normal et le syndicat fera la distribution desdits livrets, à ses membres.

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

29.01 La convention collective entre en vigueur à la signature de celle-ci et se termine le 4 juin 2024. La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

29.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Stoneham, ce _____ e jour du mois de _____ 2020.

**LES ENTREPRISES DE
STONEHAM INC.**

**SYNDICAT DES
EMPLOYÉ-ES DE LA
STATION DE SKI DE
STONEHAM (CSN)**

Simon Renaud
Directeur régional des
ressources humaines

Sébastien Noël
Président

Maxime Cretin
Vice-président région de l'Est
Directeur général STO et MSA

Alexandre Maguire
Vice-président

Jean-François Vachon
Directeur, Station touristique
Stoneham

Mathieu Solomon
Trésorier

Alain Laroche
Responsable de
l'enneigement/damage/
entretien terrain

Pierre-Olivier
Bourbeau
Secrétaire

ANNEXE A

CLASSE D'EMPLOI ET ÉCHELLE SALARIALE

Tout salarié est embauché à l'échelon 1 de sa classe d'emploi. Dans le but d'attirer et de reconnaître l'expérience et la qualification d'un candidat spécifique, l'employeur peut intégrer celui-ci à un échelon supérieur après discussion avec le syndicat.

Pour les salariés réguliers, l'avancement d'échelon s'effectue à chaque deux (2) années à l'exception de leur premier avancement qui lui s'effectue après avoir complété neuf cents (900) heures effectivement travaillées.

Pour les salariés saisonniers et les salariés occasionnels, le passage de l'échelon 1 à l'échelon 7 s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par année de service. Aux fins de l'avancement d'échelon, une année de service correspond à neuf cents (900) heures effectivement travaillées.

Par contre, un salarié saisonnier ou un salarié occasionnel qui n'aurait pas cumulé neuf cents (900) heures, après trois (3) saisons, aura automatiquement droit à son avancement d'échelon au début de la quatrième saison.

Lors d'une promotion, le salarié est intégré dans sa nouvelle classe d'emploi au même échelon du poste qu'il quitte. Si le salaire du poste qu'il quitte est plus élevé que le taux maximum de la classe à laquelle il accède, le salarié conserve son ancien taux de salaire et se voit attribuer le dernier échelon de sa nouvelle classe d'emploi.

Lors d'une rétrogradation, le salarié est intégré dans sa nouvelle classe d'emploi à l'échelon dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur au taux de salaire du poste qu'il quitte. Si celui-ci est plus élevé que le taux maximum de la classe à laquelle il accède, le salarié conserve son ancien taux de salaire et se voit attribuer le dernier échelon de sa nouvelle classe d'emploi.

À la signature, les salariés recevront rétroactivement la première augmentation de salaire à partir de la première semaine complète du mois d'octobre 2019.

Par la suite, les taux de salaire en vigueur se verront ajustés selon les pourcentages convenus entre les parties sur la paie qui coïncide avec la première paie complète du mois d'octobre de chaque année.

Tout salarié qui au moment de la signature de la convention collective ou pendant la durée de la convention collective reçoit un taux de salaire supérieur au taux maximum de sa classe d'emploi selon son ancienneté générale, continuera à être rémunéré à ce taux jusqu'à ce que l'augmentation des échelles lui permette de bénéficier d'un taux de salaire supérieur.

Augmentation du salaire minimum.

Advenant le cas où le salaire minimum décrété par le ministère du Travail devient supérieur à un ou plusieurs échelons de la convention collective, les salariés ainsi touchés et les nouveaux embauchés obtiennent, automatiquement, l'échelon salarial dont le taux horaire est immédiatement supérieur au taux du salaire minimum.

