

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

**LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE L'ARÉNA
DE LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ
ci-après appelée : « La Régie »**

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3237
ci-après appelé : « Le Syndicat »**

Échéance : 31 mai 2015

TABLE DES MATIÈRES

Article		Page
Article 1	But de la convention	3
Article 2	Reconnaissance du syndicat.....	3
Article 3	Fonctions de la direction	3
Article 4	Définitions.....	4
Article 5	Discrimination.....	5
Article 6	Régime syndical.....	6
Article 7	Procédure de grief et d'arbitrage.....	9
Article 8	Ancienneté	10
Article 9	Travail durant la période estivale.....	12
Article 10	Affichage de poste	12
Article 11	Salariés dont les habiletés et capacités fonctionnelles sont réduites.....	14
Article 12	Semaine normale de travail.....	14
Article 13	Salaires.....	17
Article 14	Temps supplémentaire	18
Article 15	Jours fériés, chômés et payés	19
Article 16	Vacances	20
Article 17	Congés sociaux	22
Article 18	Mesures disciplinaires.....	24
Article 19	Santé et sécurité	25
Article 20	Assurances et congés de maladie	25
Article 21	Assurance-groupe	26
Article 22	Congé de maternité	27
Article 23	Perfectionnement	30
Article 24	Changement technologique.....	31
Article 25	Protection judiciaire	31
Article 26	Vente, fermeture, fusions, annexions et cessions	32
Article 27	Allocation pour véhicule.....	32
Article 28	Vêtements	32
Article 29	Régime de retraite	33
Article 30	Sécurité d'emploi	34
Article 31	Contrats forfaitaires	34
Article 32	Durée de la convention	34
Annexe A	Échelle de salaire	36
Annexe B	Années de service au 31 décembre 2010	37
Annexe C	Statut des employés.....	38
Annexe D	Description d'emploi	39
Annexe E	Liste des travaux pouvant être exécutés à contrat.....	45

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Régie Intermunicipale de l'Aréna de la Côte-de-Beaupré et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables de la façon qu'elle détermine et de régler les problèmes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 A) L'employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.
- B) Toute entente entre l'Employeur et ses salariés n'est valide que si elle est ratifiée par le Syndicat.
- C) Les conseillers techniques du Syndicat Canadien de la Fonction Publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties.
- 2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas normalement les emplois régis par la convention si cela a pour effet de causer la mise à pied d'un ou plusieurs salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 3

FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses droits et obligations tenant compte des dispositions de la convention.

ARTICLE 4

DÉFINITIONS

Dans cette convention, les mots et expressions suivants signifient :

- 4.01 Ancienneté: la période totale de temps durant laquelle les salariés ont été à l'emploi de la Régie Intermunicipale de l'Aréna de la Côte-de-Beaupré.
- 4.02 Conjoints : 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 (1) an.
- 4.03 Salarié: le salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail le 16 février 1988 en faveur du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 3237.
- 4.04 Salarié régulier à temps plein: désigne un salarié qui travaille un minimum de 40 heures par semaine.
- 4.05 Salarié régulier à temps partiel: désigne un salarié qui travaille moins que 40 heures par semaine.
- 4.06 Salarié occasionnel: salarié qui travaille de façon occasionnelle pour remplacer en cas d'absence, maladie ou surcroît de travail.
- 4.07 Employeur: la Régie Intermunicipale de l'Aréna de la Côte-de-Beaupré ou toute personne désignée par elle pour la représenter.

- 4.08 Fonction : ensemble des tâches effectuées par le salarié à l'intérieur de son poste.
- 4.09 Grief : toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- 4.10 Mise à pied : action d'interrompre temporairement le service d'un salarié, conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 4.11 Poste : travail précis auquel un salarié est affecté.
- 4.12 Rappel au travail : action de rappeler au travail un salarié ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 4.13 Syndicat : le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 3237.
- 4.14 Période de probation : la période de probation d'un salarié est de deux cent (200) heures travaillées dans une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Le salarié acquiert son ancienneté dès qu'il a terminé sa période d'essai et son nom est ajouté à l'annexe B. Pendant cette période de probation, le préposé au centre sportif est rémunéré au taux horaire de douze dollars et cinquante sous (12,50 \$)

ARTICLE 5

DISCRIMINATION

- 5.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la Direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour

pallier son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Le salarié membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.
- 6.03 A) L'Employeur déduit de la paie de tout salarié régi par la convention, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et le remet au secrétaire-trésorier de ce dernier, par chèque, le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le Syndicat donne avis de trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de la cotisation.
- B) L'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements suivants :
- 1) le nom des nouveaux salariés et la date d'embauche ;
 - 2) le nom des salariés qui quittent leur emploi et la date de leur départ ;
 - 3) le changement de statut ;
 - 4) le nombre d'heures travaillées dans le mois par chaque salarié ;

