

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-6450

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2698

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>CORPORATION SKI &amp; GOLF MONT-ORFORD 4380, CHEMIN DU PARC ORFORD QC J1X 7N9</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1232 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2144, RUE KING OUEST, BUREAU 170, SHERBROOKE QC J1J 2E8</p>		
<p>Date signature : 2025-12-19</p> <p>Date dépôt : 2026-01-12</p>	<p>Nombre de salariés visés : 70</p>	<p>Date début : 2025-12-19</p> <p>Date d'expiration : 2028-05-31</p>

Remarque :

Yao Aimé Goli  
Préposé(e) à l'émission

2026-01-12  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

CONVENTION COLLECTIVE

# **-MONT- ORFORD**

CORPORATION SKI & GOLF MONT-ORFORD

(Ci-après « l'Employeur »)

ET



SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 1232

(Ci-après le « Syndicat »)

En vigueur du 1<sup>er</sup> juin 2025 au 31 mai 2028

## **Table des matières**

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION .....	7
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS .....	9
3.01 Reconnaissance du syndicat.....	9
3.02 Entente particulière .....	9
3.03 Conseiller externe .....	10
3.04 Poursuite civile .....	10
3.05 Droit de gérance.....	10
3.06 Travail par des salariés exclus de l'unité de négociation ..	10
3.07 Grève / lock-out.....	11
3.08 Absence d'activité heure/lieu de travail .....	11
3.09 Rencontre pendant un autre quart .....	12
3.10 Dirigeants syndicaux .....	12
3.11 Coordonnées.....	12
3.12 Non-discrimination ou harcèlement.....	12
ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL ET COTISATION SYNDICALE .....	13
4.01 Obligation d'être membre .....	13
4.02 Cotisation syndicale .....	13
4.03 Modification de la cotisation syndicale .....	14
4.04 Absence de responsabilité .....	14
4.05 Affichage syndical .....	14
4.06 Congrès/formation.....	15
4.07 Comité de relations de travail (griefs, relations de travail, CNESST) .....	15
4.08 Comité de négociation .....	16
ARTICLE 5 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	17
ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	19

6.01	Grief syndical .....	19
	Étape 1 .....	19
	Étape 2 .....	19
6.02	Grief patronal .....	20
6.03	Délais et procédure de rigueur .....	20
6.04	Pouvoirs de l'arbitre .....	20
6.05	Délai de la décision .....	20
6.06	Effet d'une entente écrite .....	21
6.07	Décision finale .....	21
6.08	Honoraires .....	21
ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ .....		21
7.01	Principe de base .....	21
7.02	Période d'essai .....	21
7.03	Liste d'ancienneté .....	22
7.04	Maintien de l'ancienneté .....	22
7.05	Perte d'ancienneté et d'emploi .....	23
ARTICLE 8 – MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE .....		24
8.01	Nouvelle classification .....	24
8.02	Affichage de poste .....	24
8.03	Affectation .....	26
8.04	Promotion ultérieure .....	26
8.05	Promotion (fonction d'hiver) .....	27
8.06	Mise à pied .....	27
8.07	Rappel durant la même saison .....	28
8.08	Rappel au travail en début de saison .....	28
8.09	Rappel pour la neige artificielle en début de saison .....	29
8.10	Affectation temporaire .....	29
8.11	Absence du droit de déplacer par un salarié moins ancien	29

8.12	Parc à neige .....	29
ARTICLE 9 – UNIFORMES, ÉQUIPEMENTS ET OUTILS.....		30
9.01	Uniforme.....	30
9.02	Uniforme – mécanicien et golf.....	32
9.03	Vestiaire .....	32
9.04	Vêtements de travail .....	32
9.05	Indemnité pour outils personnels .....	36
ARTICLE 10 – SÉCURITÉ ET SANTÉ DU TRAVAIL.....		36
10.01	Premiers soins .....	36
10.02	Engagement.....	37
10.03	Rapport d'accident .....	37
10.04	Trousse de premiers soins .....	37
10.05	Comité syndical de santé et de sécurité.....	37
10.06	Protection individuelle .....	38
10.07	Nombre minimal de salariés.....	38
10.08	Formation.....	39
10.09	Protecteurs auditifs .....	40
10.10	Casque DOT .....	40
10.11	Certification .....	41
10.12	Lunettes de sécurité adaptées à la vue.....	41
ARTICLE 11 – SÉCURITÉ D'EMPLOI – CONTRATS FORFAITAIRES..		41
ARTICLE 12 – HEURES ET SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL .....		41
12.01	Semaine normale de travail.....	41
I	- Hiver .....	41
II	– Été - Montagne .....	43
III	– Été - Golf.....	43
IV	– Été – Patrouilleurs et chef patrouilleurs .....	43
V	– Été – Mécanicien de remontées mécaniques .....	44

12.02	Possibilité d'un horaire quatre (4) jours de dix (10) heures	45
12.03	Congé hebdomadaire.....	45
12.04	Période de repos.....	45
12.05	Période de repas.....	46
12.06	Pas de garantie.....	46
12.07	Absence de période de repos/repas.....	46
ARTICLE 13 – SALAIRES.....		46
13.02	Jour de la paie.....	47
13.03	Bulletin de paie.....	47
13.04	Taux – affectation temporaire.....	48
13.05	Solde dû lors d'une mise à pied ou fin d'emploi.....	48
13.06	Indemnité pour le rappel au travail.....	49
13.07	Prime de soir.....	49
13.08	Prime de nuit.....	49
13.09	Prime de chef d'équipe.....	49
13.10	Prime d'accompagnement.....	50
13.11	Prime de compétence.....	50
13.12	Prime de formation.....	51
ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....		51
ARTICLE 15 – CONGÉS FÉRIÉS ET MOBILES.....		53
15.03	Congés mobiles.....	54
15.04	Congé de maladie.....	55
15.05	Jour de Noël et Jour de l'An.....	55
ARTICLE 16 – VACANCES ANNUELLES.....		56
16.05	Report de vacances.....	57
ARTICLE 17 – CONGÉS SOCIAUX.....		58
ARTICLE 18 – CONGÉ SANS SOLDE.....		59
ARTICLE 19 – ASSURANCE GROUPE.....		60

ARTICLE 20 – FONDS DE RETRAITE .....	60
ARTICLE 21 – VALIDITÉ.....	61
ARTICLE 22 – ANNEXES .....	61
ARTICLE 23 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	61
ANNEXE « A »	63
ANNEXE « B »	67
SALAIRES	67
A) CALCUL DE L'INDICE .....	69
B) RÉTROACTIVITÉ .....	69
ANNEXE « C »	71
PRIVILÈGES AUX SALARIÉS TEMPS COMPLET.....	71
QUI OCCUPENT UNE FONCTION RÉGULIÈRE .....	71
ANNEXE « D » - FORMULAIRE DE DISPONIBILITÉ .....	73
LETTRE D'ENTENTE N° 1 (Ancienne 2) .....	76
LETTRE D'ENTENTE N° 2 (Ancienne 3) .....	79
LETTRE D'ENTENTE N° 3 (Ancienne 4) .....	81

## ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour but de promouvoir les relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun, de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les griefs qui pourraient survenir.
- 1.02** Les parties reconnaissent que la mission de l'entreprise est d'offrir à la clientèle la meilleure expérience montagne ou golfique qu'il lui soit possible de mettre en œuvre en toute circonstance. Celle-ci s'articulera non seulement à la compétence d'accueil, mais également au niveau de la qualité d'exécution du travail, quelle que soit la fonction occupée. Les parties reconnaissent de surcroît que chaque geste posé par ses salariés aura une incidence sur l'expérience montagne ou golfique ultimement offerte à sa clientèle.

## ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

- 2.01** **Employeur** : désigne la Corporation Ski & Golf Mont-Orford.
- 2.02** **Syndicat** : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1232.
- 2.03** **Les parties** : désignent l'Employeur et le Syndicat. Lorsque ce mot est utilisé au singulier, il désigne l'une ou l'autre des parties.
- 2.04** **Salarié** : désigne tout salarié au sens du *Code du travail* couvert par l'accréditation et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent. Il comprend le :
- a) **Salarié permanent à temps complet** : est un salarié couvert par la présente convention qui occupe un emploi ou fonction régulière durant toute l'année et qui a complété la période d'essai prévue à la convention. Il doit offrir une disponibilité minimale de cinq (5) jours par semaine du dimanche au samedi durant la période où il est appelé à travailler. Il n'est toutefois pas tenu de remplir le formulaire de disponibilité pour chaque saison.

- b) **Salarié temps complet saisonnier** : est un salarié couvert par la présente convention qui occupe un emploi ou fonction régulière pour la saison golf ou montagne et qui a complété la période d'essai prévue à la convention. Il doit offrir une disponibilité minimale de cinq (5) jours par semaine du dimanche au samedi durant la période où il est appelé à travailler.
- c) **Salarié temps partiel** : est un salarié dont les heures normales de travail sont généralement inférieures à celles de la semaine normale de travail, sauf lors d'un remplacement à long terme d'un salarié absent qui occupe une fonction régulière.
- d) **Salarié à l'essai** : est un salarié couvert par la présente convention, sauf dans les cas où le contraire y est expressément prévu, qui occupe un emploi ou fonction régulière et qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la convention.

- 2.05 **Fonction régulière** : est une fonction qui comprend normalement une semaine normale de travail.
- 2.06 **Période d'essai** : désigne la période de travail à laquelle un salarié ayant obtenu un poste à la suite d'un affichage est soumis avant qu'il ne puisse être confirmé dans le poste obtenu. Cette période est celle prévue à la convention.
- 2.07 **Grief** : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.08 **Délais** : tous les délais prévus à la présente convention collective se calculent en jours civils, à moins de stipulation contraire.
- 2.09 **Mise à pied** : désigne la cessation temporaire du travail d'un salarié suivant la convention collective.
- 2.10 **Rappel au travail** : désigne le rappel au travail par l'Employeur suivant la convention d'un salarié à la suite de sa mise à pied.
- 2.11 **Conjoint** : désigne les 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.

**2.12 Convention** : désigne la présente convention collective de travail.

**2.13 Hiver** : signifie la période de temps définie comme telle à chaque année par l'Employeur.

**2.14 Été** : signifie la période de temps définie comme telle à chaque année par l'Employeur.

**2.15 Chef d'équipe** : c'est un salarié qui, sous la direction d'un représentant de l'Employeur et après avoir été expressément désigné comme tel par lui dans chaque cas particulier, tout en travaillant lui-même, voit à la coordination des activités de deux (2) salariés ou plus et est responsable de leur ouvrage.

### **ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS**

#### **3.01 Reconnaissance du syndicat**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par la décision rendue par l'agent de relations du travail de la Commission des relations du travail datée du 6 juillet 2011.

#### **3.02 Entente particulière**

Toute entente entre l'Employeur et le Syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par un représentant de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

### **3.03 Conseiller externe**

Le Syndicat peut faire appel à un conseiller du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur.

Sur permission préalable de l'Employeur, ce conseiller a accès aux établissements de l'Employeur durant les heures de travail, dans le seul but de discuter des questions relatives à l'application de la présente convention collective, de participer à la discussion et aux règlements des griefs et de rencontrer les représentants autorisés de l'Employeur, et ce, sans perte de salaire pour les salariés concernés.

Le conseiller extérieur de chacune des parties a le droit d'assister à toute rencontre des parties prévue à la convention, notamment aux réunions du Comité de relations de travail et du Comité de négociation.

### **3.04 Poursuite civile**

L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié qui fait l'objet d'une poursuite du fait de l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde.

### **3.05 Droit de gérance**

L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention collective.

Les droits de gérance seront exercés de façon juste et équitable pour tous les salariés, et ce, en respect avec les dispositions de la convention collective.

### **3.06 Travail par des salariés exclus de l'unité de négociation**

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

- a) lorsqu'il faut faire du travail expérimental pour une période courte et raisonnable ;
- b) si cela devient nécessaire dans l'intérêt de la sécurité ;
- c) lorsqu'il s'agit d'entraîner ou d'enseigner, et ceci, en présence du salarié concerné ;
- d) lorsque les salariés ne se présentent pas au travail comme prévu ; cette période ne doit pas excéder le temps nécessaire pour avoir un remplaçant ;
- e) dans le cas où il y a une accélération rapide et non prévue dans la demande de la clientèle pour un service donné par l'Employeur, cette période ne doit pas excéder deux (2) heures ;
- f) lors de besoin ponctuel, surcroît temporaire de travail ou travail de courte durée ;

Bien que la vérification de billets puisse être faite par des salariés syndiqués, cette tâche ne sera pas considérée comme étant du travail normalement accompli seulement par les salariés qui sont dans l'unité de négociation.

### **3.07 Grève / lock-out**

Pendant la durée de cette convention, il n'y a aucun lock-out par l'Employeur, ni grève, ni ralentissement de travail, ni grève sur le tas, ni arrêt ou suspension de travail, en tout ou en partie, pour quelque raison que ce soit, par les salariés et/ou le Syndicat.

### **3.08 Absence d'activité heure/lieu de travail**

Aucune activité syndicale n'a lieu durant les heures de travail et/ou sur les lieux de l'Employeur, sauf dans les cas explicitement prévus dans la présente convention. Toutefois, sauf en cas d'urgence, le président du syndicat ou son remplaçant peut, à l'occasion, avoir une conversation téléphonique avec le représentant syndical externe pendant les heures de travail, et ce, pour une durée maximum de cinq (5) minutes.

### **3.09 Rencontre pendant un autre quart**

Sur autorisation du directeur général, un dirigeant du Syndicat peut rencontrer un membre qui travaille sur un autre quart que le sien, durant les heures et sur les lieux du travail, à un moment qui affecte le moins le travail et pour une durée limitée préalablement établie.

### **3.10 Dirigeants syndicaux**

Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom de ses dirigeants et de la fonction occupée par chacun, et ce, dans les meilleurs délais. Il en est de même de tout changement.

### **3.11 Coordonnées**

Tout salarié doit inscrire son adresse, son numéro de téléphone et son courriel, le cas échéant, sur le formulaire de disponibilité de l'annexe « D » remis au directeur général, au directeur du personnel ou son représentant. Il doit aussi aviser, par écrit, de tout changement de ses coordonnées en cours de saison. L'Employeur transmet une copie du formulaire ou de l'avis écrit au Syndicat.