CLASSES D'EMPLOI	
Classe 1	Classe 2
Préposé stationnement Préposé remontées mécaniques Préposé débroussaillage Journalier garage Préposé au parc à neige	Opérateur des remontées mécaniques Préposé équipe volante (Entretien site été) Chef d'équipe stationnement Agent de sécurité
Classe 3	Classe 4
Préposé au déneigement Patrouilleur Opérateur principal aux remontées Commissionnaire Chef d'équipe à la sécurité Préposé fabrication neige CE parc à neige	Opérateur dameuse Chef d'équipe déneigement Chef d'équipe fabrication neige Chef d'équipe opérations été Répartiteur patrouille
Classe 5	
Chef d'équipe remontées mécaniques Chef d'équipe patrouille Chef d'équipe Opérateur dameuse Chef d'équipe enneigement et damage	
CLASSES MÉTIERS QUALIFIÉS	
Métiers qualifiés 1 – Classe 6	Métiers qualifiés 2 – Classe 7
Aide-mécanicien (ne) au garage Aide-mécanicien (ne) aux remontées mécaniques	Mécanicien(ne) au garage Mécanicien(ne) remontées mécaniques Électromécanicien aux remontées mécaniques Préposé à la maintenance Apprenti électricien(ne) Préposé entretien réseau à neige
Métiers qualifiés 3 – Classe 8	
Chef d'équipe mécanicien(ne) garage Chef d'équipe mécanicien(ne) remontées mécaniques Chef d'équipe à la maintenance Électricien(ne) certifié Électromécanicien certifié	

Primes

Prime de nuit

Les salariés affectés au quart de nuit ont droit, pour chaque heure travaillée entre minuit (0 h) et huit heures du matin (8 h), à une prime de nuit d'un dollar (1.00 \$) de l'heure. Cette prime ne s'applique pas à ceux dont le quart de travail débute après cinq heures du matin (5 h). Cette prime est majorée selon les augmentations de salaire prévues à l'annexe A.

Prime de responsabilité pour électricien certifié

L'employeur consent à un salarié occupant le poste d'électricien certifié une prime responsabilité de cinq pour cent (5%) de son taux horaire, lorsque ce dernier assume des tâches de coordination, planification et supervision. Advenant que ce salarié n'assume plus ces responsabilités, l'employé n'aura plus droit à cette prime. Il est du ressort de l'employeur de décider du maintien ou non de la prime. Dans un tel cas, l'employeur s'engage à en informer le syndicat trente (30) jours avant de retirer la prime, auquel cas le syndicat pourra émettre son opinion sur cette décision.

Prime de formateur

Un formateur sera sélectionné par l'employeur en fonction des besoins opérationnels. Le salarié désigné par l'employeur à former d'autres salariés a droit à une prime d'un dollar (1.00 \$) de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où il donne de la formation. Il est entendu que le salarié en formation est programmé en plus des salariés programmés habituellement.

ÉCHELLES DE SALAIRES

Classification	Échelons	oct-19	oct-20	oct-21	oct-22	oct-23
Classe 1	1	13.10 \$	13.50 \$	13.77 \$	14.05 \$	14.40 \$
	2	13.51 \$	13.92 \$	14.20 \$	14.48 \$	14.85 \$
	3	13.93 \$	14.36 \$	14.64 \$	14.94 \$	15.31 \$
	4	14.37 \$	14.80 \$	15.10 \$	15.40 \$	15.79 \$
	5	14.82 \$	15.27 \$	15.57 \$	15.88 \$	16.28 \$
	6	15.28 \$	15.74 \$	16.06 \$	16.38 \$	16.79 \$
	7	15.76 \$	16.24 \$	16.56 \$	16.89 \$	17.31 \$
Classe 2	1	13.68 \$	14.10 \$	14.38 \$	14.67 \$	15.04 \$
	2	14.12 \$	14.55 \$	14.84 \$	15.14 \$	15.52 \$
	3	14.58 \$	15.02 \$	15.32 \$	15.63 \$	16.02 \$
	4	15.05 \$	15.51 \$	15.82 \$	16.13 \$	16.54 \$
	5	15.53 \$	16.01 \$	16.33 \$	16.65 \$	17.07 \$
	6	16.03 \$	16.52 \$	16.85 \$	17.19 \$	17.62 \$
	7	16.55 \$	17.06 \$	17.40 \$	17.74 \$	18.19 \$
Classe 3	1	14.29 \$	14.73 \$	15.02 \$	15.32 \$	15.70 \$
	2	14.79 \$	15.24 \$	15.54 \$	15.85 \$	16.25 \$
	3	15.30 \$	15.77 \$	16.09 \$	16.41 \$	16.82 \$
	4	15.84 \$	16.32 \$	16.65 \$	16.98 \$	17.40 \$
	5	16.39 \$	16.89 \$	17.23 \$	17.57 \$	18.01 \$
	6	16.96 \$	17.48 \$	17.83 \$	18.18 \$	18.64 \$
	7	17.55 \$	18.09 \$	18.45 \$	18.82 \$	19.29 \$

