

AUTRES SERVICES

Le Massif inc. (Petite-Rivière-Saint-François)

et

Syndicat des salariés(es) du Massif Petite-Rivière St-François (CSN)

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-2697

- **Secteur d'activité de l'employeur**
Installations de ski
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**
151
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services, entretien, garage, arts et loisirs
- **Échéance de la convention précédente**
31 décembre 2013
- **Date de début de la convention** : 3 mars 2014
- **Date de signature de la convention** : 3 mars 2014
- **Échéance de la convention**
31 décembre 2019
- **Durée de la semaine normale de travail**
Maximum de 5 jours/sem., maximum de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur bar et serveur restaurant

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaire/heure	9,42 \$	9,56 \$	9,71 \$

Date	1 ^{er} janv. 2017	1 ^{er} janv. 2018	1 ^{er} janv. 2019
Salaire/heure	9,90 \$	10,15 \$	10,45 \$

2. Contremaître aux bâtiments, planificateur enneigement, damage et garage et planificateur technique

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Salaire/heure Début	21,54 \$	21,87 \$	22,19 \$
Salaire/heure Après 3 ans	23,36 \$	23,71 \$	24,07 \$

Date	1 ^{er} janv. 2017	1 ^{er} janv. 2018	1 ^{er} janv. 2019
------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Salaire/heure Début	22,64 \$	23,20 \$	23,90 \$
------------------------	----------	----------	----------

Salaire/heure Après 3 ans	24,55 \$	25,16 \$	25,92 \$
------------------------------	----------	----------	----------

Augmentation salariale

Date	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
Augmentation	1 %	1,5 %	1,5 %

Date	1 ^{er} janv. 2017	1 ^{er} janv. 2018	1 ^{er} janv. 2019
Augmentation	2 %	2,5 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié admissible a droit à la rétroactivité des salaires pour les heures travaillées du 1^{er} janvier au 3 mars 2014 et le versement de la rétroactivité est fait au plus tard 20 jours après cette même date.

• Heures supplémentaires

Rémunération

150 % du taux normal – heures effectuées après les heures régulières

• Primes

Chef d'équipe : 5 % du taux normal

Enneigement de nuit : 10 % du taux normal – salarié qui occupe la fonction de préposé à l'enneigement artificiel ou responsable à l'enneigement qui travaille entre 0 h et 8 h

Damage de nuit : 5 % du taux normal – salarié qui occupe la fonction d'opérateur de dameuse qui travaille entre 0 h et 8 h

Affectation temporaire

Le salarié affecté temporairement à une fonction autre que la sienne a droit au taux normal de la fonction la mieux rémunérée pour le temps affecté à cette fonction.

Formateur : 5 % du taux normal

Rappel : le salarié rappelé au travail après avoir quitté les lieux reçoit un minimum de trois heures à son taux horaire

régulier ou à temps et demi pour les heures réellement faites, selon ce qui est le plus avantageux.

- **Allocations**

- **Chaussures de sécurité**

- Maximum de 170 \$/année – sur présentation d'un reçu, pour le salarié admissible

- Le montant est indexé au 31 décembre de chaque année selon l'IPC du Québec.

- Vêtements, uniformes et outils** : fournis par l'employeur selon les modalités prévues – salarié admissible

- Équipement de glisse** : fourni, réparé et entretenu par l'employeur selon les modalités prévues – salarié occupant le poste de patrouilleur régulier et patrouilleur chef d'équipe à temps partiel

- Affûtage** : 4 fois/année – patrouiller à temps plein

- **Formation**

- L'employeur paie les frais de toute formation qu'il peut exiger d'un salarié déjà à son emploi. Les frais de déplacement et de repas liés à ces formations sont également remboursés par l'employeur.

- **Transport**

- Tant que l'employeur maintient un système d'autobus entre Baie-St-Paul et le Massif, un salarié peut utiliser gratuitement ce moyen de transport pour se rendre ou quitter le travail, en autant que les horaires concordent et qu'il y ait disponibilité de place.