### **3.12 Non-discrimination ou harcèlement**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et psychologique, particulièrement en mettant sur pied des politiques de sensibilisation et d'information.

#### Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

### Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées et imposées qui prennent la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

### Non-discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou ses absences, son sexe, l'identité ou l'expression de genre, son orientation sexuelle, son état civil, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, le fait qu'il soit une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches est réputée non discriminatoire.

## **ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL ET COTISATION SYNDICALE**

### **4.01 Obligation d'être membre**

Tout salarié régi par la présente convention collective doit, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu 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.

### **4.02 Cotisation syndicale**

L'Employeur s'engage à verser au Syndicat par dépôt bancaire lors du dépôt de la paie, les cotisations prélevées au

cours de ladite période de paie. Un rapport du logiciel de paie expliquant les cotisations prélevées est envoyé en même temps au Syndicat. Au besoin, une liste contenant le nom et le prénom, appellation d'emploi, date d'embauche, nombre d'heures cotisables travaillées dans chaque type d'emploi ainsi que le taux horaire applicable à chacun au cours de la période et taux horaire de chaque salarié ainsi que le montant des retenues individuelles et cumulatives de même que l'adresse et le numéro de téléphone de chacun. Le cas échéant, l'Employeur fournit en même temps le nom de tout salarié qui a terminé son emploi au cours du mois et la date de la fin de celui-ci.

Lorsqu'un salarié occupe un poste syndiqué et un poste non-syndiqué, l'Employeur retient les cotisations syndicales sur chacune des paies. Par la suite, l'Employeur procède quatre (4) fois par année aux ajustements des cotisations syndicales payées alors que le salarié occupait un poste non syndiqué, facture la section locale 1232 pour les cotisations reçues en trop et rembourse les cotisations au salarié visé.

#### **4.03            Modification de la cotisation syndicale**

Dans le cas de modification du taux des cotisations syndicales, le Syndicat avise l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours avant ladite modification.

#### **4.04            Absence de responsabilité**

L'Employeur n'est pas tenu responsable d'aucune cotisation syndicale autre que celle qu'il doit déduire en vertu du présent article. Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne contre toute réclamation qu'un ou des salariés pourraient faire contre lui, relativement au montant déduit de leur salaire, comme prévu par le présent article.

#### **4.05            Affichage syndical**

L'Employeur consent à permettre l'affichage d'avis ou recommandations du Syndicat sur un tableau d'affichage placé dans les salles de repos des salariés et fourni dans ce but.

Les affichages ne devront pas contenir des informations sexistes, racistes, discriminatoires ou diffamatoires.

#### **4.06 Congrès/formation**

- a) L'Employeur convient d'accorder des congés sans paie et sans perte d'ancienneté aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des congrès, un conseil général ou de la formation syndicale à l'extérieur des établissements de l'Employeur.
- b) Toutefois, l'Employeur n'est en aucun cas obligé d'accorder de tels congés sans paie à plus de deux (2) salariés en même temps, mais de classification différente. Cette absence est d'un maximum de sept (7) semaines de travail par année de calendrier pour l'ensemble des salariés et ils doivent dans tous les cas, donner un avis écrit signé par le président et le secrétaire du Syndicat de sept (7) jours avant leur départ, à moins d'une entente mutuelle entre les deux (2) parties.
- c) L'Employeur verse le salaire normal et les avantages sociaux perdus comme s'il était au travail. À la fin de chaque mois, l'Employeur transmet au Syndicat une facture pour le montant total avancé en raison de telles absences, laquelle doit être payée dans les trente (30) jours de sa réception.

#### **4.07 Comité de relations de travail (griefs, relations de travail, CNESST)**

- a) Les salariés sont représentés par un comité de relations de travail composé de deux (2) salariés au maximum à la fois, choisis parmi et par eux-mêmes, dont le président ou en son absence le vice-président.
- b) 1- Le Syndicat doit informer par écrit, sans délai, l'Employeur des noms des membres du comité de relations de travail et de tout remplaçant.  
  
2 - L'Employeur doit informer par écrit sans délai, le Syndicat des noms des personnes du comité de relations de travail et de tout remplaçant à toutes les étapes de la procédure.

- c) Les membres du comité de relations de travail sont expressément autorisés par les salariés à discuter et régler les griefs avec l'Employeur.
- d) L'heure et le lieu des réunions entre le comité de relations de travail et l'Employeur, dans le but de discuter et de régler les griefs, sont fixés par entente mutuelle entre les parties.
- e) Si, par entente mutuelle entre les parties, une telle réunion a lieu durant les heures de travail d'un ou de plusieurs membres du comité de relations de travail, ce ou ces derniers ne perdent pas de salaire pour le temps passé à cette réunion.
- f) Si, par entente mutuelle entre les parties, une telle réunion a lieu en dehors des heures de travail d'un ou de plusieurs membres du comité de relations de travail, ce ou ces derniers sont payés par l'Employeur pour le temps passé à cette réunion ou, au choix du salarié, peut reprendre ces heures à une date convenue avec son supérieur immédiat.
- g) Les membres du comité de relations de travail sont libérés sans perte de salaire pour le temps de l'arbitrage.

#### **4.08 Comité de négociation**

- a) Les salariés sont représentés par un comité de négociation composé de deux (2) salariés au maximum à la fois, choisis parmi et par eux-mêmes.
- b) 1- Le Syndicat doit informer par écrit, sans délai, le directeur général, le directeur du personnel ou son représentant des noms des membres du comité de négociation et de tout remplaçant.  
2- L'Employeur doit informer par écrit, sans délai, le Syndicat des noms des personnes du comité de négociation et de tout remplaçant à toutes les étapes de la procédure.
- c) Les membres du comité de négociation sont expressément autorisés par les salariés à négocier la convention collective de travail avec l'Employeur.
- d) L'heure et le lieu des réunions entre le comité de négociation et l'Employeur, dans le but de négocier la convention

collective de travail, sont fixés par entente mutuelle entre les parties.

- e) Si, par entente mutuelle entre les parties, une telle réunion entre le comité de négociation et l'Employeur a lieu durant les heures de travail d'un ou de plusieurs membres du comité de négociation, ce ou ces derniers ne perdent pas de salaire pour le temps passé à cette réunion.
- f) Si, par entente mutuelle entre les parties, une telle réunion entre le comité de négociation et l'Employeur a lieu en dehors des heures de travail d'un ou de plusieurs membres du comité de négociation, ce ou ces derniers sont payés par l'Employeur pour le temps passé à cette réunion.

## **ARTICLE 5 – MESURES DISCIPLINAIRES**

- 5.01** Les mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées par l'Employeur sont :
- l'avertissement verbal, constaté par écrit ;
  - la réprimande écrite ;
  - la suspension ;
  - le congédiement.
- 5.02** Aucune mesure disciplinaire n'est imposée sans cause juste et suffisante.
- 5.03** Toute mesure disciplinaire que l'Employeur impose à un salarié doit être confirmée par écrit en indiquant les principaux faits et motifs et une copie en est remise au Syndicat.
- 5.04** Une mesure disciplinaire ne peut être imposée et déposée au dossier ou en faire partie si elle n'est pas prise dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance par l'Employeur des faits nécessaires à la prise de sa décision.
- 5.05** Un salarié convoqué à une rencontre avec son Employeur concernant l'imposition d'une mesure disciplinaire autre qu'un avertissement verbal, a le droit d'être accompagné par un dirigeant du Syndicat pour que celui-ci participe de bonne foi à la discussion et contribue à clarifier la situation. Une période

de temps raisonnable est allouée au dirigeant du Syndicat afin de rencontrer le salarié en cause avant la rencontre.

- 5.06** Lorsqu'il impose une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut invoquer une mesure disciplinaire inscrite au dossier du salarié si celui-ci a complété, depuis la date de l'imposition de la mesure, dix-huit (18) mois de travail effectif, sans qu'une autre mesure ne lui ait été imposée. Par contre si, en arbitrage, le salarié prétend bénéficier d'un dossier vierge avant la période ci-devant prévue, l'Employeur peut invoquer la mesure antérieure pour le contredire.

De plus, afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, la présente clause ne peut avoir pour effet d'empêcher l'Employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à un salarié en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à ce salarié en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

- 5.07** Dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 5.08** L'application de l'article 5 n'empêche en rien l'Employeur de suspendre un salarié avec ou sans rémunération, selon la gravité de l'infraction soupçonnée, aux fins d'enquête. Dans ce cas, l'Employeur doit procéder à l'enquête dans les trente (30) jours.
- 5.09** Sur demande écrite du salarié, il a accès, seul ou accompagné d'un dirigeant du Syndicat, dans un délai raisonnable après sa demande, à son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur.
- 5.10** Les caméras vidéo et enregistrements sonores sont utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la détérioration, les dommages à la propriété. En aucun temps, ces caméras vidéo et enregistrements sonores ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de

celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.

Toute intrusion dans la vie privée des employés par les systèmes décrits au paragraphe précédent est interdite si ce n'est dans le but mentionné à ce paragraphe.

## **ARTICLE 6 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

### **6.01 Grief syndical**

Tout litige relatif à l'application, l'interprétation ou à la présumée violation de la présente convention peut être soumis selon les règles de procédures suivantes :

#### **Étape 1**

Avant qu'un grief ne soit déposé, le salarié intéressé ou s'il le désire le salarié intéressé conjointement avec un dirigeant syndical doit discuter du problème avec son superviseur immédiat.

Le Syndicat peut au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou en son nom déposer un grief à la personne désignée par l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la connaissance de l'incident à l'origine du grief par le salarié ou le Syndicat, selon la première des échéances. Toutefois, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. L'Employeur transmet au Syndicat sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivants. Si la réponse donnée par l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou si l'Employeur ne donne pas sa réponse dans le délai prescrit, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage selon l'étape 2.

#### **Étape 2**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape 1, il est automatiquement soumis à l'arbitrage à un arbitre choisi conjointement entre les parties. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre dans un délai de trente (30) jours, l'une ou l'autre peut requérir l'intervention du ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.

## **6.02 Grief patronal**

Si l'Employeur se croit lésé dans ses droits, il peut, dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, le soumettre par écrit au Syndicat. Ce dernier doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivants. Si la réponse donnée par le Syndicat n'est pas jugée satisfaisante ou si le Syndicat ne donne pas sa réponse dans le délai prescrit dans la phrase précédente, l'Employeur peut le référer à l'arbitrage et alors l'étape 2 de l'article 6.01 s'applique.

## **6.03 Délais et procédure de rigueur**

Les délais mentionnés dans le présent article de même que la procédure prévue sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement, par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier, de prolonger ces délais.

## **6.04 Pouvoirs de l'arbitre**

- a) Les vices de forme dans la rédaction d'un grief ne l'invalident pas.
- b) Tout arbitre nommé en vertu du présent article doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention collective.
- c) Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, de modifier, d'altérer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention collective ou d'y ajouter quoi que ce soit.
- d) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

## **6.05 Délai de la décision**

L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit aux deux (2) parties, dans les soixante (60) jours civils suivant la dernière date d'audience.

**6.06 Effet d'une entente écrite**

Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, à propos de n'importe laquelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage, est finale et obligatoire pour l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés intéressés.

**6.07 Décision finale**

La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés intéressés.

**6.08 Honoraires**

Il est convenu que les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés par les deux (2) parties et en parts égales.

Chaque partie assume les frais pour les témoins qu'elle a requis.

**ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ**

**7.01 Principe de base**

L'ancienneté d'un salarié est déterminée par la durée de service continu pour l'Employeur, conformément aux termes de la présente convention collective.

**7.02 Période d'essai**

- a) Un nouveau salarié est assujéti à une période d'essai. Durant la période d'essai, il est évalué à l'intérieur des quatre cent quatre-vingts heures (480) travaillées à taux normal. À l'intérieur de la période d'essai, l'Employeur garde son droit de gérance pour maintenir ou non le salarié à son service.
- b) L'ancienneté de chaque salarié ne débute qu'à la suite de la période d'essai de quatre cent quatre-vingts heures (480) travaillées à taux normal. Si deux (2) salariés sont engagés en même temps, le premier qui aura atteint le plateau de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées sera le plus ancien.

- c) À l'expiration de sa période d'essai, le nom de ce salarié est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté rétroagit alors à la date de sa dernière embauche.
- d) Durant sa période d'essai, le salarié est sujet à une suspension, un congédiement ou d'autres mesures disciplinaires et à une mise à pied, sans recours à la procédure de griefs.

### **7.03 Liste d'ancienneté**

- a) La liste officielle d'ancienneté incluant la classification des salariés couverts par la présente convention collective apparaît à l'annexe « A ».

Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement à la liste d'ancienneté.

- b) L'Employeur affiche deux (2) fois par année, à savoir au 1<sup>er</sup> juin et au 1<sup>er</sup> décembre, la liste d'ancienneté, le nombre d'heures travaillées aux fins de la convention, la classification mise à jour des salariés couverts par la présente convention collective. Une (1) copie de cette liste est envoyée au Syndicat.
- c) Toute contestation au sujet de l'ancienneté ou de la classification d'un salarié doit être faite dans les vingt (20) jours suivant la réception de l'envoi de la liste d'ancienneté, incluant la classification, au Syndicat. Faute de contestation dans ces délais, la liste d'ancienneté ainsi affichée et envoyée au Syndicat est considérée comme officielle et finale.

### **7.04 Maintien de l'ancienneté**

Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- 1) dans le cas d'une lésion professionnelle dont l'absence n'excède pas vingt-quatre (24) mois ;
- 2) dans le cas d'absence pour maladie ou d'accident personnel, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois ;

- 3) durant la période autorisée d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental ;
- 4) lorsqu'il est en congé sans solde dûment autorisé en vertu de la présente convention, et ce, pour la durée du congé autorisé ;
- 5) lorsqu'il est en service public conformément aux lois applicables, et ce, pour la durée prévue par la loi ;
- 6) dans le cas d'absence du travail en raison d'une libération syndicale en vertu de l'article 4 de la présente convention collective.