Classification	Échelons	oct-19	oct-20	oct-21	oct-22	oct-23
Classe 4	1	14.92 \$	15.38 \$	15.69 \$	16.00 \$	16.40 \$
	2	15.63 \$	16.10 \$	16.42 \$	16.75 \$	17.17 \$
	3	16.36 \$	16.86 \$	17.20 \$	17.54 \$	17.98 \$
	4	17.13 \$	17.65 \$	18.01 \$	18.37 \$	18.83 \$
	5	17.94 \$	18.48 \$	18.85 \$	19.23 \$	19.71 \$
	6	18.78 \$	19.35 \$	19.74 \$	20.14 \$	20.64 \$
	7	19.67 \$	20.27 \$	20.67 \$	21.08 \$	21.61 \$
Classe 5	1	16.95 \$	17.46 \$	17.81 \$	18.17 \$	18.62 \$
	2	17.75 \$	18.29 \$	18.66 \$	19.03 \$	19.51 \$
	3	18.58 \$	19.15 \$	19.53 \$	19.92 \$	20.42 \$
	4	19.47 \$	20.06 \$	20.46 \$	20.87 \$	21.39 \$
	5	20.41 \$	21.03 \$	21.45 \$	21.88 \$	22.43 \$
	6	21.37 \$	22.02 \$	22.46 \$	22.91 \$	23.48 \$
	7	22.38 \$	23.07 \$	23.53 \$	24.00 \$	24.60 \$
Classe 6	1	14.98 \$	15.44 \$	15.75 \$	16.06 \$	16.46 \$
	2	15.69 \$	16.17 \$	16.50 \$	16.82 \$	17.25 \$
	3	16.44 \$	16.94 \$	17.28 \$	17.62 \$	18.06 \$
	4	17.23 \$	17.76 \$	18.11 \$	18.47 \$	18.93 \$
	5	18.03 \$	18.58 \$	18.96 \$	19.34 \$	19.82 \$
	6	18.89 \$	19.47 \$	19.86 \$	20.25 \$	20.76 \$
	7	19.80 \$	20.41 \$	20.81 \$	21.23 \$	21.76 \$
Classe 7	1	18.12 \$	18.67 \$	19.04 \$	19.43 \$	19.91 \$
	2	18.98 \$	19.55 \$	19.95 \$	20.34 \$	20.85 \$
	3	19.89 \$	20.49 \$	20.90 \$	21.32 \$	21.85 \$
	4	20.83 \$	21.46 \$	21.89 \$	22.33 \$	22.89 \$
	5	21.82 \$	22.49 \$	22.93 \$	23.39 \$	23.98 \$
	6	22.85 \$	23.55 \$	24.02 \$	24.50 \$	25.12 \$
	7	23.93 \$	24.66 \$	25.15 \$	25.66 \$	26.30 \$
Classe 8	1	21.53 \$	22.18 \$	22.63 \$	23.08 \$	23.66 \$
	2	22.55 \$	23.24 \$	23.70 \$	24.18 \$	24.78 \$
	3	23.62 \$	24.34 \$	24.82 \$	25.32 \$	25.95 \$
	4	24.73 \$	25.48 \$	25.99 \$	26.51 \$	27.17 \$
	5	25.92 \$	26.71 \$	27.24 \$	27.79 \$	28.48 \$
	6	27.14 \$	27.97 \$	28.53 \$	29.10 \$	29.83 \$
	7	28.43 \$	29.29 \$	29.88 \$	30.48 \$	31.24 \$

**ANNEXE B
CONTRAT DE FOURNITURE D'ÉQUIPEMENT POUR LE
PATROUILLEUR SAISONNIER
ET LE CE PARC À NEIGE**

Objet : Prêt d'équipement de ski pour la saison

Nom du patrouilleur visé : _____

Description de l'équipement : _____

Une paire de skis ou une planche à neige de marque : _____

Avec fixations de marque : _____

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIVIT :

- 1) La station s'engage à prêter l'équipement de ski, ci-haut mentionné, pour la période s'échelonnant du _____ au _____, à moins qu'il ne cesse d'agir comme patrouilleur.
- 2) L'usage de cet équipement est consenti exclusivement à : _____
- 3) _____ s'engage à remettre l'équipement en bon état, tenant compte d'un usage normal en fin de saison.
- 4) Il s'engage aussi à ne pas dénigrer par ses commentaires la réputation de la compagnie fabriquant ledit équipement.
- 5) Les patrouilleurs et les CE parc à neige peuvent, sans frais, faire affûter et farter leurs skis et leur planche à neige.

