

No.

20505-01

NOM

L'Oeuvre des Terrains de Jeux de
l'Assomption cnc.

Mrs. Radin
20505-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENU LE 03 MARS 1979
31 DEC. 1980

ENTRE:

L'OEUVRE DES TERRAINS DE
JEUX DE L'ASSOMPTION INC.,
St-Georges Est,
Cté Beauce, P.Q.

Ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX
DE BEAUCE, O.T.J. DE L'ASSOMPTION
ET PALAIS DES SPORTS DE ST- GEORGES
(C.S.D.),
ayant son siège social au:
6282, Boulevard Lacroix,
St-Georges Est, Cté Beauce Sud, P.Q.

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

MICROFILMS.
DOCUMENTS ET
REPRODUCTION
AVR 18 1 18 PM '79
MINISTÈRE DU
TRAVAIL

79
AVR 14 11 45

Microfilmé

TABLE DES MATIERES

<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
Accréditation et Juridiction	3
Affaires professionnelles et syndicales	6
Affichage	7
Ancienneté	13
Arbitrage	9
Assurance collective	27
Autres conditions	31
But de la convention	3
Congé annuel payé	22
Congés sociaux et autres	26
Coopération - Droits de gérance - Renonciation	4
Définitions	1
Délégué syndical	7
Durée de la convention	33
Heures régulières de travail	19
Interprétation - Validité	3
Jours fériés - Jours fériés payés	24
Mesures de sécurité - Bien-être - Hygiène	28
Mesures disciplinaires - Non discrimination	11
Prime de nuit - Chef d'équipe	22
Règlement des griefs	8
Rémunération - Salaire - Paie	17
Représentants syndicaux	6
Sécurité syndicale	5
Temps supplémentaire	20

ARTICLE 1.- DEFINITION

1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

1.02 Chef d'équipe:

Tout salarié qui à la demande de l'Employeur dirige ou surveille un ou plusieurs salariés, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires.

1.03 Supérieur immédiat - Contremaître ou Surintendant:

Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler, de surveiller, de congédier et d'embaucher tout salarié sous sa charge et qui ne peut exécuter un travail manuel, sauf pour dépanner à l'occasion ou en cas d'urgence ou pour entraîner un salarié. L'Employeur doit donner au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage ou de la nomination de tout nouveau contremaître ou surintendant, la liste de telles personnes.

1.04 Salarié:

Tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation et qui peut être autrement désigné comme "salarié régulier", "salarié à l'essai", "salarié à temps partiel" ou "salarié surnuméraire" s'il satisfait aux définitions suivantes:

a) Salarié régulier:

Tout salarié qui a acquis son ancienneté conformément à l'article 14.02 de la présente convention.

b) Salarié à l'essai:

Tout salarié en période d'essai et qui n'a pas acquis son ancienneté au sens de l'article 14.02 de la présente convention.

c) Salarié à temps partiel:

Tout salarié qui travaille à temps partiel et qui n'a pas acquis son ancienneté au sens de l'article 14.02 de la présente convention.

d) Salarié surnuméraire:

Tout salarié embauché temporairement pour remplacer un salarié absent pour maladie, accident ou congé d'absence ou pour parer à un surcroît temporaire de travail.

- 1.05 Convention:
La présente convention collective de travail.
- 1.06 Employeur:
L'OEUVRE DES TERRAINS DE JEUX DE L'ASSOMPTION INC.
- 1.07 Grief:
Tout grief ou toute mésentente au sens du Code du Travail.
- 1.08 Grief collectif:
Grief basé sur la même cause d'action et concernant plus d'un salarié ou, lorsque le Syndicat invoque un droit qui lui est conféré par la convention ou encore conteste l'interprétation ou l'application donnée par l'Employeur à l'une des dispositions de la convention.
- 1.09 Heures de travail:
On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de son Employeur, sur les lieux de travail.
- 1.10 Permutation:
Mutation d'un salarié à une classe d'emploi ou une occupation comportant un taux de salaire ou une échelle de salaire identique.
- 1.11 Promotion:
Mutation d'un salarié à une classe d'emploi où une occupation comportant un taux de salaire supérieur où une échelle de salaire plus élevée.
- 1.12 Représentant syndical:
Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.13 Rétrogradation:
Mutation d'un salarié à une classe d'emploi ou une occupation comportant un taux de salaire inférieur ou une échelle de salaire inférieure à l'échelle de salaire de son ancienne fonction.

1.14 Syndicat:
Syndicat des Employés Municipaux de Beauce (Section O.T.J. de l'Assomption et Palais des Sports de St-Georges C.S.D.)

1.15 Salaire effectif:
Le salaire spécifié à l'appendice "C" de la convention ou le salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le salaire convenu est supérieur au salaire de la convention.

ARTICLE 2.- INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation:
1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin et le singulier comprend le pluriel et vice versa, en tenant compte du contexte.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité:
La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, ou réglementation d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.
La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la Loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3.- BUT DE LA CONVENTION

3.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par la convention.

ARTICLE 4.- ACCREDITATION ET JURIDICTION

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en matière de conditions d'emploi, de salaires, de conditions de travail et autres sujets connexes.

4.01 (suite) L'accréditation syndicale émise le vingt-deux (22) juin 1976 est reproduite à l'appendice "A" de la convention.

4.02 Jurisdiction:

1. La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.
2. Les salariés ci-après visés ne sont régis que par les dispositions stipulées aux alinéas a) et b) suivants:
 - a) les étudiants sont rémunérés au moins au taux du salaire minimum de l'ordonnance No.4 de la Commission du Salaire Minimum;
 - b) les salariés occasionnels travaillent sur un programme subventionné en tout ou en partie par les gouvernements fédéral ou provincial, sont rémunérés au moins au taux du salaire minimum de l'ordonnance No.4 de la Commission du Salaire Minimum.