#### **7.05 Perte d'ancienneté et d'emploi**

Tout salarié perd tout droit d'ancienneté, son nom est biffé de la liste d'ancienneté de son groupe et son emploi est terminé pour une des raisons suivantes :

- 1- si le salarié démissionne volontairement de son emploi, par écrit ou verbalement en présence d'un délégué syndical. À défaut de ce qui précède, le Syndicat a quarante-huit (48) heures de l'avis de l'Employeur pour infirmer la démission ;
- 2- si le salarié est congédié pour cause juste et qu'il n'est pas réintégré selon les dispositions de la présente convention;
- 3- si le salarié est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois ;
- 4- si le salarié est absent pour une période excédant trente-six (36) mois pour cause de maladie ou d'accident personnel ou excédant vingt-quatre (24) mois pour une lésion professionnelle ;
- 5- si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans le délai prévu à la convention ;
- 6- si le salarié ne respecte pas les conditions du permis d'absence que lui a accordé l'Employeur en application de l'un ou l'autre des articles de la présente convention collective ;

7- si le salarié est absent sans raison juste et suffisante ou est absent sans autorisation préalable pour une période de plus de trois (3) jours consécutifs de calendrier.

8 - si le salarié n'accumule pas cent soixante (160) heures de travail et a refusé, à au moins trois (3) reprises, de travailler au cours de journées différentes durant l'année de convention précédente (du 1er juin au 31 mai).

## **ARTICLE 8 – MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE**

### **8.01 Nouvelle classification**

Avant la création d'une nouvelle classification, les deux (2) parties doivent négocier le titre de la classification et le salaire. À défaut d'entente, le titre de classification et le salaire seront déterminés par l'Employeur et sujet à contestation par grief logé par le Syndicat.

### **8.02 Affichage de poste**

- a) Dans tous les cas de fonction régulière vacante ou nouvellement créée, l'Employeur affiche ladite fonction pendant sept (7) jours et une copie est transmise au Syndicat.

L'affichage doit contenir :

- Le début et la fin de l'affichage ;
- l'appellation d'emploi du poste;
- le nombre de postes;
- une description sommaire des tâches;
- les exigences normales du poste;
- s'il s'agit d'un poste à temps plein ou à temps partiel;
- l'échelle des salaires;

- b) **Tableaux d'affichage**

Les tableaux d'affichage sont présents à tous les « punchs » au garage, dans la salle de patrouille, dans les bureaux administratifs, dans les salles de repos à la neige artificielle, à la montagne et au golf.

- c) Dans tous les cas d'affichage, les salariés absents seront avisés (électronique ou papier ou téléphone). Les salariés absents peuvent appliquer sur le poste s'ils peuvent l'occuper dans un délai raisonnable.
- d) Les salariés peuvent alors se porter candidats. L'Employeur fait parvenir à la fin de la période d'affichage la liste de tous les salariés qui ont posé leur candidature en remettant une copie au Syndicat.
- e) le poste est attribué au salarié le plus compétent qui possède les qualifications et les aptitudes requises. À compétence égale, l'Employeur choisira le candidat le plus ancien.
- f) L'Employeur s'engage à aviser tous les candidats, dans les cinq (5) jours de la fin de l'affichage et informe le Syndicat du candidat choisi. Le candidat choisi bénéficie d'une période d'entraînement et d'essai dont la durée est précisée ci-après. À la fin de cette période, le candidat peut retourner ou être retourné à son ancienne fonction, si selon l'évaluation de l'Employeur, il ne répond pas aux exigences normales du poste. En cas de refus de candidature ou de retour par l'Employeur au terme de la période d'entraînement et d'essai, l'Employeur doit donner les raisons qui motivent sa décision et l'Employeur assume le fardeau de la preuve lors d'un arbitrage.
- g) **Période d'entraînement et d'essai**

La durée de la période d'entraînement et d'essai est la suivante :

Lorsqu'elle n'est pas complétée, la période d'entraînement et d'essai se continue et est cumulative d'une année à l'autre.

**Minimum quarante (40) heures travaillées et maximum quatre-vingts (80) heures travaillées pour les titres suivants :**

Concierge - travaux légers, concierge - travaux lourds, préposé au stationnement, vérificateur de billets, opérateur de petits équipements (tondeuse, etc.)

**Minimum quarante (40) heures travaillées et maximum cent soixante (160) heures travaillées pour les titres suivants :**

Opérateur de remontée mécanique, homme d'entretien, opérateur de canon à neige, opérateur de véhicules légers (triplex, etc.), opérateur pompe et compresseur, patrouilleur.

**Minimum quarante (40) heures travaillées et maximum d'une saison complète de travail ou après deux cent quarante (240) heures travaillées, selon le plus élevé des deux (2), pour les titres des classes 4 et supérieures.**

- h) S'il n'y a pas de candidat parmi les salariés possédant les qualifications requises pour accomplir la fonction régulière concernée, il informe le Syndicat. L'Employeur comble cette fonction à sa discrétion, incluant avec des candidats de l'extérieur selon les mêmes critères qu'il a affichés.
- i) Durant le temps de l'affichage susmentionné et pendant le temps où l'Employeur fait son choix de la façon qui y est prévue, l'Employeur peut remplir temporairement cette fonction régulière vacante ou nouvellement créée et doit l'offrir aux salariés, en respectant l'ancienneté et pourvu que le salarié possède les qualifications et les aptitudes requises. Le salarié choisi pour remplir ladite fonction régulière vacante ou nouvellement créée est payé au taux de cette fonction à compter de la date où il y est affecté par l'Employeur.

### **8.03 Affectation**

Tout poste temporairement dépourvu de son titulaire ou lors d'un surcroît de travail ou lors de la mise en marche de nouvelles opérations et que l'Employeur désire combler est offert et est donné par ordre d'ancienneté, pourvu que le salarié possède les qualifications et les aptitudes requises pour l'ensemble des tâches à effectuer et soit disponible pendant toute la durée requise par l'Employeur. Le salarié ne subit aucune baisse de salaire.

### **8.04 Promotion ultérieure**

Le défaut de se porter candidat sur une fonction régulière vacante ou nouvellement créée ou le fait de refuser une

promotion à une telle fonction n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ultérieure.

#### **8.05 Promotion (fonction d'hiver)**

Lorsque l'Employeur a utilisé au cours de deux (2) saisons consécutives une fonction d'hiver supérieure à la fonction II (journalier, préposé à la remontée mécanique, concierge, etc.) pour plus de soixante pour cent (60%) des deux (2) saisons, elle procède alors à l'affichage d'une fonction régulière d'hiver.

Cet affichage se fait selon les règles prévues pour une promotion à une fonction régulière. Le candidat qui obtient la fonction change de titre.

#### **8.06 Mise à pied**

En cas de mise à pied, les salariés à l'essai seront d'abord mis à pied.

Par la suite, le ou les salarié(s) moins ancien(s) de sa fonction est (sont) mis à pied.

Toutefois, un salarié peut, à sa demande, être relocalisé dans une autre fonction qu'il est capable d'occuper, s'il possède l'ancienneté suffisante, sauf en ce qui concerne les fonctions de concierge, vérificateurs de billets, préposé au stationnement, opérateur de machinerie, opérateur de tracteur débroussaillage, chef d'équipe montagne, chef patrouilleur, coordonnateur damage des pistes, coordonnateur enneigement, mécanicien responsable du secteur machinerie roulante, responsable secteur entretien bâtiments, mécanicien de remontée mécanique, responsable Montagne, responsable golf, responsable enneigement et mécanicien responsable du secteur remontée mécanique. S'il est relocalisé dans une autre fonction, il reçoit le salaire de la fonction sur laquelle il est relocalisé. Malgré ce qui précède, un salarié saisonnier ne peut pas déplacer un salarié à temps complet.

### **8.07 Rappel durant la même saison**

Dans le cas d'un rappel au travail durant la même saison, le salarié le plus ancien en mise à pied sur le poste nécessitant un rappel est d'abord rappelé.

Un salarié mis à pied et rappelé au travail pour une période de dix (10) jours ouvrables ou moins peut refuser ce rappel. En cas de refus, le rappel est offert au salarié suivant sur la liste de mis à pied pour le poste nécessitant un rappel, le cas échéant.

### **8.08 Rappel au travail en début de saison**

En début de saison, si un salarié ne répond pas à l'Employeur lors de son rappel, l'Employeur doit en aviser immédiatement le Syndicat. Le Syndicat a alors quarante-huit (48) heures pour aviser le ou les salariés de son retour au travail.

Le salarié qui comble temporairement durant le rappel, effectue la semaine complète de travail au lieu et à la place du salarié rappelé.

1- Le rappel au travail d'un salarié se fait à partir du formulaire de disponibilité rempli par le salarié à la fin de la saison précédente, en téléphonant à son dernier numéro de téléphone inscrit à l'Employeur. Un salarié peut en tout temps avant son rappel au travail modifier, par écrit ou par courriel avec preuve de l'accusé de réception, son formulaire de disponibilité. Copie de chacun des formulaires de disponibilité est remise au Syndicat. Il est de la responsabilité du salarié de transmettre le formulaire de disponibilité au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année pour la saison d'hiver et le 1<sup>er</sup> mars de chaque année pour la saison d'été. Si le salarié transmet son formulaire de disponibilité par courriel, l'Employeur peut lui faire parvenir ledit formulaire par courriel avec preuve de l'accusé de réception.

2 - Pour le rappel au travail pour le golf, le rappel au travail se fait, par ancienneté, parmi les salariés de la fonction golf identifiée à l'annexe « A ». Si le salarié refuse le rappel, il perd sa fonction golf.

3 - Le salarié ainsi rappelé doit se rapporter au travail dans un délai maximum de sept (7) jours suivant son rappel.

4 - L'Employeur n'est pas tenu d'utiliser les services d'un salarié qui ne devient disponible qu'après le début des activités de la saison d'été ou de la saison d'hiver. Le salarié peut toutefois modifier ses disponibilités après le début des activités par l'envoi d'un nouveau formulaire de disponibilité et il pourra être rappelé s'il y a d'autres rappels durant la saison.

#### **8.09 Rappel pour la neige artificielle en début de saison**

Nonobstant le paragraphe 2 de l'article 8.08, le délai pour se rapporter au travail suite à un rappel pour la neige artificielle est de vingt-quatre (24) heures. Le refus du rappel par le salarié ne le pénalise pas sur son droit de rappel pour la saison. Le salarié qui désire être rappelé, mais qui ne peut se présenter dans le délai de vingt-quatre (24) heures devra en aviser l'Employeur et l'Employeur informera le Syndicat, il devra alors se présenter au plus tard dans les sept (7) jours du rappel. Il n'existe toutefois aucune garantie qu'il y aura du travail au moment où le salarié sera disponible. Il pourra déplacer un salarié moins ancien qui est attiré à la neige artificielle uniquement s'il y a encore de tels travaux.

#### **8.10 Affectation temporaire**

Pendant ces temps de rappel, l'Employeur peut remplir temporairement par la personne de son choix, la fonction régulière que le salarié rappelé doit remplir.

#### **8.11 Absence du droit de déplacer par un salarié moins ancien**

L'Employeur ne peut pas déplacer un salarié de son poste ou de son affectation, par un nouveau salarié ou un salarié ayant moins d'ancienneté.

#### **8.12 Parc à neige**

Les heures de travail effectuées à titre d'entretien au parc à neige doivent être effectuées par les opérateurs de damage de pistes. L'Employeur peut utiliser un sous-traitant pour la

construction du parc à neige, à titre d'exemple en début de saison.

## **ARTICLE 9 – UNIFORMES, ÉQUIPEMENTS ET OUTILS**

### **9.01 Uniforme**

Le salarié a la responsabilité de porter l'uniforme adéquat selon les fonctions à être effectuées et en faire un usage normal. Annuellement, l'Employeur effectue une analyse des besoins d'uniforme avec les salariés du département concerné, le président et le vice-président du Syndicat.

- a) Au début de chaque hiver, l'Employeur fournit à chaque salarié alors à son emploi et travaillant directement avec le public, les vêtements suivants : un pantalon et un anorak. Bien que ces vêtements demeurent l'entière propriété de l'Employeur, chaque salarié à qui l'Employeur fournit de tels vêtements en assure à ses frais l'entretien durant tout l'hiver. Les réparations substantielles et le nettoyage spécial dus au travail des salariés, sont aux frais de l'Employeur. L'Employeur donne au salarié la réquisition l'autorisant à faire faire les réparations ou le nettoyage.
- b) Si l'un ou plusieurs de ces vêtements est (ou sont) détruit(s) au cours de ses fonctions, l'Employeur le (les) remplace à ses frais. Si un salarié à qui l'Employeur a fourni de tels vêtements quitte l'emploi de l'Employeur pour quelque raison que ce soit au cours de l'hiver, il les remet propres à l'Employeur avant son départ. Tout salarié à qui l'Employeur a fourni de tels vêtements les remet propres à ce dernier dès la fin de l'hiver. L'Employeur retient, sur la dernière paie du salarié, une somme représentant le coût des vêtements, et ce, tant que le salarié n'a pas remis lesdits vêtements.
- c) Au début de chaque hiver, l'Employeur fournit aux salariés qui occupent les fonctions régulières de patrouilleurs et au chef patrouilleur à titre d'équipement de travail :
  - 1- Un habit de ski soit : un pantalon et un anorak.
  - 2- L'habit de ski ci-dessus mentionné demeure l'entière propriété de l'Employeur. Chaque patrouilleur à qui

L'Employeur a fourni un habit de ski en assure à ses frais l'entretien durant tout l'hiver. L'Employeur assume l'entretien de l'équipement de ski et les réparations substantielles de l'habit de ski, et ce, chez le fournisseur Vincent Renaud pour un nombre maximal de quatre (4) fois par saison pour les patrouilleurs à temps complet et de deux (2) fois par saison pour les patrouilleurs à temps partiel.

Tout, patrouilleur, à qui l'Employeur a fourni un habit de ski, le remet propre à ce dernier dès la fin de l'hiver.

Si une des pièces d'équipement du patrouilleur, fourni par l'Employeur est endommagée dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur remplace ou répare telle pièce à ses frais.

De plus, l'Employeur fourni pour un nombre maximal de quatre (4) patrouilleurs salariés à temps complet un manteau et un pantalon de printemps pour la patouille de randonnée alpine.

3- Une trousse de premiers soins.