ANNEXE C DROIT DE REFUS

Droits et obligations

Le droit de refus s'applique selon les dispositions prévues à la loi sur la santé et la sécurité du travail articles 12 à 31 inclusivement. (L.R.Q., c. S-2.1)

Que savez-vous du droit de refus?

Que peut faire le travailleur?

Selon la loi, un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour lui ou pour une autre personne. Il ne peut pas exercer ce droit si le refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne (ex. : un pompier en service). Il doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur), et lui donner les raisons de son refus de travail. Il doit rester disponible sur les lieux de travail, pour exécuter d'autres tâches, s'il y a lieu.

Que doit faire l'employeur

L'employeur convoque le représentant du travailleur (représentant à la prévention, représentant syndical ou travailleur désigné). L'employeur et le représentant du travailleur examinent la situation et proposent des solutions pour apporter des corrections.

En désaccord

Si l'employeur et le représentant du travailleur ne s'entendent pas sur le danger ou la solution, ils peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. Si le travailleur croit que le danger est toujours présent, il peut maintenir son refus et demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. L'inspecteur de la CNESST détermine si le danger justifie le refus. Sa décision prend effet immédiatement. Elle doit être suivie même si les parties ne sont pas d'accord. L'employeur et le travailleur, ou son représentant, peuvent toutefois demander une révision de la décision auprès de la CNESST.

Que savoir d'autre sur le droit de refus

Dans certaines circonstances, l'employeur peut demander à un autre travailleur de remplacer le travailleur qui exerce son droit de refus. Il doit informer le remplaçant du refus des motifs du refus. Ce travailleur peut alors accepter ou refuser d'exécuter le travail.

Le travailleur ne peut pas être congédié parce qu'il exerce son droit de refus. Il continue de recevoir son salaire et aucune sanction ne peut lui être imposée. Si l'employeur considère que le travailleur abuse de ce droit, c'est lui qui doit en faire la preuve.

Source :

http://www.csst.qc.ca/travailleurs/droits_obligations/Pages/droit_refus.aspx

ANNEXE D

TABLEAU DES VÊTEMENTS ET OUTILS DE PROTECTION OBLIGATOIRE POUR LES SALARIÉS ET SALARIÉES DE LA STATION TOURISTIQUE DE STONEHAM

	Protection auditive	Casque VTT avec visière ou Moto-neige individuel	« Sous casque »	Lunette de sécurité	Gants de protection en fonction du travail effectué	Bottes à cap d' acier été et/ou hiver	Bottes été et/ou hiver	Chienne grillage	Masque de protection respiratoire individuelle	Équipement réfléchissant, dossard/bretelle	Harnais de protection en hauteur	Équipement de sécurité mécanique/Casque avec grille lunette gants, pantalon, bottes	Équipement de cadenas saps/af effectués du	Masque de soudeur	Casque de ski
Chef d'équipe enneigement et damage	X	X		X	X	X				X					
Chef d'équipe fabrication de neige															
Préposé fabrication de neige					X		X			X					
Opérateur Dameuse					X		X			X					
Opérateur de remontées mécaniques															
Opérateur principale aux remontées mécaniques	X		X		X		X			X					
Préposé aux remontées mécaniques															
Chef d'équipe aux remontées mécaniques		X			X		X			X					
Aide mécanicien garage	X		X	X	X	X		X	X	X			X	X	
Mécanicien garage															
Préposé équipe volante	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X		

	Protection auditive	Casque VTT avec visière ou Moto-neige individuel	« Sous casque »	Lunette de sécurité	Gants de protection en fonction du travail effectué	Botte à cap d'acier été et/ou hiver	Botte été et/ou hiver	Chaussure ignifuge	Masque de protection respiratoire individuelle	Équipement réfléchissant, dossard/bretelle	Harnais de protection en hauteur	Équipement de sécurité mécanique/Casque avec grille lunette gants, pantalon, bottes	Équipement de cadenas sape / si effectué du soudage	Masque de soudeur	Casque de ski
Chef d'équipe maintenance Préposé maintenance Chef d'équipe mécanicien garage Chef d'équipe mécanicien remontées mécaniques Mécanicien remontées mécaniques Aide mécanicien remontées mécaniques	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	
Apprenti électricien Électricien certifiés Électromécanicien remontées mécaniques	X	Casque et visière arc-fusé		X	Gants électrique	X		X		X	X		X	X	
Chef d'équipe stationnement Préposé de stationnement					X	X				X					
Chef d'équipe patrouille CE parc à neige		X			X	X				X					X
Patrouilleur Préposé au parc à neige			X		X					X					X

