

### AUTRES SERVICES

#### Station Mont-Sainte-Anne inc. (Beaupré)

et

#### Syndicat des employé-es de la Station Mont-Sainte-Anne – CSN

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-2279

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
Installations de ski
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**  
450
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau, entretien, arts et loisirs
- **Échéance de la convention précédente** : 5 juin 2013
- **Date de début de la convention** : 20 février 2014
- **Date de signature de la convention** : 20 février 2014
- **Échéance en compagnie de la convention** : 5 juin 2018
- **Durée de la semaine normale de travail**

#### Personnel administratif et bureau

7 heures/jour, 35 heures/sem.

#### Personnel d'opérations

7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

#### Salarié saisonnier et occasionnel

5 jours/sem., maximum de 40 heures/sem.

#### Moniteur de ski

6 jours/sem., maximum de 40 heures/sem.

- **Salaires**

#### Personnel administratif

##### 1. Agent de bureau nominal 1

Date	6 juin 2014	6 juin 2015	6 juin 2016	6 juin 2017
Salaire/heure Min.	15,08 \$	15,38 \$	15,68 \$	16,08 \$
Salaire/heure Max.	18,86 \$	19,24 \$	19,62 \$	20,12 \$

##### 2. Technicien en administration – Principal

Date	6 juin 2014	6 juin 2015	6 juin 2016	6 juin 2017
Salaire/heure Min.	18,58 \$	18,95 \$	19,33 \$	19,82 \$
Salaire/heure Max.	23,21 \$	23,68 \$	24,15 \$	24,75 \$

#### Personnel d'opérations

##### 1. Préposé au stationnement, aide domestique et préposé au parc à neige

Date	6 juin 2014	6 juin 2015	6 juin 2016	6 juin 2017
Salaire/heure Min.	13,14 \$	13,40 \$	13,67 \$	14,01 \$
Salaire/heure Max.	16,42 \$	16,75 \$	17,08 \$	17,51 \$

##### 2. Chef d'équipe – sécurité alpin et chef d'équipe – technicien en électrotechnique

Date	6 juin 2014	6 juin 2015	6 juin 2016	6 juin 2017
Salaire/heure Min.	21,33 \$	21,75 \$	22,19 \$	22,74 \$
Salaire/heure Max.	26,67 \$	27,20 \$	27,74 \$	28,44 \$

#### **Augmentation salariale**

Date	6 juin 2014	6 juin 2015	6 juin 2016	6 juin 2017
Augmentation	2 %	2 %	2 %	2,5 %

#### Salarié hors échelle

Le salarié hors échelle reçoit une augmentation salariale particulière qui est accordée selon les modalités prévues.

- **Primes**

**Disponibilité** : 1 heure à taux normal/période de 8 heures

#### **Nuit**

0,98 \$\*/heure travaillée et prévue – salarié dont la moitié ou plus de l'horaire régulier est compris entre 0 h et 7 h

0,98 \$\*/heure travaillée entre 0 h et 7 h – salarié dont moins de la moitié de l'horaire régulier est compris entre 0 h et 7 h

\* La prime est majorée selon les augmentations de salaire.

**Attestation CADS** : 1 \$/heure rémunérée – moniteur de l'école de glisse qui détient l'attestation CADS

**Soudure à haute pression** : 5 % du taux normal/demi-journée ou journée – forgeron-soudeur qui effectue de la soudure à haute pression

## Régime de commissionnement

Le salarié admissible occupant la fonction de moniteur à l'école de glisse a droit à une commission sur la vente des produits de l'école de glisse variant de 10 à 20 % du montant, selon les modalités prévues.

## Assignment 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.

## • Allocations

**Repas en temps supplémentaire** : 7,50 \$ et une période de 30 minutes rémunérée sont donnés au salarié qui effectue du temps supplémentaire, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou après sa journée régulière de travail, un travail continu de minimum deux heures aux cours desquels intervient une période normale complète de repas.

## Perfectionnement

Lors d'activités de formation ou de perfectionnement, l'employeur maintient le salaire ou rémunère les heures et rembourse les frais, selon les modalités prévues, et ce, sur présentation d'une attestation d'assiduité au cours.

## Certification

L'employeur rembourse au moniteur de l'école de glisse admissible 75 % du coût d'inscription de la certification pour l'acquisition des niveaux 2, 3 et 4 et du niveau 2 coach, selon les modalités prévues.

## Outils

L'employeur paie au mois de juin de chaque année une allocation pour l'achat d'outils selon les modalités prévues au tableau suivant :

Classe d'emploi	Allocation/année
Technicien en électrotechnique	116,25 \$
Ouvrier certifié d'entretien	232,50 \$
Mécanicien remontées mécaniques	315 \$
Électromécanicien	315 \$
Mécanicien d'ajustage	365 \$
Mécanicien véhicule	300 \$
Mécanicien système d'enneigement	250 \$
Forgeron soudeur	165,50 \$

**Uniformes et vêtements spéciaux** : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur lorsque c'est requis

## • Autres avantages

Les patrouilleurs, les moniteurs de l'école de glisse et les vérificateurs de billets bénéficient d'un escompte de 50 % pour l'affûtage de leurs skis, jusqu'à un maximum de six par saison.