4 - L'Employeur accorde à titre de remboursement de dépenses aux patrouilleurs temps complet qui occupent une fonction régulière qui travaillent au moins quatre (4) jours par semaine du dimanche au samedi et au chef patrouilleur désignés comme tels à l'annexe « A » qui travaille au moins quatre (4) jours par semaine du dimanche au samedi une indemnité de remboursement de dépenses pouvant atteindre mille cinquante dollars (1050 \$), plus les taxes applicables, par année, pour l'achat de leur équipement de ski et accessoires (gants, etc.), à l'exception du casque qui est fourni, au besoin, par l'Employeur. Ce montant est applicable pour l'entièreté de la saison, soit du début de la saison à la fermeture. L'ensemble des factures doivent être remis au supérieur hiérarchique la paie suivant le 1<sup>er</sup> mars.

De plus, l'Employeur met à la disposition des patrouilleurs temps complet qui occupent une fonction régulière et au

chef patrouilleur des crampons pour bottes, selon les besoins.

5 - À la fin de la saison d'hiver l'Employeur accorde à titre de remboursement de dépenses aux patrouilleurs temps partiel, un montant équivalent à l'indemnité accordé aux patrouilleurs temps complet qui occupent une fonction régulière divisé par le nombre d'heures moyen travaillées par ceux-ci et multiplié par le nombre d'heures travaillées par le patrouilleur temps partiel. L'ensemble des factures doivent être remis au supérieur hiérarchique la paie suivant le 1<sup>er</sup> mars.

6 - L'Employeur fournit pour l'ensemble des patrouilleurs et le chef patrouilleur deux (2) trousse d'auto évacuation homologuées et une (1) trousse d'enquête.

d) Le salarié signe la lettre de l'Employeur qui confirme qu'il a reçu son uniforme, mais le salarié n'est pas responsable en cas de perte, de bris ou de vol.

#### **9.02 Uniforme – mécanicien et golf**

Tout salarié qui travaille à titre de mécanicien et au golf reçoit au besoin des chemises identifiées au nom de l'Employeur et des pantalons ainsi que des gants de travail.

#### **9.03 Vestiaire**

L'Employeur fournit un vestiaire au salarié couvert par la présente convention collective à son lieu de travail et un système de verrouillage individuel.

#### **9.04 Vêtements de travail**

L'Employeur met à la disposition des salariés qui occupent une fonction régulière les articles suivants :

Salariés du golf, personne d'entretien et responsable entretien et bâtiments :

- Un (1) habit de pluie en deux (2) pièces et une (1) salopette
- Deux (2) pantalons
- Deux (2) chemises ou chandails

- Un (1) manteau chaud pour printemps et automne
- Une allocation par heure travaillée est allouée pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité.

Salariés qui travaillent sur la neige artificielle :

- Un (1) habit de pluie en deux (2) pièces
- Un (1) pantalon doublé
- Un (1) anorak
- Une allocation par heure travaillée est allouée pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité.
- Coquilles de protection pour tous les opérateurs de canons à neige

Mécanicien de machinerie roulante :

- Cinq (5) salopettes
- Cinq (5) chemises
- Trois (3) pantalons
- Une (1) salopette doublée (hiver)
- Une allocation par heure travaillée est allouée pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité.

Mécanicien de remontée mécanique :

- Une (1) salopette doublée (d'hiver)
- Trois (3) salopettes
- Trois (3) chemises
- Trois (3) pantalons
- Un (1) imperméable
- Une allocation par heure travaillée est allouée pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité.

Opérateur de pompes et compresseurs :

- Un (1) sarrau
- Des protections auditives avec communication radio
- Un (1) manteau d'hiver
- Un (1) pantalon d'hiver

- Une allocation par heure travaillée est allouée pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité.

Opérateur de BR :

- Un (1) manteau d'hiver
- Une allocation par heure travaillée est allouée pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité.

Opérateur de remontée mécanique :

- L'Employeur fourni un nombre égal d'imperméable correspondant aux salariés présents au travail
- Une allocation par heure travaillée est allouée pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité.

Responsable enneigement :

- Une (1) salopette doublée (d'hiver)
- Trois (3) salopettes
- Trois (3) chemises
- Trois (3) pantalons
- Un (1) imperméable
- Une allocation par heure travaillée est allouée pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité.

Concierge (travaux lourds et légers) :

- Trois (3) t-shirt
- Un (1) manteau trois (3) saisons
- Un (1) casier à tiroir avec verrou, pour chacun

Les salopettes et les sarraus sont entretenus par l'Employeur.

Préposé au stationnement :

- Une (1) tuque
- Un (1) manteau d'hiver
- Un (1) pantalon d'hiver

L'Employeur met à la disposition des salariés affectés de jour à la neige artificielle pour ceux qui le désirent pour effectuer leur travail avec l'accord du supérieur immédiat des paires de skis avec fixations.

Les salariés remettent à l'Employeur lesdits articles à la fin de la saison.

Les allocations ci-haut mentionnées pour le remboursement de gants, mitaines, bottes ou souliers de sécurité ou équipement de sécurité sont les suivantes en fonction des postes occupés :

Poste	Allocation horaire par heure travaillées (06-2025-06-2026-06-2027)
Mécanicien responsable du secteur remontée mécanique	0,45 \$
Responsable montagne	0,45 \$
Responsable enneigement	0,45 \$
Mécanicien de remontée mécanique	0,45 \$
Assistant-mécanicien de remontée mécanique et/ou roulante	0,45 \$
Coordonnateur enneigement	0,45 \$
Opérateur de canons à neige	0,45 \$
Opérateur petits équipements (tondeuse)	0,35 \$
Personne d'entretien	0,35 \$
Opérateur de véhicules légers (Triplex)	0,35 \$
Opérateur remontée mécanique	0,20 \$
Arrosage golf	0,35 \$
Débroussailleur	0,35 \$
Opérateur de tracteur Fairway	0,35 \$
Opérateur principal gondole hybride	0,20 \$
Opérateur-compresseurs et pompes	0,20 \$
Opérateur-machinerie	0,20 \$
Opérateur-damage des pistes	0,20 \$
Mécanicien machinerie roulante	0,35 \$

<b>Poste</b>	<b>Allocation horaire par heure travaillées (06-2025- 06-2026- 06-2027)</b>
Responsable secteur entretiens bâtiments	0,35 \$
Chef d'équipe montagne	0,35 \$
Mécanicien responsable secteur machinerie roulante	0,35 \$
Responsable de secteur golf	0,35 \$
Coordonnateur damage des pistes	0,35 \$

#### **9.05 Indemnité pour outils personnels**

L'Employeur versera aux mécaniciens de machinerie roulante qui fournissent tous leurs outils de travail, une indemnité annuelle maximale de mille quatre cents dollars (1 400,00 \$), payable en quatre (4) versements égaux de trois cent cinquante dollars (350,00 \$) à chaque période de trois (3) mois, et ce, en guise de remboursement d'achat d'outils par ces mécaniciens de machinerie roulante.

Le remboursement maximal doit être calculé proportionnellement au temps travaillé par chaque salarié au cours de chaque période de trois (3) mois en proportion de la semaine normale de travail.

L'Employeur sera responsable d'assurer les outils pour vol ou feu selon l'inventaire fourni par le salarié et approuvé par l'Employeur. Annuellement, le salarié fournit des photos du coffre et son contenu ainsi qu'une valeur estimée des outils.

Lorsque le salarié ajoute ou retire un outil de façon permanente, il en avise immédiatement l'Employeur.

### **ARTICLE 10 – SÉCURITÉ ET SANTÉ DU TRAVAIL**

#### **10.01 Premiers soins**

L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux salariés qui se blessent au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prendra sans délai les

dispositions nécessaires pour diriger et transporter, à ses frais, le salarié blessé à un hôpital ou à un établissement de santé, pour recevoir les soins médicaux.

#### **10.02 Engagement**

Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des salariés.

À cette fin, les parties conviennent de se réunir au besoin via le comité de relations de travail pour étudier toute question relative à la santé et à la sécurité des salariés.

L'Employeur et les salariés observent et respectent la loi et les règlements prévus en matière de santé et sécurité au travail.

#### **10.03 Rapport d'accident**

Le salarié blessé doit, sauf s'il est dans l'impossibilité de le faire en raison de son état de santé, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportés immédiatement au supérieur et un rapport d'accident sera préparé sans délai.

Le salarié doit collaborer avec le Comité santé et sécurité au travail et ses représentants lors d'enquêtes sur un accident de travail.

#### **10.04 Trousse de premiers soins**

L'Employeur s'engage à fournir en tout temps aux équipes de travail une trousse de premiers soins, aux endroits suivants : station pompage, bâtiment de contrôle, salle des salariés, conciergerie du chalet principal. Lors de la saison d'été, l'Employeur fournit une trousse de premiers soins à la base et au sommet d'Orford (remontée hybride) ainsi qu'au garage du golf.

#### **10.05 Comité syndical de santé et de sécurité**

Un comité de santé et de sécurité est formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur. L'Employeur pourra décider d'y faire participer

jusqu'à deux (2) représentants non syndiqués. Ce comité se réunit, au besoin, pour étudier toute question relative à la santé et à la sécurité des salariés.

Les parties s'engageant mutuellement à faire connaître le nom de leurs représentants, par écrit, dans les trente (30) jours de la signature des présentes. En cas de changement pendant la durée de la présente convention de l'un ou l'autre des représentants, ce changement doit être signalé par écrit à l'autre partie concernée.

Les salariés représentants du Syndicat canadien de la fonction publique, sont libérés sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

#### **10.06 Protection individuelle**

Si l'Employeur exige qu'un salarié porte un équipement de protection individuelle, le coût de tel équipement est à la charge de l'Employeur sauf pour les bottes de sécurité comme prévu à la convention.

#### **10.07 Nombre minimal de salariés**

- a) Lorsqu'il peut y avoir danger pour la sécurité, les salariés sont assignés pour travailler en équipe d'au moins deux (2) salariés qui travaillent à une distance maximale pour se voir.

Cependant, une assignation dans de telles équipes se fait dans les cas d'opération de machine à neige en dehors des heures d'opération du centre de ski, et dans les cas de travail dans la montagne incluant le travail avec canons à neige artificielle.

- b) Lorsque le ménage se fait par un (1) seul salarié durant la saison d'hiver le soir et la nuit ainsi que lors de l'arrosage de nuit au golf, l'Employeur doit fournir un système de communication portatif que le salarié porte sur lui.
- c) Lors de périodes prévisibles de faible achalandage, l'opération de remontée mécanique peut se faire à un (1) seul salarié à la base de la montagne, l'Employeur doit lui fournir un système de communication efficace. Une personne

viendra le remplacer durant ses périodes de repos et de repas.

En cas de périodes d'achalandage non prévues, le salarié communique avec le responsable désigné de l'Employeur, lequel assignera, au besoin, un second opérateur.

- d) Lorsque l'opération des télésièges est en service, l'Employeur affecte au minimum un (1) patrouilleur et/ou le chef patrouilleur en dehors de la saison d'hiver. Lors de forts achalandages, l'Employeur affecte au minimum deux (2) patrouilleurs pouvant inclure le chef patrouilleur.

Lorsqu'en opération en saison d'hiver, l'Employeur affecte un minimum de trois (3) patrouilleurs pouvant inclure le chef patrouilleur et de deux (2) mécaniciens remontées mécaniques pouvant inclure le responsable de remontées mécaniques.

- e) Lorsque le chef d'équipe des opérateurs de canons à neige constate une problématique dans le nombre de canons à neige à opérer par opérateur présent au travail, et ce, en raison notamment du nombre d'opérateurs présents, le type de canon à opérer et les conditions climatiques, il communique alors avec le responsable enneigement ou le directeur des opérations ou le directeur général afin de discuter de l'opportunité de diminuer le nombre de canons en opération.
- f) Lorsqu'un salarié travaille seul, l'employeur s'assure de mettre en place un système d'appel afin de joindre le salarié régulièrement durant son quart de travail.

## **10.08 Formation**

L'Employeur s'engage à rembourser la formation et requalification des patrouilleurs temps complet, à temps partiel et du chef patrouilleur dans le cadre d'une formation qu'il mettra en place pour eux. Les patrouilleurs professionnels sont dans un groupe séparé lors d'une formation à être cédulée après la flambée des couleurs.

Cette formation de trente-deux (32) heures est payée sur présentation de l'accréditation qui doit être présentée au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.

De plus, l'Employeur paie aux patrouilleurs temps complet et au chef patrouilleur les heures travaillées pour ladite formation sur présentation de l'accréditation qui doit être présentée au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.

L'Employeur établit une cédule prévoyant toujours une équipe minimale de trois (3) patrouilleurs, pouvant inclure le chef patrouilleur.

#### **10.09 Protecteurs auditifs**

L'Employeur fournit des protecteurs auditifs individuels à chaque salarié conformément aux exigences prévues par la loi ou le règlement applicable.

#### **10.10 Casque DOT**

Une allocation pouvant aller jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) maximum est versée aux salariés permanents à temps complet qui décident de s'acheter un modèle de casque DOT autre que celui fournit par l'Employeur, et ce, pourvu que le casque acheté réponde aux normes de sécurité applicables. Pour les postes suivants, l'Employeur fourni un casque DOT :

- Patrouilleur;
- Opérateur de canon à neige;
- Responsable montagne;
- Chef patrouilleur;
- Mécanicien de remontée mécanique.

Cette allocation est renouvelable que lorsque le casque DOT est brisé ou qu'il a atteint sa date d'expiration.

**10.11 Certification**

En aucun temps, un salarié ne peut faire de tâches ou être obligé de faire des tâches s'il n'a pas les certifications nécessaires.

**10.12 Lunettes de sécurité adaptées à la vue**

Les salariés permanents à temps complet bénéficient d'un remboursement, sur présentation de facture, allant jusqu'à un montant maximum de quatre cents dollars (400 \$) aux deux (2) ans pour l'achat de lunettes de sécurité adaptées à la vue.

**ARTICLE 11 – SÉCURITÉ D'EMPLOI – CONTRATS FORFAITAIRES**

**11.01** Aucun salarié couvert par le certificat d'accréditation qui occupe une fonction régulière ne peut être congédié ou mis à pied par suite de l'attribution de contrat(s) à forfait, à la condition qu'il puisse accomplir un des emplois disponibles après une période de familiarisation de dix (10) jours ouvrables consécutifs et que l'Employeur ait les équipements nécessaires pour accomplir le travail.