	Protection auditive																		
	Casque VTT avec visière ou Moto-casque intégral																		
	« Sous casque »																		
	Lunettes de sécurité																		
	Gants de protection en fonction du travail effectué			X															
	Botte à cap d'acier été et/ou hiver			X															
	Botte été et/ou hiver				X														
	Chaussure ignifuge																		
	Masque de protection respiratoire individuelle																		
	Équipement réfléchissant, dorsal/bretelle									X									
	Harnais de protection en hauteur																		
	Équipement de sécurité mécanique/Casque avec grille/lunette gants, pantalon, bottes																		
	Équipement de cadenas sangle/si effectué du soudage																		
	Masque de soudeur																		
	Casque de ski																		
Sécurité																			
Commissionnaire																			

ANNEXE E

DATES ET DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL

Je suis un(e)	Je peux prendre un :	Le congé peut débuter au plus tôt :	Le congé doit finir au plus tard :	La durée du congé est :
Mère biologique	Congé de maternité	16 semaines avant la date prévue de l'accouchement	18 semaines après l'accouchement. ¹	De 18 semaines continues maximum.
	Congé parental	La semaine de naissance de l'enfant	70 semaines après la naissance de l'enfant	De 52 semaines continues maximum.
Père biologique ²	Congé de paternité	La semaine de naissance de l'enfant.	52 semaines après la naissance de l'enfant.	De 5 semaines continues maximum.
	Congé parental	La semaine de naissance de l'enfant.	70 semaines après la naissance de l'enfant.	De 52 semaines continues maximum.
Parent adoptif (mère ou père) ³	Congé parental	La semaine où l'enfant m'est confié, ou bien celle où je vais à l'extérieur du Québec pour chercher l'enfant.	70 semaines après que l'enfant m'est confié.	De 52 semaines continues maximum.

ANNEXE F

SECTEUR D'ACTIVITÉ	NOM, PRÉNOM	STATUT	POSTE	ANCIENNETÉ GÉNÉRALE	DISPONIBLE POUR CE (S) POSTE (S)
ENTRETIEN					
ENTRETIEN					
ENNEIGEMENT ET DAMAGE					
ENNEIGEMENT ET DAMAGE					
PATROUILLE					
PATROUILLE					
PATROUILLE (GUERITE)					
PATROUILLE (GUERITE)					
REMONTEES MECANIQUES					
REMONTEES MECANIQUES					
SECURITE					
SECURITE					
STATIONNEMENT ET SITE					
STATIONNEMENT ET SITE					

**LETTRÉ D'ENTENTE 1
ASSURANCE GROUPE**

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIÉ :

1. Le salarié régulier après trois (3) mois d'emploi et le saisonnier temps plein après une (1) saison complète, participent obligatoirement au régime d'assurance groupe de la Station touristique Stoneham.

Sujet aux modalités et réserves prévues à ce régime d'assurance, les bénéfiques en date de la signature de la présente comprennent, entre autres:

Obligatoire

Assurance-vie

Salarié saisonnier : 10 000 \$ (réduction 50 % à 65 ans)

Salarié régulier : 1 fois le salaire annuel (arrondi au 1 000 \$ près)

Assurance-vie conjoint : 5 000 \$

Enfant : 4 000 \$

Cessation : 71 ans ou à la retraite

Assurance salaire longue durée (salarié régulier seulement) :

75 % du salaire mensuel,
maximum des prestations 3300 \$

Délai de carence : 119 jours

Durée : jusqu'à 65 ans

Les prestations sont imposables.

Facultatif avec preuve d'exemption

Médicaments : Franchise 25 \$ / année

Autres frais (ex : physiothérapie) : 0 \$ / franchise

Remboursement : 80 %

2. L'employeur contribue au paiement des assurances à cinquante pour cent (50 %) du coût total de la prime.
 3. Le salarié n'est pas couvert lorsqu'il est en mise à pied saisonnière, il doit s'inscrire à un autre régime ou encore sur le régime public à la régie de l'assurance maladie du Québec.
-

LETTRE D'ENTENTE 2
POSTE HORS DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIIT :

Un salarié qui obtient un poste hors de l'unité d'accréditation conserve et son ancienneté générale et son ancienneté dans le poste pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à compter de la date de l'obtention de son nouveau poste. Tout au long de cette période, le salarié paie ses cotisations syndicales.