Il est convenu que cette disposition ne peut être interprété comme autorisant l'Employeur à mettre à pied un salarié qui a acquis son droit d'ancienneté pour l'embaucher à l'exécution de tels travaux.

- c) Ces salariés visés au présent sous-paragraphe -2- sont assujettis aux dispositions de l'ordonnance No. -3-, relatives aux vacances, de la Commission du Salaire Minimum.

ARTICLE 5.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - RENONCIATION

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline parmi les salariés et à les encourager à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance:

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

5.03

Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE

6.01

Adhésion syndicale:

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

Il est entendu que l'Employeur a le droit d'embaucher tout nouveau salarié de son choix.

6.02

Précompte:

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux, et les renseignements ci-après énumérés: leur nom et prénom, leur adresse domiciliaire et leur changement d'adresse, leur date d'embauchage, de mise à pied, de rappel, d'absence et de départ.

6.03

Retrait d'adhésion:

1. Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat refuse ou cesse de ce faire, en aucun temps, au cours de la durée de la convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

- 6.03 (suite) 2. Nonobstant toute disposition contraire stipulée au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier tout salarié expulsé ou refusé par le Syndicat.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

Sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.

7.02 L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux, de rencontrer ses salariés, sur les lieux du travail mais en dehors des heures de travail, afin de s'assurer que cette convention est respectée.

ARTICLE 8.- AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

8.01 1. Congrès - journées d'étude:

L'Employeur accepte d'accorder un congé sans solde au salarié choisi par le Syndicat pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

La permission de s'absenter doit être demandée par écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

2. Négociations:

Les représentants autorisés par le Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur surveillant immédiat au moins cinq (5) heures à l'avance, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, à l'occasion de la négociation et de la conciliation de la convention.

3. Pour toute matière ayant trait à la convention, lors d'une rencontre avec l'Employeur, le salarié peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat.

4. Le représentant et/ou le secrétaire du Syndicat ou leur représentant peut être accompagné par un membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'Employeur ou ses représentants.

8.02

Congé sans solde:

1. L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour parfaire ses connaissances professionnelles ou culturelles.
2. Le salarié concerné doit aviser par écrit, l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus douze (12) mois.
3. Le salarié, en congé sans solde, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour, il reprend son ancienne occupation sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 5, alinéa b) du paragraphe 14.06.
4. Lorsqu'un poste devient vacant à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer dès l'affichage, le caractère temporaire de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant, si l'Employeur en voit la nécessité.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE

- 9.01 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, sur les tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres communications. Ces documents ne peuvent être affichés sans l'approbation de l'Employeur, sauf en ce qui concerne les avis de convocation.

ARTICLE 10.- DELEGUE SYNDICAL

- 10.01
1. L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner parmi ses salariés un délégué syndical. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit, du nom de ce délégué syndical.
 2. Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès des représentants de l'Employeur.
 3. Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs et des mécontentes.

- 10.01 (suite) 4. Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire, pour les fins de discussion ou de soumission de griefs ou de mécontentes auprès de l'Employeur, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de son supérieur immédiat. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée.

ARTICLE 11.- REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 1. C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief, relatif aux conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée de la convention.
- Tout salarié accompagné d'un représentant syndical a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, la procédure suivante s'applique:
2. Première (1ère) étape:
- Dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief, tout salarié qui se croit lésé soumet, par écrit, le cas au comité de griefs du Syndicat. Le comité étudie le cas, fait l'enquête requise et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre ledit grief.
3. Deuxième (2ième) étape:
- Dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief, le salarié accompagné d'un représentant syndical ou le Syndicat, soumet le grief, par écrit, au directeur du personnel ou à son représentant.
- Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief au directeur du personnel ou à son remplaçant ce dernier doit recevoir les représentants du Syndicat.
4. Si le grief ou la mécontente n'est pas réglé(e) à l'étape précédente, le directeur du personnel doit aviser, par écrit, le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. A défaut de rencontre ou d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage.

- 11.02 Nonobstant toute disposition au contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Employeur, tout grief ou mécontentement en commençant à la deuxième (2ième) étape.
- 11.03 Tout salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 11.04 Grief collectif:
Lorsque plusieurs griefs ou mécontentements individuels (les) et de même nature sont soulevés (es), ils (elles) peuvent l'être par un écrit commun et ils (elles) peuvent être traités (es) ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 11.05 Entente:
Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de mécontentement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

- 12.01 Arbitrage:
1. A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déférer le grief ou la mécontentement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.01-4.
 2. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article -88- du Code du Travail.
 3. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit, et promptement l'autre partie.
- 12.02 Pouvoirs de l'arbitre:
1. L'arbitre est le maître des règles de preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir, de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention et d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.
- Si l'incident qui a été la cause du grief ou de la mécontentement, entraîne au salarié une perte ou privation de droits ou de salaire, ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.

- 12.02 (suite)
2. a) Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire et ordonner, le cas échéant, la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu.
 - b) Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu.
 - c) Dans les autres cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre peut maintenir ou modifier la suspension ou le congédiement ou réinstaller le salarié suspendu ou congédié dans tous ses droits et privilèges avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu. Dans ces cas, l'arbitre peut rendre toute décision équitable dans les circonstances.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs ou mécontentes au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03

Témoignage - Plaignant:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mécontente devant l'arbitre, l'Employeur doit libérer le plaignant sans perte de salaire, pour la durée de l'audition et le témoin sans solde après avoir reçu un avis écrit du Syndicat ou de l'arbitre au moins trois (3) jours ouvrables avant l'audition.

12.04

Sentence arbitrale:

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.
2. a) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief ou de la mécontente, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

- 12.04 (suite) 2. b) A défaut de la décision de l'arbitre dans les délais prévus à l'alinéa précédent, le grief ou la mécontente est déferé(e) à un autre arbitre conformément aux dispositions de la convention.

Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

12.05 Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.06 Délais - Procédure:

Les parties d'un commun accord, peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés aux articles 11 et 12 de la convention.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 Le droit:

1. L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
2. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.02 Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré(e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé(e) du dossier du salarié après six (6) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement effacé(e) du dossier ou non imposé(e) dans le délai imparti, ne peut être invoqué(e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

13.03

Mesures disciplinaires:

1. Dans le cas d'un acte posé par un salarié et susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit, au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.
2. Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et le nom de la personne qui fait la plainte. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.
3. L'Employeur doit fournir au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition d'une telle mesure disciplinaire.

13.04

Dossier du Salarié:Consultation du dossier:

Tout salarié a le droit, de consulter son dossier officiel, durant les heures régulières de bureau, main en dehors de ses heures de travail; pour ce faire, il peut être accompagné de son représentant syndical. La consultation dudit dossier doit se faire en présence du supérieur immédiat du salarié.

13.05

Signature d'un rapport disciplinaire:

Si, à la demande de l'Employeur, un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il doit le signer mais seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

13.06

Non discrimination:

L'Employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié dans les cas suivants:

A cause de sa race, de son âge, de son origine, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique ou de l'exercice d'un droit que lui confère la loi ou la convention.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE

14.01

Définition:

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage.

14.02

Acquisition et bénéfices:1. Salarié régulier:

Le salarié qui a effectivement travaillé soixante (60) jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

2. Salarié à l'essai:

Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de la convention, mais il ne peut formuler de grief dans le cas de l'application du présent article ou lors d'un congédiement pour incompétence.

3. Salarié à temps partiel:

Le salarié à temps partiel est régi par les dispositions de la convention, mais il ne peut formuler de grief dans le cas de l'application du présent article ou lors d'un congédiement pour incompétence durant sa période d'essai. Le salarié à temps partiel qui a effectivement travaillé cinq cent dix (510) heures pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

4. Salarié surnuméraire:

Le salarié surnuméraire n'acquiert aucune ancienneté et il ne peut être considéré comme salarié à l'essai, son poste n'étant d'ailleurs pas soumis à l'affichage. Ce salarié bénéficie des dispositions de la convention; cependant, il n'a pas accès à la procédure de règlement de grief en cas de congédiement.

5. L'emploi de salariés surnuméraires ne doit pas avoir pour conséquence la mise à pied ou le non rappel d'un salarié régulier, partiel ou à l'essai de l'Employeur ou d'empêcher ces salariés d'accomplir leur semaine régulière de travail.

14.03

Accumulation - Conservation:

1. Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié accumule son ancienneté jusqu'à concurrence d'un (1) an et la conserve pendant toute la durée de son absence.
2. L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'abolition ou de suspension de service, d'absence prévue par la convention ou de suspension de salarié.

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois.

14.04

Déplacement à une fonction non couverte:

Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté, dans les douze (12) mois de son déplacement. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

14.05

Liste d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique les nom et prénom des salariés, leur date d'embauchage, leur occupation.

L'appendice "B" de la convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur à cette même date. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être corrigée par l'Employeur et remise au Syndicat au plus tard le premier (1er) janvier de chaque année. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours, après quoi, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 11 et 12.

14.06

Application du droit d'ancienneté:1. Principe général:

- a) Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, entre autres: de promotion, de permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou nouvelle, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié au sens du sous-paragraphe 14.06-2, ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.
- b) Les deux (2) parties conviennent que l'ancienneté s'applique sur une base globale et non sur une base départementale.

2. Salarié qualifié:

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable d'accomplir normalement le travail de la fonction concernée, après une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables.

3. Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle - Affichage:

- a) Dans les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir telle occupation ou telle promotion doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage et déposer leur demande au bureau de l'Employeur.

Après la période d'affichage, une copie des demandes contenant les noms des postulants salariés à l'emploi, doit être remise au Syndicat. L'Employeur n'est pas tenu de transmettre les noms des personnes qui ont postulé, si ces personnes ne sont pas des salariés à son emploi.

b) Salarié absent:

Le salarié absent, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention, y compris les congés annuels payés, peut appliquer ses droits d'ancienneté à son retour au travail, même si la période d'affichage est terminée, sauf les cas prévus au paragraphe 8.02.

14.06 (suite)

3. c) Retour à l'ancienne occupation:

Le salarié qui remplit une occupation vacante ou nouvelle a le droit, pendant la période d'entraînement prévue au paragraphe 14.06-2, de retourner à son ancienne occupation.

d) Affichage après une nomination:

Le nom du salarié qui remplit une occupation vacante ou nouvelle est affiché au tableau d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.

e) Occupation vacante temporaire:

Les occupations qui deviennent vacantes à cause de maladie et que les parties reconnaissent comme telles, sont considérées comme occupations vacantes d'une façon temporaire et sont offertes aux salariés selon les dispositions du présent article.

4. Mise à pied:

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier (1er) à être mis à pied à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail concerné. L'avis de mise à pied doit être signifié au salarié au moins dix (10) jours ouvrables avant telle mise à pied.

5. Rappel au travail:

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied.

6. Le fardeau de la preuve:

Sauf dans les cas de promotion, la preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, incombe à l'Employeur.

7. Retour après absence:

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation, à toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

14.06 (suite) 8. Non exercice de l'ancienneté:

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

9. Sécurité d'emploi:

Tous salariés ayant acquis leurs droits d'ancienneté bénéficient de la sécurité d'emploi sauf dans des cas de force majeure ou hors du contrôle de l'Employeur ou dans les cas de sanction disciplinaire si telle sanction est maintenue, après recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

14.07 Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

- a) s'il abandonne volontairement son travail;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou de mécontentes ou par une décision de l'arbitre;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- d) s'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel par courrier recommandé, sauf dans les cas fortuits et de force majeure dont la preuve lui incombe;
- e) si un salarié est absent de son travail plus de cinq (5) jours ouvrables, sauf s'il demande et obtient l'autorisation écrite de l'Employeur; lorsqu'il accorde une telle autorisation, l'Employeur doit en transmettre une copie au Syndicat.