**ARTICLE 12 – HEURES ET SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL**

**12.01 Semaine normale de travail**

Pour les salariés couverts par la présente convention, la semaine normale de travail est la suivante :

**I - Hiver**

En hiver, la semaine normale de travail pour tous les salariés temps complet qui occupent une fonction régulière est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du dimanche au samedi inclusivement ; ces huit (8) heures par jour sont fixées par l'Employeur entre 6 h et 17 h sauf en ce qui concerne les opérateurs/damage des pistes, les concierges, les gardiens de nuit, les opérateurs de canons à neige, les opérateurs de compresseurs et de pompes.

Pour ces exceptions, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties du dimanche au samedi inclusivement.

Les salariés sur appel, qui sont rappelés au travail, doivent être avisés deux (2) heures à l'avance.

### **Patrouilleurs et chef patrouilleur**

Pour les patrouilleurs et le chef patrouilleur, lorsqu'ils sont sur un horaire de quatre (4) jours de huit (8) heures, la période de repas sera non rémunérée lorsqu'ils seront au moins cinq (5) patrouilleurs, incluant le chef patrouilleur présents au travail. Un patrouilleur à la fois sera en période de repas. En bas de cinq (5) patrouilleurs, incluant le chef patrouilleur présents au travail, la période de repas sera rémunérée car ils devront demeurer disponibles, la période de repas sera alors versée en temps simple. Lors d'un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures, la période de repas sera payée en temps simple et sera incluse dans la période de dix (10) heures.

### **Mécanicien de remontées mécaniques**

Pour les mécaniciens de remontées mécaniques, lorsqu'ils sont sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures, ou de cinq (5) jours de huit (8) heures, la période de repas sera non rémunérée lorsqu'ils seront au moins trois (3) mécaniciens présents au travail. Un mécanicien de remontée mécanique à la fois est en période de repas. En bas de trois (3) mécaniciens de remontée mécanique présents au travail en période d'opération, la période de repas sera rémunérée, car ils devront demeurer disponibles. Conformément à l'article 14.01 de la convention collective sur l'étalement de la semaine normale de travail et à l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail*, la période de repas est payée, à temps simple, au salarié. Lorsque le salarié a atteint 2080 heures dans l'année, le versement dans la banque de temps ou le paiement est fait à taux majoré de cinquante pour cent (50%).

L'horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures doit être applicable lorsqu'il y a au moins cinq (5) mécaniciens de

remontées mécaniques au travail, incluant dans ce nombre le responsable secteur remonté mécanique.

## **II – Été - Montagne**

En été, la semaine normale de travail des salariés à temps complet est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement ; ces huit (8) heures sont fixées entre 5 h et 17h. Cependant, l'Employeur peut cédule ces cinq (5) jours de huit (8) heures, du dimanche au samedi et sur des quarts dans le cas de travail directement relié aux activités ouvertes au public.

Ces cédules sont possibles pourvu que les jours de fins de semaine soient de huit (8) heures garanties et pourvu qu'elles octroient au plus une fin de semaine de travail sur deux (2) dans la mesure du possible, sinon une fin de semaine de travail sur trois (3). En cas d'intempéries ou de manque de travail, le salarié peut être appelé à compléter son huit (8) heures à d'autres tâches, ou se faire renvoyer chez lui avec un minimum de trois (3) heures payées.

## **III – Été - Golf**

La semaine normale de travail pour les salariés temps complet qui occupent une fonction régulière de préposé au golf est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du dimanche au samedi inclusivement ; ces huit (8) heures par jour sont fixées par l'Employeur entre 5h et 17 h ou entre 4 h et 17 h la fin de semaine. Ces salariés bénéficient d'une (1) fin de semaine sur trois (3).

## **IV – Été – Patrouilleurs et chef patrouilleurs**

Lorsqu'en opération, pour les patrouilleurs et le chef patrouilleur, lorsqu'ils sont sur un horaire de quatre (4) jours de huit (8) heures, la période de repas sera non rémunérée lorsqu'ils seront au moins trois (3) patrouilleurs, incluant le chef patrouilleur présents au travail. Un patrouilleur à la fois sera en période de repas. En bas de trois (3) patrouilleurs, incluant le chef patrouilleur présents au travail, la période de

repas sera rémunérée, car ils devront demeurer disponibles, la période de repas sera alors versée en temps simple. Lors d'un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures, la période de repas sera payée en temps simple et sera incluse dans la période de dix (10) heures.

### **V – Été – Mécanicien de remontées mécaniques**

Lorsqu'en opération, pour les mécaniciens de remontées mécaniques, lorsqu'ils sont sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures, ou de cinq (5) jours de huit (8) heures, la période de repas sera non rémunérée lorsqu'ils seront au moins trois (3) mécaniciens présents au travail. Un mécanicien de remontée mécanique à la fois est en période de repas. En bas de trois (3) mécaniciens de remontée mécanique présents au travail en période d'opération, la période de repas sera rémunérée, car ils devront demeurer disponibles. Conformément à l'article 14.01 de la convention collective sur l'étalement de la semaine normale de travail et à l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail*, la période de repas est payée, à temps simple, au salarié. Lorsque le salarié a atteint 2080 heures dans l'année, le versement dans la banque de temps ou le paiement est fait à taux majoré de cinquante pour cent (50%).

Ces cédules sont possibles pourvu que les jours de fins de semaine soient de huit (8) heures garanties et pourvu qu'elles octroient au plus une fin de semaine de travail sur deux (2) dans la mesure du possible, sinon une fin de semaine de travail sur trois (3). En cas d'intempéries ou de manque de travail, le salarié peut se faire renvoyer chez lui avec un minimum de trois (3) heures payées. Le mécanicien de remontée mécanique est avisé au moins trente (30) jours à l'avance des fins de semaines où il est requis de travailler. Toutefois, l'Employeur peut apporter des modifications à l'horaire à l'intérieur de la période de trente (30) jours s'il y a

de nouveaux besoins opérationnels qui sont créés, notamment s'il y a une absence imprévue.

L'horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures doit être applicable lorsqu'il y a au moins cinq (5) mécaniciens de remontées mécaniques au travail, incluant dans ce nombre le responsable secteur remonté mécanique.

#### **12.02 Possibilité d'un horaire quatre (4) jours de dix (10) heures**

Il sera possible à l'Employeur d'effectuer pour les mécaniciens de remontée mécanique, les mécaniciens de machinerie roulante, les opérateurs – damage de pistes, les opérateurs de canon à neige et les patrouilleurs, incluant le chef patrouilleur un horaire de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures ou de cinq (5) jours de huit (8) heures, suivant les besoins.

#### **12.03 Congé hebdomadaire**

L'Employeur fixe deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire lorsqu'il prépare les horaires. Chaque salarié doit, à tour de rôle, bénéficier d'une (1) fin de semaine sur trois (3).

L'Employeur avise chaque salarié de la date des journées de congé hebdomadaire au moins trois (3) jours à l'avance.

Cependant, si à cause de circonstances imprévues, notamment conditions météorologiques, bris d'équipement, l'Employeur change par la suite la date des congés, il en avise le salarié et il est alors payé à son taux horaire habituel de salaire pour les heures travaillées. L'Employeur, dans la mesure du possible, refixera les deux (2) jours de congé consécutifs dans la même semaine.

#### **12.04 Période de repos**

Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, par journée normale de travail ; une durant la première moitié du quart, l'autre durant la seconde moitié.

Ces périodes de repos sont fixées par l'Employeur de manière à ne pas gêner ses opérations normales.

**12.05 Période de repas**

Le temps alloué pour les repas est d'une demi-heure non payée débutant au plus tôt à 11 h et se terminant au plus tard à 13h30 pour l'équipe de jour, à l'exception de l'équipe des patrouilleurs et le chef patrouilleur où la période de repas sera prévue selon l'article 12.01.

**12.06 Pas de garantie**

- a) Les heures normales de travail servent de base pour le calcul des heures supplémentaires ; ces articles ne doivent cependant pas être interprétés comme une garantie des heures de travail quotidien ou hebdomadaire, l'Employeur se réservant le droit de prendre toutes les décisions qui s'imposent en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.
- b) Une réduction d'heures pour cause de manque de travail ne se fait pas si une mise à pied effective est possible et que ça ne crée pas de coût supplémentaire à l'Employeur ni de préjudice aux opérations.

**12.07 Absence de période de repos/repas**

Si un salarié ne bénéficie pas de période de repos ou de repas, ce salarié reçoit pour cette journée une somme forfaitaire équivalant à son taux horaire habituel de salaire, à l'exception de la période de repas de l'équipe des patrouilleurs et le chef patrouilleur ainsi que les mécaniciens de remontées mécaniques où la période de repas sera traitée selon l'article 12.01 ou, s'il n'a pas pu prendre sa période de repas, selon l'article 12.07.

**ARTICLE 13 – SALAIRES**

- 13.01** Les salariés couverts par la présente convention collective reçoivent les taux de salaire prévus à l'annexe "B" des présentes.

Tous les salariés qui complètent au moins trois (3) années complètes et consécutives (montagne/golf) conservent leur taux horaire de la montagne lorsqu'il travaille au golf, et ce, selon leur fonction principale à la montagne tel que prévu à l'annexe « A ».

### **13.02 Jour de la paie**

Les salariés sont payés aux deux (2) semaines le jeudi, et ce, pour la période de travail du quatrième dimanche précédent au deuxième samedi soir précédent. La paie est déposée à l'institution bancaire choisie par le salarié. Si le jeudi de paie survient un jour férié, les salariés reçoivent leur paie la veille dudit jour férié.

Dans l'attente de la première paie de la saison suite à un rappel au travail, l'Employeur peut faire une avance de salaire équivalente à une (1) semaine complète de travail, à même son cycle de paie régulier, laquelle avance devra automatiquement être déduite par l'Employeur lors de la première paye de la saison.

De plus, advenant le cas où l'Employeur utilise un système électronique d'horodateur, l'Employeur s'engage à transmettre hebdomadairement aux salariés qui travaillent un relevé des heures travaillées durant la semaine précédente.

### **13.03 Bulletin de paie**

L'Employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie en français qui comporte les mentions suivantes lorsqu'applicables :

1. Les noms et prénoms du salarié.
2. Le numéro d'assurance sociale du salarié.
3. La date de la période de paie.
4. Le montant brut de la paie.
5. Le nombre d'heures normales de travail.
6. Le nombre d'heures supplémentaires de travail.

7. Les primes.
8. Le détail des déductions faites.
9. Le montant net de ladite paie.
10. Fonds de retraite.
11. Le montant de son pourcentage de vacances.

Le bulletin de paie est remis au salarié de façon électronique et sécurisé. Toutefois, l'Employeur doit, avec l'accord du salarié, le rendre disponible sur format papier.

#### **13.04 Taux – affectation temporaire**

- a) Si un salarié normalement préposé à un emploi est transféré temporairement par l'Employeur à un autre emploi à taux de salaire inférieur au sien, il conserve le taux de salaire de son emploi original durant ce transfert temporaire.
- b) Si un salarié est transféré temporairement par l'Employeur à un autre emploi à taux de salaire supérieur au sien, il reçoit immédiatement ce taux de salaire supérieur pour les heures travaillées par lui à cet autre emploi au cours de ce transfert temporaire.

#### **13.05 Solde dû lors d'une mise à pied ou fin d'emploi**

Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi doit recevoir un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices, indemnités de vacances accompagnées d'un chèque au montant dudit état, et ce, lors du prochain cycle de la période de paie prévu par l'Employeur, lequel suit son départ et la remise des vêtements, équipements et outils appartenant à l'Employeur.

À défaut de remettre les vêtements, équipements et outils appartenant à l'Employeur dans un délai de huit (8) jours après le départ ou lorsqu'ils sont remis endommagés de façon plus importante que l'usure normale, l'Employeur pourra déduire du montant dû au salarié le coût desdits vêtements, équipements ou outils.

### **13.06 Indemnité pour le rappel au travail**

Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté les établissements de l'Employeur reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux horaire habituel ou il est payé à son taux horaire habituel majoré applicable pour chacune des heures effectivement travaillées, selon le mode le plus rémunérateur.

Pour les mécaniciens responsables de machinerie roulante, de neige artificielle ou de remontée mécanique, le salarié, qui répond à un appel téléphonique à l'extérieur de son quart de travail en raison d'un bris qui empêche les opérations et dont l'appel est autorisé par un directeur ou un responsable montagne, reçoit un paiement minimum de trois (3) heures de salaire à son taux horaire habituel. Toutefois, s'il doit se déplacer en raison dudit bris qui empêche les opérations et qu'il est autorisé par un directeur ou un responsable montagne, il reçoit un paiement minimum de cinq (5) heures de salaire à son taux horaire habituel.

### **13.07 Prime de soir**

Tout salarié assigné par l'Employeur sur l'équipe de soir, c'est-à-dire de 16h00 à minuit et en dehors de l'horaire régulier prévu à l'article 12.01, reçoit une prime de quart d'un dollar vingt-cinq (1,25\$) l'heure, en surplus de son taux horaire régulier de salaire.

### **13.08 Prime de nuit**

Tout salarié assigné par l'Employeur sur l'équipe de nuit et en dehors de l'horaire régulier prévu à l'article 12.01, c'est-à-dire de minuit à 8h00, reçoit une prime de quart d'un dollar cinquante (1,50\$) l'heure, en surplus de son taux horaire régulier de salaire.

### **13.09 Prime de chef d'équipe**

Ce salarié bénéficie d'une prime d'un dollar cinquante (1,50\$) l'heure pour chacune des heures où il agit en cette capacité.

Dans le cas de responsable, de coordonnateur, de chef d'équipe et de chef patrouilleur, le taux de salaire est considéré comme incluant la prime de chef d'équipe.

Lors de la fabrication de neige, le chef d'équipe est un opérateur de canons à neige.

### **13.10 Prime d'accompagnement**

#### a) Applicable à tous

Le salarié qui est désigné par l'employeur pour accompagner un nouveau salarié bénéficie d'une prime d'un dollar cinquante (1,50\$) où il agit en cette capacité. Cette prime est applicable pour un maximum de quarante (40) heures d'accompagnement, sauf si l'employeur autorise une période plus longue pour certains emplois.