- 5) le nom des salariés qui ont changé de poste ainsi que le titre du nouveau poste occupé et la date du changement ;
 - 6) la liste d'ancienneté des salariés ;
 - 7) l'affichage de tout poste vacant ou nouvellement créé ;
 - 8) la liste des personnes qui ont posé leur candidature lors de l'affichage d'un poste.
- 6.04
- A) Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'Employeur, sur les tableaux fournis à cette fin par ce dernier, les avis relatifs aux assemblées de même que toutes les communications relatives aux activités syndicales.
 - B) L'Employeur autorise le Syndicat à distribuer des tracts et des journaux syndicaux aux salariés touchés par la convention.
 - C) Sans nuire aux opérations et après avoir avisé l'Employeur, le conseiller extérieur du Syndicat peut rencontrer les salariés sur les lieux du travail et assister à toutes les rencontres avec l'Employeur, dans le but de régler des problèmes de relations de travail ou autres.
 - D) Malgré ce qui précède, l'Employeur paie deux (2) jours de congé par année au représentant du Syndicat pour activité syndicale. Les frais inhérents à cette participation sont à la charge du Syndicat. Toutefois, cette participation devra se faire avec l'accord de l'Employeur.
 - E) Les salariés délégués par leur Syndicat ont le droit de s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour rencontrer l'Employeur, à sa demande.
- 6.05
- Comité de négociation : l'Employeur accorde aux membres du comité de négociation un congé sans perte de salaire pour participer aux séances de négociation, de conciliation de la convention collective.

6.06 Comité de grief : le comité de grief est composé de deux (2) salariés élus par l'assemblée générale. Ce comité rencontre l'Employeur dans le but de prévenir ou de défendre un grief. Les membres du comité sont libérés sans perte de salaire pour les rencontres avec l'Employeur.

Pour les rencontres avec le conseiller syndical ou pour enquête sur les relations de travail, celles-ci sont sans rémunération.

6.07 Comité de relations de travail : le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité a pour objet d'établir un mécanisme permanent de communications, de discussions et de consultations entre les parties. Les réunions de ce comité peuvent porter sur l'application de la présente convention collective ou sur tout autre sujet d'intérêt commun relatif aux conditions de travail. Les réunions ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties. Un ordre du jour est rédigé ainsi qu'un procès-verbal de chaque rencontre. Les membres du Syndicat qui participent aux réunions du comité de relations de travail ne subissent aucune perte de salaire. À la signature de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat doivent faire connaître leurs représentants ou leurs remplaçants s'il y a lieu.

6.08 Un salarié désirant travailler à plein temps dans le mouvement syndical peut demander un congé sans traitement à cette fin. La durée et les conditions relatives à un tel congé sont déterminées par entente écrite entre les parties et le salarié concerné. Un salarié conserve son ancienneté sans accumulation pendant un tel congé sans traitement.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Tout salarié ou le Syndicat qui se croit lésé, par la suite de l'application ou de l'interprétation des dispositions de cette convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement.
- 7.02 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 7.03 A) Tout grief individuel ou collectif est d'abord discuté avec le supérieur immédiat.
- À défaut d'entente, la procédure suivante s'applique.
- B) Le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la connaissance des faits, soumettre le cas par écrit au représentant de l'Employeur.
- C) Si dans les trente (30) jours de la soumission du grief, l'Employeur ou son représentant n'a pas rendu une décision ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief est alors soumis à la procédure d'arbitrage. Le Syndicat a trente (30) jours pour déposer le grief à l'arbitrage. Dans un tel cas, le Syndicat avise l'Employeur par écrit.
- 7.04 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.05 Tout grief est soumis à un arbitre unique. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.
- 7.06 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

- 7.07 L'Employeur s'engage à se conformer à la décision de l'arbitre dans les trois (3) semaines qui suivent la réception de la décision.
- 7.08 Les frais d'arbitrage, honoraires et dépenses sont assumés par l'Employeur et le Syndicat en parts égales.
- 7.09 L'Employeur s'engage à ne donner aucune mesure disciplinaire sans avoir au préalable rencontré les officiers du Syndicat.
- 7.10 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur rencontre le salarié concerné en présence d'un officier du Syndicat.

ARTICLE 8

ANCIENNETÉ

- 8.01 A) Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté pour le salarié est la date d'embauche inscrite à l'annexe B et pour fins de certaines applications de la convention collective, cette annexe comprend le nombre d'heures rémunérées de tout salarié régi par la présente convention conformément aux dispositions de la clause 4.01.
- B) Heure rémunérée : pour les fins d'application du paragraphe 8.01 A), une (1) heure rémunérée se définit comme étant une (1) heure complète de rémunération. Le salarié qui est rémunéré pour moins qu'une heure est crédité en fonction du temps fait et payé.
- 8.02 A) Pour fins de vacances prévues à l'article 16, sauf pour le salarié régulier à temps plein pour qui la date d'embauche inscrite à l'annexe B établit sa date pour le rendre éligible au bénéfice des jours de congé ou de l'indemnité à verser. Les autres ~~un~~ salariés accumulent une (1) année de service chaque fois qu'ils ~~a~~ ont accumulé mille cent cinquante (1150)

heures de travail et plus au cours d'une année de calendrier. Les heures d'absence autorisées sont considérées comme des heures de travail. Les heures accumulées en surplus de mille cent cinquante (1150) heures au cours d'une année ne sont pas portées au crédit du salarié pour fins d'ancienneté.