ARTICLE 15.- REMUNERATION - SALAIRE - PAIE15.01 Minimum de paie:

Tout salarié appelé au travail par son supérieur immédiat ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif.

15.02

Rappel:

Tout salarié rappelé au travail par son supérieur immédiat en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).

15.03

Affectation temporaire:

1. Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une occupation comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre occupation reçoit le taux de salaire applicable à l'occupation supérieure pour la durée de cette affectation.
2. Tout salarié affecté temporairement, soit pour une durée d'un (1) mois ou moins, à une occupation moins rémunérée, reçoit son taux de salaire effectif.
3. Le salarié qui cumule simultanément deux (2) occupations, reçoit le taux de salaire de l'occupation la mieux rémunérée, pour la durée de ce cumul.

15.04

Taux de salaire minima:

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leurs occupations sont contenus à l'appendice "C" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.05

Augmentation de salaire:

Les augmentations de salaire prévues à l'appendice "C" de la convention s'appliquent sur le taux de salaire effectif.

15.06

Paiement des salaires:

Le salaire est payable en monnaie légale ou par chèque le mercredi midi de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail.

15.07

Bulletin de paie:

Les détails suivants, sur une pièce détachable ou sur enveloppe, devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. Nom et prénom du salarié.
2. La date et période de paie.
3. Le taux de salaire effectif.

- 15.07 (suite) 4. Les nombres d'heures de travail régulières et supplémentaires.
5. Les déductions faites.
6. Le montant net.

15.08 Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent au moment de son départ.

15.09 Nouvelle occupation:

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations, il avise, par écrit, le Syndicat du salaire établi, sujet aux droits du Syndicat de contester ce salaire et le contenu de l'occupation, en se prévalant des dispositions de l'article 12.

15.10 Retenues sur salaire:

L'Employeur ne peut effectuer sur la paie du salarié que les déductions autorisées par la convention ou la loi. Pour toutes autres retenues, l'Employeur doit avoir obtenu l'accord écrit du salarié.

ARTICLE 16.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

16.01 1. a) Semaine normale de travail:

La semaine normale de travail des salariés, en dehors de la saison de la glace est de quarante-deux heures et demie (42½h) du dimanche au samedi.

- b) Durant la période estivale, de la fin de la saison de la glace au début de la saison de la glace, la semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demie (42½h) réparties entre le dimanche et le samedi pour couvrir les activités estivales. Tout salarié doit terminer son travail au plus tard à seize heures et demie (16½h). Tout salarié préposé à la maintenance doit bénéficier de deux (2) jours de congés hebdomadaires pendant cette semaine normale.

16.01 (suite)

2. La semaine normale de travail saison de la glace:

- a) La semaine normale de travail et les heures quotidiennes de travail des salariés pendant la saison de la glace des proposés à la maintenance est de quarante-deux heures et demie (42½h) réparties entre le dimanche et le samedi pour couvrir les heures de location de glace. Tout salarié préposé à la maintenance doit bénéficier de deux (2) jours de congé hebdomadaire pendant cette semaine normale, avec pleine compensation.
- b) Cette semaine normale et ces heures quotidiennes de travail sont établies à l'appendice "D" de la convention qui fait partie intégrante de la convention. Si l'une ou l'autre des parties trouvent inapplicable cet appendice "D" ledit appendice peut être amendé par accord mutuel et écrit par les parties.

16.02

Période de repos - Local:

Il est accordé à tous les salariés un repos de quinze (15) minutes payées par demi-journée (½) de travail.

Ce repos pendant les heures régulières de travail, doit être pris vers le milieu de chaque demi-journée (½) de travail.

Un local conforme aux dispositions de la loi et règlements passés en vertu de celle-ci, est aménagé où les salariés peuvent se reposer et manger durant les périodes de repos et de repas.

16.03

Réduction de travail:

Lorsqu'il y a une réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail.

ARTICLE 17.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Règle générale:

Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération:

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1. Les heures de travail exécutées en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 16 sont rémunérées au salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).
2. Tout travail effectué les jours fériés payés, à l'exception de celui exécuté au cours de l'horaire de travail du salarié, un jour de congé annuel payé, doit être rémunéré au salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%), en plus du paiement du jour férié payé ou du jour de congé annuel payé.
3. Tout travail exécuté en temps supplémentaire, à partir de une (1) heure est rémunéré tel que stipulé au présent paragraphe avec un minimum de quarante-cinq (45) minutes pour des travaux exécutés à l'occasion d'activités sur patins et ce minimum est de trente (30) minutes pour des travaux exécutés à l'occasion d'activités sans patins.

17.03

Répartition:

Le temps supplémentaire est volontaire. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire, l'Employeur doit offrir ce temps au salarié régulièrement affecté au travail concerné, et ce salarié peut refuser le travail en temps supplémentaire s'il y a d'autres salariés sur les lieux du travail ayant moins d'ancienneté et capables d'accomplir normalement le travail concerné ou s'il est en congé annuel payé.

Si un salarié y ayant droit refuse ou si plus d'un salarié est nécessaire, l'Employeur fait appel aux salariés capables d'exécuter normalement le travail concerné et ce travail est alors offert à tour de rôle, aux salariés en commençant par le salarié qui a exécuté le moins de travail en temps supplémentaire, de façon à ce que le temps supplémentaire soit réparti équitablement entre tous les salariés.