Le salarié en question peut, au cours de cette période de quatre-vingt-dix (90) jours, réintégrer son ancien poste dans l'unité d'accréditation (sans préjudice à ses droits à ce poste) en déplaçant, si nécessaire, le salarié ayant le moins d'ancienneté générale acquise et accumulée durant la période qu'il occupait hors de l'unité d'accréditation, et continue de l'accumuler conformément aux dispositions de la convention collective.

La période de quatre-vingt-dix (90) jours calendrier ne s'applique pas lorsque le salarié qui a obtenu le poste hors de l'unité d'accréditation est mis à pied.

LETTRE D'ENTENTE 3
ALLOCATION POUR ACHAT D'OUTILS

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIIT :

Conformément à la pratique actuelle, des allocations annuelles totales pour l'achat et l'assurance d'outils, au montant respectif de trois cent soixante-huit dollars (368 \$) et de cent trente-deux dollars (132 \$), sont remises aux salariés des secteurs d'activité suivants et qui occupent les postes compris ci-dessous:

- Secteur d'activité
Entretien (Électricité, entretien des remontées, véhicules)
- Secteur d'activité
Enneigement et Damage (Chef d'équipe à l'enneigement et damage)

**LETTRE D'ENTENTE 4
PAIEMENT DES PÉRIODES DE REPAS**

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Paiement des périodes de repas

Pendant la période estivale, pour les salariés du secteur d'activité entretien et les salariés affectés au débroussaillage, l'employeur paie la période de repas lorsqu'il est requis par le gestionnaire qu'elle soit prise en montagne.

**LETTRE D'ENTENTE 5
RECONNAISSANCE DU STATUT DE RÉGULIER POUR LES SALARIÉS**

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Les salariés suivants conservent le statut de salarié régulier :

- Marc Cloutier
 - Claude Duquette
 - Yves Binet
-

**LETTRE D'ENTENTE 6
CONCERNANT LA PROCÉDURE D’AFFICHAGE EN DÉBUT DE
SAISON**

1. Les parties conviennent que l’employeur n’est pas tenu de suivre la nouvelle procédure d’affichage des besoins en début de saison prévue à 2.14 pour les postes de « Opérateur dameuse ». En ce sens, l’employeur peut embaucher des salariés occasionnels sur ce poste sans avoir recours à la procédure d’affichage des besoins en début de saison prévue à 2.14.
2. Cependant, le paragraphe 7 de la clause 15.03 s’applique aux salariés qui sont déjà formés pour accomplir du travail sur ces postes, et ce, prioritairement aux salariés occasionnels.
3. Pour les autres postes du département d’enneigement et damage, les besoins en début de saison sont envoyés par courriel à tous les salariés en même temps que le premier rappel au travail.

**LETTRE D'ENTENTE 7
MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL A LA PATROUILLE**

1. Aux fins de la présente les termes « ancienneté du secteur d’activité » signifient la date d’entrée en fonction dans le secteur d’activité de la patrouille, et ce, peu importe le poste.
2. Nonobstant la clause 11.01 de la convention collective en vigueur, lorsque l’employeur procède à des mises à pied à la patrouille, il commence par le salarié qui possède le moins d’ancienneté du secteur d’activité dans le poste visé et en respectant l’énumération prévue à la clause 11.10.
3. Nonobstant la clause 11.02 de la convention collective en vigueur, le salarié de la patrouille qui est mis à pied peut supplanter un salarié de la patrouille ayant moins d’ancienneté du secteur d’activité à la condition de satisfaire aux exigences du poste.

4. Nonobstant la clause 11.06 de la convention collective en vigueur, lorsqu'il y aura rappel du salarié mis à pied, il sera rappelé par statut selon son ancienneté du secteur d'activité, le tout dans l'ordre inverse de l'énumération prévue à 11.01 à la condition de satisfaire aux exigences du poste.
 5. Il est entendu que le salarié qui est rappelé au travail dans un autre poste que le sien conserve son droit de rappel sur son poste habituel.
 6. L'employeur remet au syndicat, en même temps que la liste d'ancienneté, une liste des salariés de la patrouille avec leur ancienneté du secteur d'activité.
-