- **Autres avantages**

- **Abonnement de saison et billets discrétionnaires**

- Le salarié qui a travaillé 250 heures en 16 mois consécutifs bénéficie d'un abonnement familial ou d'un abonnement individuel et de dix billets de ski, à son choix, selon les modalités prévues.

- Le salarié qui a travaillé 100 heures peut skier gratuitement et bénéficie de deux billets de remontées mécaniques discrétionnaires, selon les modalités prévues.

- **Politique d'escompte**

- Le salarié admissible bénéficie d'escomptes sur les achats à la boutique, les repas à la cafétéria, l'école de ski et la garderie.

- **Jours fériés payés**

- 8 jours/année

- **Congés annuels payés**

- Années de service au 30 avril

- Moins de 5 ans 4 %

- 5 ans 6 %

- Années de service au 30 avril

- 10 ans 8 %

- 15 ans 10 %

- * L'indemnité est calculée et versée sur le salaire gagné au cours de chaque période.

- **Congés sociaux**

- **Congés de décès**

- 5 jours ouvrables consécutifs – lors du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint

- 3 jours – lors du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur

- 2 jours – lors du décès ou des funérailles de son beau-père, de sa belle-mère, d'un gendre ou d'une bru

- 1 jour, pour assister aux funérailles – lors du décès de son petit-fils, de sa petite-fille, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur

- N. B. – Le salarié a droit à une journée additionnelle si le décès a lieu à plus de 250 km de son lieu de travail.

- Congé pour mariage** : 1 jour, à l'occasion de son mariage

- **Juré**

- Le salarié régulier appelé à agir comme juré pendant ses heures normales de travail reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, sur présentation de la preuve officielle du versement de l'indemnité.

- **Droits parentaux**

- En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, la salariée ou le salarié peut recevoir, lors des différents congés présentés dans la section suivante, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE).

- **Congé de maternité**

- La salariée régulière a droit à 28 semaines sans solde.

- La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde additionnel pouvant aller jusqu'à 12 mois.

- **Congé de naissance**

- 5 jours dont 2 sont payés – salarié régulier

- **Congé de paternité**

- 5 semaines, sans solde

- **Congé d'adoption**

- 5 jours dont 2 sont payés – salarié régulier

- **Congé parental**

Le congé parental est régi par les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

- **Avantages sociaux**

- 1. Assurance groupe**

- Prime : l'employeur contribue, pour le salarié admissible, au paiement des assurances autres que l'assurance invalidité long terme, jusqu'à concurrence d'un maximum de 50 % du coût total de la prime.

- Le salarié paie entièrement la prime de l'assurance salaire longue durée et, si cela représente moins de 50 % du coût global de la prime, il contribue pour le solde au paiement des autres bénéfices.

- Assurance vie**

- Indemnité

- Salarié : 1 fois le salaire annuel suivant le T-4 de l'année précédente

- Conjoint : 5 000 \$, 2 500 \$ après 65 ans, 0 \$ après 70 ans

- Enfant : 2 500 \$

- Assurance salaire**

- Longue durée

- Prestation : 2/3 du salaire mensuel, maximum de 2 500 \$

- Début : après 17 semaines

- Assurance maladie**

- Frais assurés : remboursement des médicaments à 80 % avec ticket modérateur de 5 \$ et une franchise de 50 \$

- 2. Congés de maladie**

- Le salarié régulier a droit à un maximum de cinq jours/année qu'il cumule en raison d'une demi-journée/mois de travail.

- Ces journées sont non cumulables mais monnayables au plus tard le 30 avril de chaque année.

- 3. Régime de retraite/Plan d'épargne**

- Le REER existant est maintenu en vigueur.

- Le salarié qui le désire peut souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne Fondation.

- Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui versé par le salarié au REER ou à Fondation, jusqu'à un maximum de 2 % du salaire normal de celui-ci.

- Il existe un plan de retraite progressive permettant au salarié de réduire son temps de travail tout en conservant son statut.