Pour les fins de l'application de ce paragraphe, il est constitué de deux (2) périodes l'an, soit celle débutant avec le début de la saison de la glace jusqu'à la fin de la saison de la glace de chaque année et l'autre qui débute à la fin de la saison de la glace et se termine avec le début de la saison de la glace de chaque année. L'Employeur établit au début et au milieu de

17.03 (suite) chaque période, une liste des salariés avec la mention du temps supplémentaire exécuté par chacun d'eux aux moments prévus dans ce présent paragraphe.

Toutefois, ce ou ces salarié(s) ayant exécuté le plus de travail en temps supplémentaire et capable (s) d'exécuter normalement le travail concerné ne peut (peuvent) refuser d'exécuter ce travail en temps supplémentaire.

17.04 Repos journalier:

Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

ARTICLE 18.- PRIME DE NUIT - CHEF D'EQUIPE

18.01 Prime de nuit:

Tous les salariés dont les heures de travail se situent entre une (1) heure et sept (7) heures, ont droit à une prime additionnelle de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure travaillée.

18.02 Chef d'équipe:

Tout salarié, à qui l'Employeur confie des travaux de chef d'équipe, a droit à une prime additionnelle de trente cents (\$0.30) l'heure.

ARTICLE 19.- CONGE ANNUEL PAYE

19.01 Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) janvier d'une année, a droit à un congé payé continu, dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée par mois de travail, calculée au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné avant toute déduction, durant cette période.

19.02 Tout salarié ayant un (1) an et moins de deux (2) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) janvier d'une année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de salaire effectif ou au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné avant toute déduction, pour la période du premier (1er) janvier de l'année précédente au trente et un (31) décembre, soit le plus payant des deux.

- 19.03 Tout salarié ayant deux (2) ans et moins de douze (12) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) janvier d'une année, a droit à trois (3) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de salaire effectif ou au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné avant toute déduction, pour la période du premier (1er) janvier de l'année précédente au trente et un (31) décembre, soit le plus payant des deux.
- 19.04 Tout salarié ayant douze (12) ans et plus de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) janvier d'une année, a droit à quatre (4) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de salaire effectif ou de huit pour cent (8%) du salaire gagné avant toute déduction, pour la période du premier (1er) janvier de l'année précédente au trente et un (31) décembre, soit le plus payant des deux.
- 19.05 Choix des périodes de congé annuel payé:
1. Le premier (1er) mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés, indiquant leur ancienneté et le nombre de jours ou de semaines de congé annuel payé auxquels (les) les salariés ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription des périodes dudit congé.

Les salariés inscrivent leur choix au plus tard le premier (1er) avril.
 2. L'Employeur prépare, en tenant compte de l'ancienneté, une cédule de congé annuel payé pour les salariés qui se qualifient à un tel congé, en tenant compte de la période de congé annuel payé désirée par chaque salarié.
 3. Le premier (1er) mai suivant, l'Employeur doit afficher la liste des périodes du congé annuel payé.
- 19.06 Période du congé annuel payé:
- La période pour la prise des semaines du congé annuel payé de tout salarié s'étend du premier (1er) juin au premier (1er) septembre de chaque année, à moins que le salarié ne préfère toute autre période.
- 19.07 a) Paiement:
- Avant le départ du salarié pour la prise du congé annuel payé, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour ce congé.

19.07 (suite) b) Impôts sur la rémunération du congé annuel payé:

Pour les fins de prélèvements des impôts sur la rémunération du congé annuel payé, les semaines ou partie de ce congé doit (doivent) être considérés comme des semaines régulières ou partie de semaine régulière de travail.

Dans ce cas, les impôts sont calculés et prélevés pour chaque semaine ou partie de semaine du congé annuel et non sur le total de la rémunération, lors du départ du salarié pour son congé annuel payé, à savoir la paie régulière et la rémunération de ce congé.

19.08 Indemnité compensatrice:

Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) premières semaines consécutives de congé annuel payé.

19.09 Cessation d'emploi:

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulé jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

19.10 Si un jour férié payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à son choix, soit de chômer ce jour férié payé immédiatement après son congé annuel payé, ou soit de choisir de ne pas chômer ce jour férié payé et d'être rémunéré pour tel jour férié payé.

ARTICLE 20.- JOURS FERIES - JOURS FERIES PAYES

20.01 Sauf en cas d'urgence, aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche et les jours fériés payés en dehors de l'horaire de travail du salarié.

20.02 1. Jours fériés payés:

Les jours suivants sont des jours fériés payés:

- Le premier (1er) de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de la Reine;
- la Saint-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;

- 20.02 (suite)
- une demi-journée ($\frac{1}{2}$) la veille de la fête de Noël;
 - la Fête de Noël;
 - le vingt-six (26) décembre;
 - une demi-journée ($\frac{1}{2}$) la veille du premier (1er) de l'An.

2. En plus des jours fériés payés prévus à l'article 20.02-1, les salariés bénéficient d'un (1) jour férié payé additionnel durant l'année. Le choix de la prise est fait après entente entre les parties.

20.03

Jours fériés payés reportés:

1. Si l'un des jours fériés payés coïncide avec un samedi ou un dimanche, l'Employeur a l'option de payer tel jour férié payé en plus de la paie hebdomadaire régulière ou de convenir conjointement avec le Syndicat, l'observance de tout autre jour agréé par les deux (2) parties.
2. Lorsque l'un des jours fériés payés coïncide avec un jour compris dans l'horaire de travail du salarié pendant la saison de la glace, le salarié a l'option soit de chômer ce jour férié payé pendant un autre jour ouvrable de la saison de glace, après entente avec son supérieur immédiat, soit de chômer ce jour férié pendant un autre jour ouvrable en dehors de la saison de la glace ou, reporter le paiement de la rémunération de ce jour férié avec la rémunération du congé annuel payé.