Cette prime n'est pas payable si le salarié reçoit déjà une prime de chef d'équipe. Toutefois, s'il n'a pas le choix d'accompagner un nouveau salarié puisque l'employeur ne peut pas désigner un autre salarié, une demande peut être faite par le chef d'équipe pour recevoir ladite prime d'accompagnement.

#### b) Opérateur-damage de piste

Le salarié qui détient le poste d'opérateur-damage de piste et qui est désigné par l'employeur pour accompagner un sous-traitant pour créer un module ou des projets spéciaux, pour effectuer du travail avec le treuil (winch) ou encore qu'il y ait un salarié compagnon dont il doit s'occuper pour sa formation bénéficie d'une prime d'un dollar cinquante (1,50\$) l'heure où il agit en cette capacité. Si le salarié doit effectuer une opération de damage de pistes avec le treuil (winch), il reçoit cette prime sur toute la durée du quart.

### **13.11 Prime de compétence**

Le salarié qui détient une attestation RBQ dans le domaine de mécanique de système de déplacement mécanisé qui lui est nécessaire dans le cadre de son travail bénéficie d'une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25\$) l'heure.

Le salarié qui détient un DEP ou DEC en électromécanicien qui lui est nécessaire dans le cadre de son travail bénéficie d'une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25\$) l'heure.

Le salarié qui détient une attestation RCA (carte d'électricien) ou classe C qui lui est nécessaire dans le cadre de son travail bénéficie d'une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25\$) l'heure.

Le salarié qui détient un DEP en mécanique d'engins de chantier qui lui est nécessaire dans le cadre de son travail bénéficie d'une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25\$) l'heure.

Le salarié qui détient un diplôme d'une formation hors du Québec qui est équivalente à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le domaine d'expertise relié à son poste recevra la même prime que celle identifiée au présent article.

#### **13.12 Prime de formation**

Le salarié qui développe le contenu ou donne une formation adressée à un groupe de salariés bénéficie d'une prime de trois dollars cinquante (3,50 \$) l'heure pour chacune des heures où il agit en cette capacité.

### **ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 14.01** a) Tout travail effectué à la demande de l'Employeur et de façon volontaire par ancienneté en dehors des heures normales du salarié ayant une fonction régulière est rémunéré à temps simple dans une banque de temps. Conformément à l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail*, la durée de la semaine normale de travail est étalée sur les cinquante-deux (52) semaines de l'année civile. Donc, l'étalement se fait sur une période d'un (1) an. Si le volontaire a atteint 2080 heures dans l'année, les heures sont rémunérées au taux horaire habituel majorées de cinquante pour cent (50%).

À défaut de salarié qui accepte d'être rémunéré à temps simple dans une banque de temps, l'Employeur offre par ancienneté le temps supplémentaire, lequel est alors rémunéré au taux horaire habituel majoré de cinquante pour cent (50 %) payable dans la période de paie courante.

À défaut de volontaire, le salarié par ordre inverse d'ancienneté sera obligé de travailler en dehors des heures normales et est rémunéré au taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) payable dans la période de paie courante sur l'excédent des 2080 heures de travail dans l'année civile.

De plus, lorsque l'employeur est en opération l'hiver, les mécaniciens de remontées mécaniques qui travaillent à l'année sont rémunérés au taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) pour du temps travaillé à l'extérieur de son horaire normal dans sa journée de travail ou en surplus des quarante (40) heures par semaine.

- b) Si un tel travail supplémentaire est effectué par un salarié affecté par l'Employeur sur l'équipe du soir ou de nuit ou comme chef d'équipe, ce taux de temps et demi est calculé en prenant comme base le taux horaire habituel de salaire de ce salarié plus sa prime de soir ou de nuit ou de chef d'équipe selon le cas.

**14.02** a) Le travail effectué par un salarié à la demande de l'Employeur et obligé par celui-ci lors d'une sixième (6<sup>e</sup>) journée travaillée dans une semaine sera rémunéré en temps et demi et pour la septième (7<sup>e</sup>) journée travaillée dans une semaine en temps double.

- b) Cependant, si un salarié est absent pour raison valable pendant une journée normale de travail ou plus, au cours de la semaine normale de travail en cours et qu'il désire travailler au cours de sa journée ou de l'une et/ou l'autre de ses journées de congé hebdomadaire il est rémunéré à son taux de salaire habituel pour un nombre d'heures égal au nombre d'heures pendant lesquelles il a été absent pour raison valable au cours de ladite semaine normale de travail en cours, si l'Employeur accepte de le faire travailler.

**14.03** Après dix (10) heures travaillées, et après chaque période de cinq (5) heures travaillées par la suite, un salarié bénéficie d'une demi (1/2) heure payée pour prendre un repas et reçoit une allocation de repas de vingt (20,00\$) dollars, si le travail doit se poursuivre.

Après dix (10) heures travaillées, le salarié est rémunéré au taux horaire habituel majoré de cinquante pour cent (50 %) payable dans la période de paie courante.

**14.04** Le travail supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté à ceux qui ont commencé le travail et à ceux qui l'effectuent normalement s'ils ont la capacité et les compétences pour le faire. À défaut de volontaire, l'Employeur assigne le salarié moins ancien capable et compétent. Si cette situation se reproduit à nouveau, c'est le deuxième moins ancien et ainsi de suite.

**14.05** Pour tout salarié qui travaille plus de deux mille quatre-vingts (2080) heures par année, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai, son temps supplémentaire pourra être cumulé à temps et demi ou se le faire payer majoré à cent cinquante pour cent (150%).

## **ARTICLE 15 – CONGÉS FÉRIÉS ET MOBILES**

**15.01** Les jours suivants sont des jours fériés payés aux salariés ayant terminé leur période d'essai couverts par la présente convention collective à leur taux habituel de salaire, que ce jour de congé férié tombe sur une journée normale de travail ou sur un jour de congé hebdomadaire d'un salarié :

- a) 1- Jour de l'An
- 2- Lendemain du Jour de l'An
- 3- Lundi de Pâques
- 4- Journée nationale des patriotes
- 5- Fête nationale du Québec
- 6- Fête du Canada
- 7- Fête du Travail
- 8- Action de grâces
- 9- Noël
- 10- Lendemain de Noël

**15.02** Si un salarié est obligé de travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'article 15.01, il doit alors être payé à son taux horaire habituel de salaire pour chacune des heures

travaillées en un tel jour, en plus de la paye du jour férié ou il peut le reporter à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

### **15.03 Congés mobiles**

Les salariés bénéficient jusqu'à trente-deux (32) heures, sauf pour les mécaniciens de remonté mécanique qui bénéficient jusqu'à quarante (40) heures à être pris chaque année aux conditions prévues ci-après :

- 1- Pour avoir droit aux congés mobiles, le salarié doit avoir accumulé trois mille deux cents (3200) heures de travail depuis sa dernière date d'embauche.
- 2- Pour avoir droit à trente-deux (32) heures (ou quarante (40) heures pour les mécaniciens de remonté mécanique) de congés mobiles, le salarié doit avoir travaillé au moins neuf cents soixante (960) heures de travail l'année précédente.
- 3 – Pour avoir droit à vingt-quatre (24) heures (ou trente (30) heures pour les mécaniciens de remonté mécanique) de congés mobiles, le salarié doit avoir travaillé au moins sept cent vingt (720) heures de travail l'année précédente.
- 4 - Pour avoir droit à seize (16) heures (ou vingt (20) heures pour les mécaniciens de remonté mécanique) de congés mobiles, le salarié doit avoir travaillé au moins quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail l'année précédente.

Aux fins d'application de cet article, l'année précédente réfère à la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril. Au 30 avril de chaque année, les congés mobiles non pris seront monnayés à la paie suivante. Les congés ne sont pas transférables d'une année à l'autre.

- 5- La date de prise de ces congés mobiles est choisie par le salarié et l'Employeur ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit toutefois en aviser l'Employeur sept (7) jours à l'avance ; l'Employeur ne peut pas refuser s'il y a des remplaçants.

- 6- La banque de congés mobiles peut être fractionnée par période de quinze (15) minutes ou plus.
- 7- Lors de la prise d'un congé mobile, l'Employeur déduit le nombre d'heure qui correspond au nombre d'heure de l'horaire normal de travail du salarié, et ce, jusqu'à concurrence du maximum d'heures prévues à sa banque.

#### **15.04 Congé de maladie**

Après trois (3) mois de service continu, le salarié bénéficie de deux (2) congés maladie qui servent pour toutes absences pour maladie personnelle, accident, de don d'organes ou don de tissus à des fins de greffe, de violence conjugale ou violence à caractère sexuel dont le salarié a été victime ou encore pour une obligation familiale au sens de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

#### **15.05 Jour de Noël et Jour de l'An**

L'Employeur ne peut pas obliger les salariés couverts par la présente convention collective et qui ont complété leur période d'essai, à travailler le jour de Noël et le Jour de l'An qui suit : chacun d'eux a le droit s'il le veut de ne pas travailler lors de l'un de ces deux (2) jours. L'Employeur avise à l'avance par écrit ces salariés du jour où ils peuvent ne pas travailler.

**15.06** Il n'y a pas de cumul de la paye d'heures supplémentaires, de la paye pour les heures travaillées durant un congé hebdomadaire et de la paye pour les heures travaillées durant un jour férié ; le salarié concerné est payé selon le mode le plus rémunérateur.

**15.07** Pour avoir droit à la paye du jour férié prévu à l'article 15.01, tout salarié ayant terminé sa période d'essai doit avoir travaillé la journée normale de travail, soit la journée cédulée pour le salarié précédant et suivant ledit jour férié, sauf si ce salarié est absent lors de l'une et/ou l'autre de ces deux (2) journées pour participer à des congrès ou stages d'études, en conformité avec les dispositions de la convention collective, ou s'il est en mise à pied depuis dix (10) jours ou moins avant le jour férié.

**15.08** Si un jour férié est observé en dedans d'une période de vacances annuelles d'un salarié ou pendant la durée d'un permis d'absence accordé à un salarié par l'Employeur en application de l'un ou l'autre des articles de la présente convention collective, ce dernier reçoit, à titre de compensation pour ce jour férié, un jour de salaire à son taux habituel ou il peut le reporter à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

## **ARTICLE 16 – VACANCES ANNUELLES**

16.01 a) Tous les salariés couverts par la convention ont droit à des congés annuels, basés sur les années de service ou heures de travail qu'ils ont au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, de la façon suivante et calculés sur le revenu brut gagné entre la dernière semaine d'avril de l'année précédente et la première semaine de mai de l'année courante.

<b>Durée de service au 1<sup>er</sup> mai</b>	<b>Durée congé</b>	<b>Indemnité</b>
- Moins de 1200 heures de travail	1 jour par mois de service, maximum 10 jours	4%
- au moins 1200 heures de travail ou 1 à 5 ans de service continu	2 semaines	4%
- 3 ans de service continu ou 3600 heures de travail	3 semaines	6%
- 6000 heures de travail et plus	4 semaines	8%

b) Tout salarié qui, avant le 10 août 2000, avait droit à un bénéfice de vacances plus élevé que ceux stipulés au tableau, le maintien pour la durée de la présente convention collective

ou jusqu'à ce que la convention collective soit plus avantageuse.

- 16.02** a) La rémunération pour la période de vacances est remise au salarié par dépôt bancaire avant son départ pour vacances.
- b) Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année ou au moment de son premier rappel à chaque année, le salarié qui le désire avise, par écrit l'Employeur, de lui remettre le pourcentage dû pour ses vacances, à chaque paie.
- 16.03** a) Les vacances sont déterminées pour chaque salarié par l'Employeur, en tenant compte des besoins opérationnels de l'Employeur, de l'ancienneté et du choix du salarié.
- b) Les vacances doivent être demandées entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> avril et fixées par l'Employeur avant le 30 avril. Toutes les vacances de l'année doivent être prises.
- c) Si un salarié est en absence pour plus que sa période de vacances, il n'est pas tenu de prendre des vacances.
- 16.04** Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

**16.05 Report de vacances**

Un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période déterminée pour ses vacances annuelles, peut remettre lesdites vacances à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et l'Employeur.

Il en est de même pour le salarié victime d'un accident alors que ses vacances ont débuté, pour la portion de vacances qu'il lui reste à prendre. Il pourra alors aviser l'employeur de son désir de retarder sa période de vacances et celles-ci pourraient être reprises après entente avec l'employeur. L'ancienneté ne peut être utilisée pour déplacer des vacances déjà autorisées à un autre salarié.

## ARTICLE 17 – CONGÉS SOCIAUX

**17.01** Tout salarié ayant terminé sa période d'essai couvert par la présente convention collective bénéficie des congés sociaux suivants :

- a) lors de son mariage ou de son union civile : 2 jours ;
- b) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou lors du retour de la mère à la maison suite à une telle naissance : 5 jours ;
- c) lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ou l'enfant de son conjoint : 5 jours ;
- d) lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur: 3 jours. Dans le cas du frère ou de la sœur, le salarié a droit à deux (2) autres jours sans solde;
- e) lors du décès d'un gendre, d'une bru, de grands-parents ou de petits-enfants : 2 jours ;
- f) lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- g) une journée additionnelle est accordée au salarié aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres (pour le transport aller-retour) et plus de sa résidence.
- h) dans les cas visés aux paragraphes c), d), e), f) et g) de l'article 17.01, si la crémation ou l'inhumation est différée, le salarié peut reporter une (1) ou plusieurs journées pour assister à la cérémonie funèbre ultérieure, à la condition d'aviser l'Employeur. Il en sera de même pour le salarié nommé exécuteur testamentaire.
- i) Un jour de congé pour assister à l'aide médicale à mourir de son père, sa mère, son conjoint ou conjointe, ses enfants et les enfants de son conjoint ou de sa conjointe, son grand-père, sa grand-mère, son frère, sa sœur, son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère ou sa belle-sœur, ses neveux ou ses nièces et ses petits-enfants.

- j) le salarié temps partiel et temporaire a droit de s'absenter sans solde pour les congés prévus au présent article à l'exception de 17.01 c) dont il a droit à cinq (5) jours, dont deux (2) jours rémunérés.