## • Jours fériés payés

13 jours/année – salarié permanent

10 jours/année – salarié saisonnier

8 jours/année – salarié occasionnel

## • Congés annuels payés

### Salarié régulier ou temporaire

Service continu au 31 mai	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	Taux normal
5 ans	20 jours	Taux normal

### Salarié saisonnier, occasionnel et étudiant

Service continu au 31 mai	Indemnité*
1 an	4 %
5 ans	6 %

\* Indemnité calculée sur les gains bruts à chaque période de paie

## • Congés sociaux

### **Congés de décès**

7 jours consécutifs dont le jour des funérailles – lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, selon les modalités prévues

3 jours consécutifs dont le jour des funérailles – lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de ses petits-enfants, selon les modalités prévues

3 jours consécutifs dont le jour des funérailles – lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un gendre ou d'une bru, si le défunt demeurait au domicile du salarié, selon les modalités prévues

1 jour, pour les funérailles – lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un gendre ou d'une bru

N. B. – Le salarié a droit à une journée additionnelle si les funérailles ont lieu à plus de 240 km de son lieu de résidence.

**Congé pour mariage** : 7 jours consécutifs, y compris le jour du mariage

1 jour\*, à l'occasion du mariage de son père, sa mère, ses enfants, les enfants de son conjoint, son frère ou sa sœur, à condition qu'il y assiste

\* Le salarié a droit à une journée additionnelle si le mariage a lieu à plus de 241 km de son lieu de résidence.

---

**Déménagement** : 1 journée/année

### **Juré ou témoin**

L'employeur verse une indemnité au salarié admissible qui est requis d'agir comme juré ou de comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire, ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête, selon les modalités prévues.

### **Congé pour urgence auprès de la famille**

Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate et qui ne peut bénéficier d'un congé autre, a droit de s'absenter, sans perte de traitement, selon les modalités prévues.

### • **Droits parentaux**

Pour l'entièreté des détails et des modalités concernant les droits parentaux, il est nécessaire de se référer à la convention collective. Nous présentons ici le résumé des principaux avantages tels que la durée du congé, la rémunération associée au congé et certaines particularités additionnelles spécifiques à la convention.

### **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité selon la Loi sur les normes du travail (LNT) ainsi qu'au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

La salariée a droit à quatre jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée admissible au RQAP a droit à une indemnité égale à la différence entre 100 % de son traitement hebdomadaire de base et les prestations du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie de prestations de maternité et pour chacune des semaines qui suivent la période mentionnée ci-dessus, et ce, pour un maximum de 18 semaines.

Si le RQAP réduit le nombre de semaines de prestations auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par le RQAP, l'indemnité complémentaire comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations selon le RQAP.

La salariée à temps complet qui n'a pas occupé un emploi assurable selon le RQAP et qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit de recevoir une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire, et ce, pour un maximum de dix semaines.

La salariée à temps partiel a droit de recevoir une indemnité maximale de 95 % de son traitement hebdomadaire, et ce, pour un maximum de dix semaines.

### **Congé de naissance**

5 jours payés

### **Congé d'adoption**

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé prévu par la LNT ainsi que par le RQAP.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou de sa conjointe et qui ne bénéficie pas du congé prévu par la LNT ou le RQAP a droit à un congé de deux jours ouvrables payés.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant. Ce congé peut être converti en congé payé s'il en résulte une adoption. Elle ou il peut également bénéficier d'un congé sans solde en vue de l'adoption impliquant un déplacement hors du Québec, soit pour le temps nécessaire au déplacement.

### **Congé parental**

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de deux ans, en prolongation du congé de maternité, en prolongation du congé de paternité et en prolongation d'un congé pour adoption de dix semaines.

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé de deux ans a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

### • **Avantages sociaux**

#### **1. Assurance groupe**

##### **Assurance vie**

###### Indemnité

Salarié qui travaille 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$

Salarié qui travaille entre 25 et 75 % du temps complet après 3 mois de service continu : 3 200 \$

##### **Assurance salaire**

###### Courte durée

Prestations : 40 \$/sem. plus 60 % de son taux normal et, le cas échéant, de son montant forfaitaire en excédent de ce montant, mais pas moins de 66,67 % de son salaire

Début : 6<sup>e</sup> jour d'invalidité

###### Longue durée

Prestations : 75 % de son taux normal et, le cas échéant, de son montant forfaitaire en excédent de ce montant, mais pas moins de 66,67 % de son salaire, pour une période additionnelle de 52 semaines

---

Début : après 52 semaines

### **Assurance maladie**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : la contribution de l'employeur ne peut excéder le moindre de 20 \$/mois/protection familiale, 10 \$/mois/protection individuelle ou le double de la cotisation versée par le salarié pour les prestations du régime de base.

### **2. Congés de maladie et personnels**

Le salarié a droit à 5 jours de maladie/année et 3 jours de congé pour affaires personnelles/année, sans excéder 8 jours/année, pour la période se terminant le 31 mai de chaque année. Les congés non utilisés sont monnayables à 50 % de leur valeur, au 31 mai de chaque année.

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

Cotisation : l'employeur contribue pour 3 % du salaire du salarié au régime de retraite simplifié; le salarié paie 3 % de son salaire au régime de retraite simplifié ou, selon son choix, au régime enregistré d'épargne retraite.

Il existe un programme de retraite progressive qui permet au salarié admissible de réduire sa semaine de travail jusqu'à un minimum de 14 heures/sem., selon les modalités prévues.