20.04

Rémunération:

Pour un jour de fête chômé payé prévu à l'article 20.02-1 et 2, l'Employeur paie l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail prévue à l'article 16 de la convention.

20.05

Le droit:

Pour avoir droit aux jours fériés payés, tout salarié doit avoir acquis son droit d'ancienneté et être au travail le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant tel jour férié payé.

Toutefois, les salariés en permis d'absence ou absents pour cause de maladie ou d'accident, le jour ouvrable précédant ou suivant tel jour férié payé, ainsi que les salariés mis à pied depuis trente (30) jours de calendrier ou moins, ont droit au paiement du jour férié payé.

ARTICLE 21.- CONGES SOCIAUX ET AUTRES

21.01

Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants, sans perte de salaire, en autant que ces jours sont des jours ouvrables et que le dernier jour d'absence soit celui des funérailles ou de l'événement.

1. A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de sa belle-mère, de son beau-père, de son frère, de sa sœur, de son enfant: trois (3) jours.
2. A l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur: un (1) jour, soit celui des funérailles.
3. A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour.
4. A l'occasion du mariage d'un salarié: une (1) semaine sans solde et une (1) journée payée.
5. A l'occasion du mariage de son père, de sa mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: un (1) jour.

21.02

Le droit:

Pour avoir droit aux congés sociaux, tout salarié doit avoir acquis son droit d'ancienneté.

De plus, le salarié doit donner un avis raisonnable à son contremaître dans le cas de décès; dans les autres cas, l'avis doit être d'une (1) semaine si possible.

21.03

Congé de maladie:

Tout salarié a droit à trois quarts (3/4) de journée de congé de maladie payé par mois de service chez l'Employeur. Ces jours de congé de maladie non utilisés sont payables à la dernière paie de décembre de chaque année.

De plus, lors de la cessation d'emploi d'un salarié, l'Employeur doit rembourser les jours de congé de maladie non utilisés.

ARTICLE 22.- ASSURANCE COLLECTIVE

22.01

L'Employeur s'engage à contribuer à raison de cinquante pour cent (50%) du coût d'un plan d'assurance collective au bénéfice des salariés.

22.02

Contribution du salarié:

1. La contribution du salarié au plan d'assurance collective est de cinquante pour cent (50%) du coût.
2. L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.

22.03

Assureur et bénéficiaires:

Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance collective et de l'assureur se fait conjointement par le Syndicat, l'Employeur et les autres salariés de l'Employeur. La police maîtresse est émise conjointement au nom des personnes ci-haut décrites. Une copie de la police maîtresse doit être remise au Syndicat.

22.04

Adhésion des salariés actuels:

Tous les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la convention à la date de sa signature, doivent adhérer au régime d'assurance collective, dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

22.05

Adhésion des nouveaux salariés:

Tout salarié qui au moment de la signature de la convention n'a pas acquis son droit d'ancienneté et tout salarié embauché après la signature de la convention doivent adhérer au régime d'assurance collective dans les cinq (5) premiers jours du mois suivant l'obtention de leur droit d'ancienneté. L'Employeur convient de faire compléter les formules nécessaires à leur adhésion et de les transmettre à l'assureur.

22.06

Mise à pied et maintien de l'assurance:

L'Employeur continue de payer sa part de la prime de l'assurance collective à l'égard des salariés absents pour les raisons suivantes:

1. Une maladie: pendant une durée de huit (8) semaines de calendrier.
2. Une mise à pied: pendant une durée de huit (8) semaines de calendrier.
3. Une absence causée par accident: pendant toute la durée de l'incapacité.

ARTICLE 23.- MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

23.01

Principe général:

1. Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
2. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.

23.02

Uniformes - Equipements spéciaux:

1. L'Employeur fournit gratuitement à chaque salarié, l'uniforme, vêtement spécial ou équipement spécial, que celui-ci utilise dans l'exercice de sa fonction.
Tels qu'énumérés: un blouson, une (1) paire de bottes de caoutchouc, une (1) paire de gants thermos et de caoutchouc selon le cas, un (1) sarrau ou une (1) salopette pour chaque salarié, un (1) imperméable avec pantalon et casque.

- 23.02 (suite)
2. Ces vêtements ou cet équipement ne doit (doivent) être utilisé(s) que pour le travail de l'Employeur et doit être remis à l'endroit indiqué par l'Employeur après utilisation.
 3. Le salarié doit rapporter l'item usagé ou détérioré à son supérieur immédiat, afin d'obtenir l'item neuf dont il a besoin.

23.03 Travail dangereux:

Dans tous les cas mineurs, après avoir donné un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce que cette machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement ne soit remis en état normal d'opération.

Cependant, dans les cas où la santé ou la sécurité du salarié peut être en danger, le délai prévu au présent paragraphe n'est pas requis.

23.04 Accessoires de sécurité:

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.

23.05 Accident de travail:

1. Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé sinon, tout salarié sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire tout le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter avec un véhicule de l'Employeur chez un médecin ou à l'hôpital, sans aucune perte de salaire pour le jour de l'accident jusqu'à concurrence de sa journée régulière de travail. L'Employeur doit rembourser les frais additionnels de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance aux frais de l'Employeur si la Commission des Accidents du Travail ne défraie pas les frais.

- 23.05 (suite)
2. L'accidenté ou le malade a le choix de son hôpital dans le grand Saint-Georges. Toutefois, dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par l'Employeur, jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
 3. En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail.
 4. Dans les cas d'accident subit ou de maladie industrielle contractée à l'occasion ou dans l'exercice des fonctions d'un salarié, les deux (2) parties conviennent de s'en tenir à ce qui est reconnu officiellement par la Loi des Accidents du Travail de la Province de Québec. Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'Employeur peut faire examiner, à ses frais, le salarié par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle le malade peut reprendre le travail.