**17.02** Ces congés sociaux ne sont pas accordés et payés si le salarié concerné ne travaille pas à ce moment-là pour l'Employeur.

**17.03** Pour bénéficier de la paye mentionnée à l'article 17.01 ci-dessus, le salarié concerné doit dans tous les cas prévenir son supérieur immédiat de son absence et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits à son retour au travail.

## **ARTICLE 18 – CONGÉ SANS SOLDE**

- 18.01 a) Tout salarié temps complet qui occupe une fonction régulière, après trois (3) ans de service, peut obtenir, après entente avec l'Employeur sur présentation du formulaire de l'Employeur dûment rempli, un congé sans solde d'une durée minimale de trois (3) mois et d'un maximum d'un (1) an. Un congé sans solde est renouvelable à tous les trois (3) ans. Le salarié doit informer l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. L'Employeur transmet une copie au Syndicat.
- b) Les vacances du salarié en congé sans solde sont réduites selon le prorata de sa période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction. Pendant toute la durée du congé sans solde, le salarié concerné perd les jours fériés et les congés sociaux prévus à la convention et toutes les autres allocations monétaires qui peuvent être reliées à son travail.
- c) Le salarié en congé sans solde peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables s'il en fait la demande par écrit au début du congé et s'il verse la totalité (part du salarié et celle de l'Employeur) des primes requises. S'il désire accumuler au régime de retraite, le temps de son congé sans solde, il doit verser ses cotisations et celles de l'Employeur.

### **Versement de la prime aux régimes :**

**Congé de six (6) mois et moins** : avant la prise de son congé, le salarié devra verser la totalité des primes de la portion salariée et la portion Employeur.

**Congé de six (6) mois et plus** : avant son départ, le salarié devra verser le premier bloc de six (6) mois de primes de la portion salariée et la portion Employeur. Ensuite, le résiduel de ses primes couvrant la durée de son congé sans solde devra être payé au quatrième (4<sup>e</sup>) mois après son départ.

## **ARTICLE 19 – ASSURANCE GROUPE**

- 19.01** La police d'assurance groupe actuellement en vigueur le demeure pendant la durée de la présente convention, sujette cependant à toute législation gouvernementale.
- 19.02** Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur et les salariés contribuent à cinquante pour cent (50%) au paiement de la prime de cette assurance groupe. La contribution des salariés à cette assurance groupe est déduite chaque semaine par l'Employeur du salaire de ses salariés.
- 19.03** Assurance pour les salariés permanents à temps complet : Les salariés permanents à temps complet sont éligibles à compter de 480 heures.

## **ARTICLE 20 – FONDS DE RETRAITE**

- 20.01** L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- 20.02** À cette fin, l'Employeur convient de verser dans le Fonds de solidarité si le salarié le désire, pour et au nom de chaque salarié participant et pour chaque année de la convention collective, un montant d'argent équivalent à celui souscrit par le salarié, sur la base suivante: 1 \$ versé par l'Employeur pour chaque 1 \$ souscrit par le salarié jusqu'à une contribution maximale annuelle de l'Employeur de quatre pour cent (4%) du salaire brut du salarié.

- 20.03** De plus, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 20.04** Un salarié peut au début d'octobre de chaque année ou lors du premier rappel suivant modifier le montant de ses versements, s'abstenir de souscrire ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- 20.05** L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds par dépôt bancaire lors de la paie, les sommes dues déduites en vertu de l'article 20.02 et 20.03. Cette remise doit être du rapport produit par le logiciel de paie de l'Employeur. Au besoin, un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant pour chacun est fourni.

## **ARTICLE 21 – VALIDITÉ**

- 21.01** Si l'un ou l'autre des articles de la présente convention collective est ou devient illégal à cause des dispositions d'une loi provinciale ou fédérale, cet article est considéré comme nul et sans effet, mais tous les autres articles demeurent valides.

## **ARTICLE 22 – ANNEXES**

- 22.01** Les annexes suivantes « A » (ancienneté), « B » (salaire), « C » (privilèges), « D » (formulaire de disponibilité) jointes à la présente convention et toutes les lettres d'ententes qui peuvent être signées font partie intégrante de la convention collective.

## **ARTICLE 23 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION**

- 23.01** Les dispositions de la convention collective entrent en vigueur le 19 décembre 2025 et elles demeurent en pleine force et effet jusqu'au 31 mai 2028 ou jusqu'au renouvellement de la convention collective.

Les taux horaires apparaissant à l'annexe « B » et les primes prévues aux articles 9.01-4, 9.04, 9.05, 13.07, 13.08, 13.09, 13.10, 13.11, 13.12 sont en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2025.

**En foi de quoi**, les parties ont signé à Orford, le 19 décembre 2025.

**Corporation ski & golf Mont-Orford**

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1232**

Par :

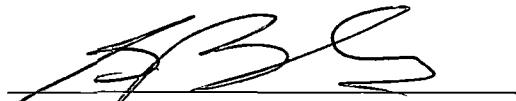


Jacques Demers  
Président

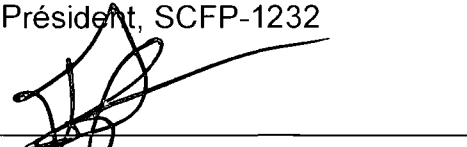
Par :



Réjean Hamel  
Président, SCFP-1232



Simon Blouin  
Directeur général



David St-Germain  
Secrétaire-archiviste, SCFP-1232



Jonathan Forcier  
Directeur financier



Mélanie Cloutier  
Conseillère syndicale SCFP




Charles Michaud  
Procureur patronal

**ANNEXE « A »**  
**LISTE D'ANCIENNETÉ AU 29 novembre 2025**

Employé	Employés	Classification	Date d'ancienneté	Heures
5		Coordonnateur damage des pistes	1983-09-05	6000+
9		Opérateur principal gondole hybride	1986-04-06	6000+
17		Opérateur-compresseurs et pompes/Opérateur de remontée	1990-04-05	6000+
		mécanique/Arrosage golf		
29		Chef patrouilleur	1995-08-11	6000+
31		Patrouilleur	1996-04-20	6000+
32		Opérateur de remontée mécanique/Opérateur de tracteur Fairway	1996-07-30	6000+
39		Opérateur de remontée mécanique	1998-09-04	6000+
56		Patrouilleur	2000-10-17	6000+
58		Opérateur de remontée mécanique	2000-12-23	6000+
60		Opérateur de canons à neige/Opérateur-damage des pistes/Opérateur de tracteur Fairway	2000-12-24	6000+
65		Opérateur de remontée mécanique	2001-01-04	6000+
74		Opérateur de remontée mécanique	2001-12-30	6000+
77		Patrouilleur	2002-01-01	5179
35		Débroussailleur	2004-09-07	6000+
110		Patrouilleur / Personne d'entretien	2004-12-17	6000+
155		Opérateur de remontée mécanique	2007-02-19	6000+
158		Opérateur-damage des pistes	2007-10-03	6000+
201		Préposé au stationnement	2008-12-23	5125
220		Patrouilleur	2009-02-20	5508
524		Responsable enneigement	2012-12-01	6000+

Employé	Employés	Classification	Date d'ancienneté	Heures
555		Mécanicien de remontée mécanique	2012-12-23	6000+
554		Opérateur de remontée mécanique/ opérateur de véhicules légers (triplex etc)	2012-12-23	6000+
595		Patrouilleur	2013-01-16	1618
611		Mécanicien de remontée mécanique	2013-07-02	6000+
687		Mécanicien de machinerie roulante (ski et golf)	2014-01-06	6000+
336		Opérateur de remontée mécanique	2014-12-06	5138
932		Opérateur-compresseurs et pompes/Opérateur-damage des pistes/Opérateur de véhicules légers (triplex, etc.)	2016-12-09	6000+
1038		Opérateur de canons à neige	2017-11-19	2770
1061		Vérificateur de billets/Opérateur petits équipements (golf)	2017-12-17	6000+
1124		Responsable montagne	2018-07-16	6000+
1129		Opérateur canons a neige	2018-09-10	737
1146		Opérateur canons a neige	2018-09-20	602
1373		Responsable secteur entretien bâtiments	2019-11-25	6000+
1378		Opérateur-compresseurs et pompes	2019-11-29	5726
1053		Concierge	2020-05-23	6000+
1597		Mécanicien responsable du secteur remontée mécanique	2020-11-30	6000+
1609		Opérateur canons a neige	2020-12-16	620
1621		Opérateur de canons à neige	2020-12-17	2809
1535		Opérateur de remontée mécanique/Opérateur de canons à neige	2020-12-17	2549
1620		Opérateur de remontée mécanique	2020-12-20	2604
1619		Patrouilleur	2020-12-31	2255
1633		Opérateur de remontée mécanique/ Opérateur petits équipements (golf)	2021-01-06	3342

Employé	Employés	Classification	Date d'ancienneté	Heures
1677		Opérateur-compresseurs et pompes/Arrosage golf	2021-09-26	2880
1690		Opérateur de remontée mécanique	2021-12-03	991
1866		Opérateur de remontée mécanique	2022-02-04	2134
1497		Opérateur canons a neige	2022-08-09	746
1934		Responsable montagne	2022-10-24	6000+
1944		Mécanicien responsable secteur machinerie roulante	2022-11-14	5529
1954		Opérateur de canons à neige	2022-11-14	1066
1949		Opérateur canons a neige	2022-11-17	807
2036		Opérateur canons a neige	2022-12-01	758
2055		Opérateur canons a neige	2022-12-12	1147
1937		Mécanicien de remontée mécanique	2022-12-19	5999
2065		Vérificateur de billets	2023-01-10	793
2070		Concierge	2023-01-11	4098
2074		Patrouilleur	2023-01-30	1249
2081		Patrouilleur	2023-02-02	633
2091		Mécanicien de remontée mécanique	2023-07-03	4985
2105		Mécanicien de remontée mécanique	2023-09-25	4401
2222		Opérateur Machinerie	2023-11-27	3208
2192		Opérateur de remontée mécanique	2023-12-02	648
2167		Opérateur de remontée mécanique	2023-12-02	651
2185		Opérateur Machinerie	2023-12-02	1622
2215		Vérificateur billets	2023-12-15	546
1623		Opérateur-damage des pistes	2023-12-23	2959
2256		Responsable golf	2024-03-01	2727
108		Opérateur de canons à neige/Opérateur-damage des pistes/ opérateur de véhicules légers (triplex etc)	2024-05-29	1903
2261		Concierge	2024-07-03	2272
2269		Coordonnateur Enneigement	2024-09-18	1484

<b>Employé</b>	<b>Employés</b>	<b>Classification</b>	<b>Date d'ancienneté</b>	<b>Heures</b>
2267		Opérateur de canons à neige/ Opérateur petits équipements (golf)	2024-10-02	1813

## ANNEXE « B »

### SALAIRES

**Grille au 1<sup>er</sup> juin 2025 – Augmentation de 3,0 %**

CLASSIFICATION	2025-26		
	0 à 700	701 à 1600	1601 et +
<b>CLASSE 1</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Concierge Opérateur petits équipements (tondeuse) Préposé au stationnement Vérificateur de billets	17,92	19,78	21,28
<b>CLASSE 2</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Personne d'entretien Opérateur de véhicules légers (Triplex) Opérateur remontée mécanique	20,42	21,89	23,62
<b>CLASSE 3</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Arrosage golf Assistant-mécanicien de remontée mécanique et/ou roulante Opérateur de tracteur Fairway Opérateur principal gondole hybride Opérateur-compresseurs et pompes Opérateur-machinerie Patrouilleur	21,83	23,44	25,27
<b>CLASSE 4</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Débroussailleur Débroussailleur/ opérateur tracteur débroussaillage Opérateur de canons à neige	22,27	23,89	25,76
<b>CLASSE 5</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Mécanicien machinerie roulante Chef d'équipe montagne Opérateur-damage des pistes	23,31	24,99	27,00
<b>CLASSE 6</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Chef patrouilleur Coordonnateur enneigement	26,21	28,24	30,47

Coordonnateur damage Responsable secteur entretiens bâtiments			
<b>CLASSE 7</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Mécanicien de remontée mécanique Mécanicien responsable secteur machinerie roulante	27,75	29,81	32,64
<b>CLASSE 8</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Responsable enneigement Responsable de secteur golf Responsable montagne	29,75	32,04	34,59
<b>CLASSE 9</b>	<b>0 à 700</b>	<b>701 à 1600</b>	<b>1601 et +</b>
Mécanicien responsable du secteur remontée mécanique	30,63	33,12	35,94

N.B. (1) = avec carte de classification  
(2) = avec formation académique

\* Il doit y avoir une entente quant à la description du poste et l'affichage. L'attribution sera faite selon la convention collective.

Le minimum applicable à l'appellation d'emploi de journalier, vérificateur de billets, concierge, préposé au stationnement, préposé à la remontée mécanique, préposé aux billets et opérateur de petits équipements, ne peut être moindre que celui en vigueur en vertu de l'article 3 du *Règlement sur les normes du travail*.

La catégorie A des taux de salaire s'applique aux salariés lors de leur première embauche jusqu'à ce qu'ils complètent sept cents (700) heures de travail à taux horaire habituel pour l'Employeur, cumulées d'une saison à l'autre.

La catégorie B des taux de salaire s'applique aux salariés de la catégorie A qui ont complété sept cent une (701) heures de travail à taux horaire habituel depuis leur première embauche jusqu'à ce qu'ils complètent mille six cents (1600) heures travaillées à taux horaire habituel pour l'Employeur, cumulées d'une saison à l'autre.

La catégorie C des taux de salaire s'applique aux salariés de la catégorie A qui ont complété au moins mille six cent une (1601) heures travaillées à

taux horaire habituel depuis leur première embauche, cumulées d'une saison à l'autre.

Toutefois, l'employeur pourra embaucher à un échelon supérieur que le taux applicable à l'embauche pourvu qu'il en informe le syndicat.

## **AUGMENTATION DES TAUX HORAIRES DE SALAIRE**

Les taux horaires apparaissant à l'annexe « B » sont en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2025.