Le salarié a droit également de se faire représenter par son médecin. Si le médecin du salarié et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et le salarié, ou l'un ou l'autre, peuvent demander à la Commission des Accidents du Travail de statuer définitivement sur le cas.

23.06 Rémunération de l'accidenté:

Pour toute absence pour consultation médicale ou perte de temps lors de cette consultation à la suite d'un accident au travail, après avoir avisé son supérieur immédiat si possible, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée complète de travail par accident au taux de salaire effectif.

23.07 Chambres de toilette:

L'Employeur doit aménager des chambres de toilette en nombre suffisant, conformer à la loi des établissements industriels et commerciaux. Les salariés ont le droit d'utiliser ces chambres de toilette lorsque nécessaire.

23.08 Eau:

L'Employeur doit fournir aux salariés de l'eau potable et facile d'accès.

23.09

Premiers secours:

- 1. L'Employeur doit organiser et maintenir, un service de premiers secours pour ces salariés qui subissent des accidents. Ce service de premiers secours doit être en conformité avec les dispositions de la loi.
- 2. Des troussees de premiers soins sont installées où nécessaire.

23.10

Invalidité:

- 1. L'Employeur doit tenter d'assurer au salarié, qui a acquis son droit d'ancienneté et qui ne peut accomplir normalement le travail dû à une incapacité physique, une occupation dont il peut accomplir normalement le travail.
- 2. Cependant, le salarié peut se prévaloir des bénéfices d'invalidité prévus au plan d'assurance.
- 3. Les parties déterminent, lorsque le cas se présente, les fonctions qu'un salarié invalide peut exercer de même que le taux de salaire, le cas échéant.

ARTICLE 24.- AUTRES CONDITIONS

24.01

Examen médical:

- 1. a) Tout examen médical requis des salariés par l'Employeur est aux frais de l'Employeur, à moins que cet examen médical ne soit défrayé en vertu de la loi.
- b) Tout certificat médical requis des salariés par l'Employeur est aux frais de l'Employeur.

2. Indemnité:

L'Employeur paie au salarié pour lequel il réquiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

24.02

Caisse d'Economie:

L'Employeur déduit sur la paie hebdomadaire du salarié qui lui a fourni une autorisation écrite et dûment datée, un montant égal à celui déterminé sur ladite autorisation, en vue du dépôt de ses épargnes à la Caisse d'Economie de Ces montants ainsi perçus sont déposés par l'Employeur à la Caisse d'Economie de, au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant.

24.03

Stationnement:

Selon la pratique actuelle, les salariés bénéficient gratuitement de l'usage du terrain de stationnement de l'Employeur situé près de l'établissement où travaillent les salariés.

24.04

Changement économique et technologique:

1. Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.
2. Par conséquent, aucun salarié n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement, ni de classe, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques.

24.05

Changement d'adresse:

Il incombe à tout salarié de faire connaître son adresse et son numéro de téléphone et tout changement ultérieur, au préposé à la paie de l'Employeur; un avis de réception lui sera remis ainsi qu'au syndicat.

24.06

Appendices:

Les appendices sont partie intégrante de la convention.

24.07

Cases:

L'Employeur doit mettre à la disposition de ses salariés, à un endroit facile d'accès, des cases fermant à clé pour leur permettre de déposer leurs vêtements ou autres effets personnels. Les cadenas sont cependant de la responsabilité des salariés.

ARTICLE 25.- DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La convention est en vigueur à partir du 1er janvier 1979 au 31 décembre 1980.

Toutefois, elle demeure en vigueur durant la période de négociation, en vue de son renouvellement, sujet aux dispositions de l'article -46- du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

ST-GEORGES DE BEAUCE, ce *24*...ième jour du mois de *Mars*.....1979.

L'OEUVRE DES TERRAINS DE JEUX DE L'ASSOMPTION INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE BEAUCE, O.T.J. DE L'ASSOMPTION ET PALAIS DES SPORTS DE ST-GEORGES (C.S.D.)

[Signature]

[Signature] PPS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Témoïn

Témoïn

APPENDICE "A"

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN D'OEUVRE

PROVINCE DU QUEBEC

DOSSIER: Q-20505-01

REGION DE QUEBEC

ENQUETE: QR-024-04-76

Syndicat des Employés Municipaux de Beauce,
O.T.J. de l'Assomption et Palais des Sports
de St-Georges (C.S.D.)

ASSOCIATION REQUERANTE

- et -

L'oeuvre des Terrains de Jeux de l'Assomp-
tion (Inc)

EMPLOYEUR

ACCREDITATION

L'association ci-dessus par requête en date du 21 avril 1976, adressée au com-
missaire-enquêteur en chef, demande l'accréditation pour le groupe de salariés
suivant:

" Tous les salariés au sens du Code du Travail, à
l'exception des employés de bureau ".

JE SOUSSIGNE, APRES ENQUETE ET ETUDE, CONSTATE:

- 1.- que l'association ci-dessus jouit du caractère représentatif requis.
- 2.- qu'il a accord entre l'Employeur et l'Association sur l'unité de né-
gociation et sur les personnes qu'elle vise.

POUR CES MOTIFS, EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFERES PAR LE CODE DU TRAVAIL,
J'ACCREDITE L'ASSOCIATION CI-DESSUS POUR LE GROUPE DE SALARIES SUIVANT:

" Tous les salariés au sens du Code du Travail, à
l'exception des employés de bureau ".

DE: L'Oeuvre des Terrains de Jeux
de l'Assomption (Inc).
EMPLOYEUR

St-Georges Est
ETABLISSEMENT (S) VISE (S)

COPIE CONFORME

André Côté
Enquêteur

Québec, ce 22 juin 1976.

APPENDICE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

A) Préposé à: Maintenance
Test des bouilloires
Test de compresseur
Test de système de chauffage
Entretien et conduite de machine à glace "Zamboni"

Yvan Nadeau 28/08/68

B) Préposé à: Maintenance
Conducteur de machine à glace "Zamboni"

Richmond Lagacé 12/09/71

André Morin 21/09/75

Richard Poulin 20/02/78

C) Préposé à: Magasinier

Clermont Gilbert 13/12/76

APPENDICE "C"

SALAIRE HEBDOMADAIRE

1.- OCCUPATIONS:

		<u>01/01/79</u>	<u>01/01/80</u>
a) Préposé à:	Maintenance	\$ 238.87	\$ 262.76
	Test des bouilloires		
	Test de compresseur		
	Test de système de chauffage		
	Entretien et conduite de machine "Zamboni"		
b) Préposé à:	Maintenance	\$ 223.18	\$ 245.50
	Conducteur de machine à glace "Zamboni"		
	Magasinier		

2.- AUGMENTATION FORFAITAIRE:

Yvan Nadeau
Richmond Lagacé
André Morin
Richard Poulin
Clermont Gilbert

Les salariés dont les noms sont mentionnés ci-haut, recevront un montant forfaitaire de cent dollars (\$100.00) payable dans un délai de quinze (15) jours de la signature de la convention.

- 3.- La partie rétroactive de l'augmentation de salaire prévue au paragraphe un (1) pour la période du 01/01/79, à la signature de la convention collective est payable dans un délai de quinze (15) jours de la signature de la présente convention.
- 4.- Le taux de salaire des salariés à l'essai, des salariés à temps partiel et des salariés surnuméraires est le taux de salaire de l'occupation où le salarié est affecté.

APPENDICE "D"

HORAIRE DU PRO-SHOP

Durée: Du dimanche au samedi pour un nombre total de quarante-deux heures et demie (42½h) par semaine.

- a) Couvrant le temps de location de glace pour le hockey et le patinage libre.
- b) Couvrant le temps du hockey payant et du patinage payant l'après-midi.

N.B.: Excédant quarante-deux heures et demie (42½h), le temps de disponibilité du pro-shop est assuré par des surnuméraires.

NOMS	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Yvan Nadeau	6½ à 11 12 à 4	3½ à 5 6 à 1	11 à 5 6 à 8½	C	3½ à 5 6 à 1	3½ à 5 6 à 1	C
Richmond Lagacé	C	7 à 12 1 à 5½	7 à 12 1 à 4½	3½ à 5 6 à 1	C	5 à 12 1 à 2½	2½ à 6 7 à 12
André Morin	2½ à 6 7 à 12	3½ à 6 7 à 1	3½ à 6 7 à 1	C	3½ à 5 7 à 1	3½ à 6 7 à 1	C
Richard Poulin	C	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	C	7½ à 11 12 à 4½
Clermont Gilbert	C	1½ à 11	12 à 8½	C	2 à 10½	1 à 9½	8 à 4½
Surnuméraire Pro-Shop	7½ à 23						4½ à 10
Surnuméraire Maintenance	10 à 2½ 4 à 11						12 à 2½ 4½ à 9

NOMS	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Yvan Nadeau	C	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	3½ à 5 6 à 1	C	5 à 12 1 à 2½	2½ à 6 7 à 12
Richmond Lagacé	2½ à 6 7 à 12	3½ à 6 7 à 1	3½ à 6 7 à 1	C	3½ à 6 7 à 1	3½ à 6 7 à 1	C
André Morin	C	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	C	7 à 11 12 à 4½
Richard Poulin	6½ à 11 12 à 4	3½ à 5 6 à 1	11 à 5 6 à 8½	C	3½ à 5 6 à 1	3½ à 5 6 à 1	C
Clermont Gilbert	C	1½ à 11	12 à 8½	C	2 à 10½	1 à 9½	8 à 4½
Surnuméraire Pro-Shop	7½ à 23						4½ à 10
Surnuméraire Maintenance	10 à 2½ 4 à 11						12 à 2½ 4½ à 9

NOMS	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Yvan Nadeau	2½ à 6 7 à 12	3½ à 5 6 à 1	3½ à 5 6 à 1	C	3½ à 5 6 à 1	3½ à 5 6 à 1	C
Richmond Lagacé	C	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	C	7½ à 11 12 à 4½
André Morin	6½ à 11 12 à 4	3½ à 6 7 à 1	11 à 6 7 à 8½	C	3½ à 6 7 à 1	3½ à 6 7 à 1	C
Richard Poulin	C	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	3½ à 5 6 à 1	C	5 à 12 1 à 2½	2½ à 6 7 à 12
Clermont Gilbert	C	1½ à 11	12 à 8½	C	2 à 10½	1 à 9½	8 à 4½
Suppléant Pro-Shop	7½ à 23						4½ à 10
Suppléant Maintenance	10 à 2½ 4 à 11						12 à 2½ 4½ à 9

NOMS	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Yvan Nadeau	C	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	C	7 à 11 12 à 4½
Richmond Lagacé	6½ à 11 12 à 4	3½ à 5 6 à 1	11 à 5 6 à 8½	C	3½ à 5 6 à 1	3½ à 5 6 à 1	C
André Morin	C	7 à 12 1 à 4½	7 à 12 1 à 4½	3½ à 5 6 à 1	C	5 à 12 1 à 2½	2½ à 6 7 à 12
Richard Poulin	2½ à 6 7 à 12	3½ à 6 7 à 1	3½ à 6 7 à 1	C	3½ à 6 7 à 1	3½ à 6 7 à 1	C
Clermont Gilbert	C	1½ à 11	12 à 8½	C	2 à 10½	1 à 9½	8 à 4½
Surnuméraire Pro-Shop	7½ à 23						4½ à 10
Surnuméraire Maintenance	10 à 2½ 4 à 11						12 à 2½ 4½ à 9