Aux 1<sup>er</sup> juin 2026 et 1<sup>er</sup> juin 2027, l'augmentation sera déterminée par une allocation du coût de la vie équivalente à la moyenne de l'augmentation réelle du coût de la vie durant les douze (12) mois précédents le 1<sup>er</sup> février. Cette allocation est accordée à tous les salariés au moment où elle devient due et elle est calculée de la façon suivante :

### **A) CALCUL DE L'INDICE**

- 1- L'indice d'ensemble non désaisonnalisé des prix à la consommation (Canada 1986 = 100) ci-après appelé l'IPC, tel que publié par Statistiques Canada est utilisé.
- 2- L'arrondissement se fait sur la première décimale.

### **B) RÉTROACTIVITÉ**

- 1- Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de l'augmentation salariale reçoit, s'il y a lieu, une somme rétroactive déterminée par toute la rémunération reçue de l'Employeur pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2025 jusqu'à la date de l'ajustement des taux horaires de salaire et des primes. Telle rétroactivité est versée sur un chèque séparé au plus tard dans les trente (30) jours.

### **C) MINIMUM**

Pour le 1<sup>er</sup> juin 2026 et 1<sup>er</sup> juin 2027, l'augmentation accordée ne peut être inférieure à 2,5 %. Ainsi, si l'IPC est inférieur à 2,5 %, l'augmentation sera de 2,5 %. Si l'IPC est supérieur à 2,5 %, l'augmentation accordée sera celle de l'IPC.

### **D) CHANGEMENT D'ÉCHELON**

Les parties conviennent qu'un changement d'échelon est effectif et est vérifié par l'employeur en date du 15<sup>ième</sup> jour des mois suivants de chaque année : mai, août, novembre et février.

**E) CHANGEMENT DE CLASSE**

Le 1<sup>er</sup> juin 2026, le poste de patrouilleur sera reclassifié de la classe 3 à la classe 4 et le poste de débroussailleur/opérateur tracteur débroussaillage de la classe 4 à la classe 5.

## **ANNEXE « C »**

### **PRIVILÈGES AUX SALARIÉS TEMPS COMPLET QUI OCCUPENT UNE FONCTION RÉGULIÈRE**

#### **I - SKI**

Ayant complété 1600 heures de travail :

- passe familiale en main (incluant le conjoint de fait qui reste à la même adresse);
- enfants aux études (25 ans et moins qui reste à la même adresse).

N'ayant pas complété 1600 heures de travail :

- une passe de saison par salarié.

Nourriture et boisson :

- 20% en tout temps ;
- valide pour la famille immédiate (incluant le conjoint de fait qui reste à la même adresse);
- pas nécessaire que le salarié soit présent ;

Leçon de ski :

- 20% sur les leçons de ski, incluant famille immédiate (seul, en groupe ou à l'école de ski).

#### **II – Golf**

Ayant complété 1600 heures de travail (et conjoint de fait qui reste à la même adresse) :

- en tout temps lorsqu'il y a des temps de départ libres.

Nourriture et boisson :

- 20% pour le salarié seulement.

### **III – Généralités**

Un salarié peut requérir les privilèges du golf ou du ski, selon le secteur où il a travaillé le plus de temps durant l'année. Il ne peut cumuler les deux (2) privilèges, sauf s'il a fait les deux (2) saisons au complet.

Un salarié ayant complété 1600 heures de travail bénéficie d'une passe familiale lors de la flambée des couleurs. Un salarié n'ayant pas complété 1600 heures de travail bénéficie d'une passe individuelle lors de la flambée des couleurs.

Pour que le salarié à temps partiel puisse bénéficier des privilèges de la présente annexe, il doit avoir fourni des disponibilités pour au moins trois (3) jours par semaine durant la saison dont deux (2) jours de fin de semaine.

### **IV – Accès aux télécabines**

En saison estivale, le salarié peut avoir une passe familiale pour avoir accès à la remontée mécanique, et ce, lorsqu'elle est en fonction pour une activité organisée par l'Employeur.

ANNEXE « D » - FORMULAIRE DE DISPONIBILITÉ



Formulaire de disponibilités  
(Personnel syndiqué)

Nous vous demandons de compléter chacune des parties, et ce, sans exception.

Nom:	
Prénom:	
# employé:	
Titre:	
Courriel:	
Tél maison:	
Tél cellulaire:	
Adresse complète:	

SVP nous indiquer vos disponibilités pour la saison ESTIVALE 20XX de avril à novembre inclusivement.

1. Cochez afin de confirmer votre disponibilité pour la **saison ESTIVALE 20XX**:

Je suis disponible à la montagne

Je ne suis pas disponible

2. Cochez un choix parmi les suivants:

Je **suis disponible** pour travailler à :

Temps plein

Temps partiel

L'occasion

3. Veuillez nous indiquer vos **préférences** dans les journées à travailler :  
(Notez que vos préférences ne sont pas une certitude)

Lundi  Mardi  Mercredi  Jeudi  Vendredi  Samedi

Dimanche

**Note : Lors de l'embauche, nous favorisons les personnes offrant du temps plein.**

...2

(verso)

4. Si vous avez des commentaires, merci de les indiquer.

---

---

Nous vous remercions de votre collaboration et nous vous rappelons que conformément à la convention collective, il est de la responsabilité de l'employé de s'assurer qu'il ait bien compris et complété son formulaire de disponibilités. Nous demeurons à votre disposition pour répondre à vos questions.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employeur

\_\_\_\_\_  
Date

Vous pouvez soit poster votre formulaire à l'adresse indiquée ci-dessous, soit le remettre à votre supérieur immédiat ou au bureau de l'administration du Mont Orford.

**Tous les formulaires doivent être reçus au plus tard le 1 Avril 20XX.**

Si nous n'avons pas reçu votre formulaire à cette date, nous vous considérons comme non disponible pour **toute la saison d'été 20XX, sous réserve de l'article 8.08.**

**Ce formulaire peut être transmis aux salariés en version électronique**

rh@orford.com

Corporation Ski & Golf Mont-Orford

4380, chemin du Parc, Orford (Québec) J1X 7N9 Tél. : 819 843-6548 Fax. : 819 847-2487

**LETTRE D'ENTENTE N<sup>o</sup> 1 (Ancienne 2)**  
**PRIME D'INCONVÉNIENT POUR MESSIEURS, ABDEL AZIZ ET**  
**STÉPHANE DUPUIS**

**Entre :**

Corporation ski & golf Mont-Orford

(Ci-après « l'Employeur »)

**Et :**

Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 1232

(Ci-après « le Syndicat »)

**OBJET : PRIME D'INCONVÉNIENT POUR MESSIEURS ABDEL AZIZ  
ET STÉPHANE DUPUIS**

---

**ATTENDU QUE** messieurs ABDEL AZIZ ET STÉPHANE DUPUIS ont été initialement appelés pour travailler durant la saison de golf ou de ski et qu'ils doivent demeurer disponibles pour les deux saisons ;

**ATTENDU QUE** cette entente ne change en rien la classification des postes.

En considération de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. La présente entente demeure applicable pour chacun des salariés pourvu que ces derniers occupent leur occupation normale, à savoir :
  - a. Pour [REDACTED] : opérateur de remontée mécanique
  - b. Pour [REDACTED] : opérateur/pompes et compresseurs

3. Les parties conviennent d'octroyer une prime à messieurs [REDACTED] [REDACTED] pour le travail qu'ils effectuent durant la saison qui ne correspond pas à leur occupation normale. La prime d'inconvénient est équivalente à la différence entre :
  - le taux horaire de leur occupation normale; et
  - le taux horaire de leur occupation lors de ladite saison;
4. Cette entente ne peut aucunement être interprétée comme une reconnaissance d'heures travaillées à leur occupation normale, et ce, pour le travail effectué durant l'autre saison ;
5. La prime n'est pas considérée comme faisant partie du taux de salaire régulier. Elle inclut tous les bénéfices, le cas échéant et est payable, en tout temps, à taux normal ;
6. Cette prime est payable tant que les salariés travaillent durant les deux (2) saisons ;
7. Cette entente ne change en rien la classification des postes ;
8. Cette entente est particulière et ne pourra pas être soulevée à titre de précédent.

En foi de quoi, les parties ont signé à Orford, le 19 décembre 2025.

**Corporation ski & golf Mont-Orford**

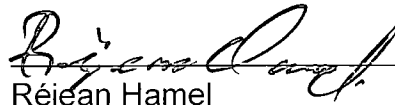
**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1232**

Par :

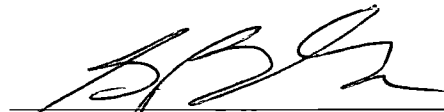


Jacques Demers  
Président

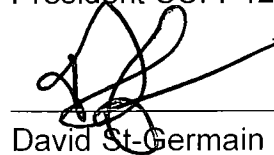
Par :



Réjean Hamel  
Président SCFP1232



Simon Blouin  
Directeur général



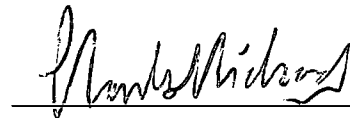
David St-Germain  
Secrétaire-archiviste SCFP1232



Jonathan Forcier  
Directeur financier



Mélanie Cloutier  
Conseillère syndicale SCFP



Charles Michaud  
Procureur patronal

## LETTRE D'ENTENTE N° 2 (Ancienne 3)

### PLANCHER SALARIAL CLASSE 3

**ATTENDU QUE** la présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux salariés suivants : [REDACTED] et ce, étant donné que ces salariés ont déjà bénéficié d'une possible relocalisation en conservant un taux horaire de classe 3 ;

**ATTENDU QU'UN** salarié, nommé au premier « attendu que », cesse d'être assujéti à la présente lettre d'entente lorsqu'il postule et obtient un nouveau poste;

**ATTENDU QUE** la présente lettre d'entente ne s'applique que pour les saisons d'hiver et d'été à la montagne ;

**ATTENDU QUE** cette entente ne change en rien la classification des postes;

En considération de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Les parties conviennent que lorsque les salariés sont relocalisés après une mise à pied durant la même saison ou lors d'un rappel à la Montagne pour la saison de l'été, et ce, à une fonction inférieure à une classe 4, ils reçoivent le salaire de la classe 3 ;
3. Cette entente est particulière et ne pourra pas être soulevée à titre de précédent.


En foi de quoi, les parties ont signé à Orford, le 19 décembre 2025.

**Corporation ski & golf Mont-Orford**

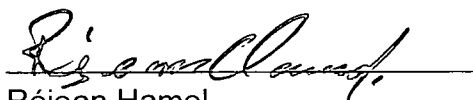
**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1232**

Par :

Par :



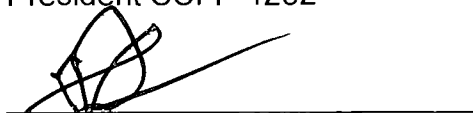
Jacques Demers  
Président



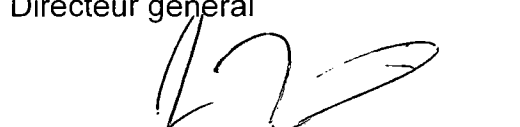
Réjean Hamel  
Président SCFP-1232



Simon Blouin  
Directeur général



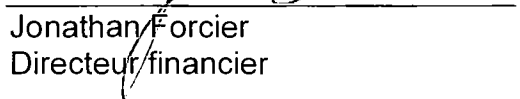
David St-Germain  
Secrétaire-archiviste SCFP1232



Jonathan Forcier  
Directeur financier



Mélanie Cloutier  
Conseillère syndicale SCFP



Charles Michaud  
Procureur patronal



## LETTRE D'ENTENTE N° 3 (Ancienne 4)

### MAINTIEN SALARIAL

**ATTENDU QUE** la présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux salariés suivants :

et ce, étant donné que ces salariés ont déjà bénéficié d'une possible relocalisation en conservant leur taux horaire;

**ATTENDU QUE** cette pratique déroge à l'article 8.06 prévoyant le paiement dans la fonction occupée ;

**ATTENDU QU'UN** salarié, nommé au premier « attendu que », cesse d'être assujetti à la présente lettre d'entente lorsqu'il postule et obtient un nouveau poste;

**ATTENDU QUE** la présente lettre d'entente ne s'applique que pour les saisons d'hiver et d'été à la montagne ;

**ATTENDU QUE** cette entente ne change en rien la classification des postes.

En considération de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Les parties conviennent d'octroyer une prime pour le travail des salariés relocalisés après une mise à pied durant la même saison ou d'un rappel à la Montagne pour la saison de l'été, et ce, lorsqu'ils doivent travailler à une occupation ayant une rémunération inférieure. La prime d'inconvénient est équivalente à la différence entre :
  - le taux horaire de leur occupation normale; et
  - le taux horaire de leur occupation effectuée après la mise à pied ou lors du rappel au travail à la Montagne pour la saison de l'été;
3. La prime n'est pas considérée comme faisant partie du taux de salaire régulier. Elle inclut tous les bénéfices, le cas échéant et est payable, en tout temps, à taux normal ;
4. Cette entente est particulière et ne pourra pas être soulevée à titre de précédent.

En foi de quoi, les parties ont signé à Orford, le 19 décembre 2025.

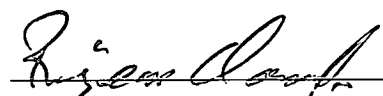
**Corporation ski & golf Mont-Orford**

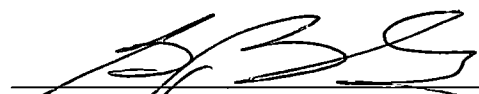
**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1232**

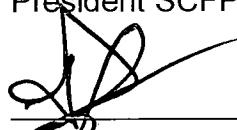
Par :


Par :

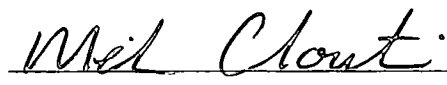
  
\_\_\_\_\_  
Jacques Demers  
Président


  
\_\_\_\_\_  
Réjean Hamel  
Président SCFP1232

  
\_\_\_\_\_  
Simon Blouin  
Directeur général

  
\_\_\_\_\_  
David St-Germain  
Secrétaire-archiviste SCFP1232

  
\_\_\_\_\_  
Jonathan Forcier  
Directeur financier

  
\_\_\_\_\_  
Mélanie Cloutier  
Conseillère syndicale SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Charles Michaud  
Procureur patronal

\_\_\_\_\_