- B) Lorsqu'un salarié accumule moins que mille cent cinquante (1150) heures de travail au cours d'une année de calendrier, les premières heures accumulées durant l'année suivante servent à compléter le nombre d'heures requis pour inscrire une année d'ancienneté.
- C) Heure de travail : pour les fins d'application des paragraphes 8.02 A) et 8.02 B), une (1) heure de travail se définit comme étant une (1) heure complète. Les heures de vacances prises en période d'emploi et les heures prévues aux paragraphes 15.01 A), 15.01 B), 17.01 A), B), C), D), E), sont comptées comme des heures de travail.

- 8.03 A) 1) La date d'embauche est le facteur déterminant pour les cas de promotion, mutation, mise à pied, rappel au travail, rappel annuel et choix de grilles d'horaire de travail qui lui seront présentées par l'Employeur au début de la saison.
- 2) Pour conserver son droit de rappel et son lien d'emploi, à moins d'entente entre les parties, un salarié doit choisir s'il y a lieu un minimum d'heures offert par l'employeur.
- B) Tout remplacement se fera selon la date d'embauche inscrite à l'annexe B de la présente convention collective ; dans un premier temps, à partir de la liste des salariés réguliers à temps partiel non cédulés cette même journée et, par la suite, à partir de la liste des salariés occasionnels non cédulés cette même journée.

- 8.04 Les absences autorisées suivantes prévues à la convention collective ne constituent pas une interruption dans le calcul des années de service :
- A) vacances ;
 - B) devoirs sociaux prévus à l'article 17 ;
 - C) congés pour activités syndicales ;
 - D) congés fériés ;
 - E) maladie autre qu'une maladie industrielle (vingt-quatre (24) mois) ;
 - F) accident autre qu'un accident de travail (trente-six (36) mois) ;
 - G) mise à pied temporaire de moins de douze (12) mois ;
 - H) toute absence autorisée par l'Employeur.

ARTICLE 9

TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- 9.01 Au cours de la dernière semaine complète du mois d'avril de chaque année, l'Employeur affiche un avis demandant aux salariés intéressés à travailler durant la période allant du 2^{ème} lundi du mois de mai au début du mois d'août, d'inscrire leur nom et numéro de téléphone. Le travail est distribué à tour de rôle en commençant par celui dont la date d'embauche est la plus ancienne, parmi les salariés qui ont inscrit leur nom sur l'avis et en autant que le salarié puisse remplir les exigences de la tâche.

ARTICLE 10

AFFICHAGE DE POSTE

- 10.01 Lorsqu'il s'agit de remplir un poste vacant ou un nouveau poste, l'Employeur affiche le poste pendant une période de dix (10) jours calendrier. L'avis fournit les renseignements suivants :
- 1) le titre de l'emploi ;
 - 2) le statut ;
 - 3) le taux du salaire ;

- 4) les qualifications et exigences pour remplir le poste ;
- 5) le nombre d'heures à titre indicatif ;
- 6) la date de la fin de l'affichage.

10.02 Le salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit pendant la période d'affichage.

10.03 L'Employeur octroie le poste par ordre d'ancienneté en autant que le salarié remplisse les exigences requises pour le poste.

10.04 Le salarié entre en fonction sur son nouveau poste au plus tard dix (10) jours après sa nomination.

10.05 Période d'essai

- A) Le salarié qui remplit un poste vacant ou nouveau a droit à une période d'essai ne dépassant pas quinze (15) jours travaillés.
- B) Si pour une raison ou pour une autre un salarié ne peut ou ne veut garder le poste qu'il a eu, il a le droit de retourner à sa fonction antérieure dans les quinze (15) jours travaillés du début de son entrée en service dans sa nouvelle fonction.
- C) Dans le cas où l'Employeur juge le salarié inapte à accomplir normalement le travail du poste concerné, il peut le retourner à son ancien poste sans préjudice aux droits du salarié à l'intérieur du quinze (15) jours travaillés.

10.06 L'Employeur offre alors le poste au salarié suivant, par ordre d'ancienneté, qui a appliqué sur le poste et les mêmes droits s'appliquent en autant qu'il remplisse les exigences requises pour le poste.

10.07 L'Employeur s'engage à n'embaucher personne de l'extérieur tant qu'un des salariés déjà à son service et qui remplit les exigences requises pour le poste désire obtenir un poste à temps complet ; ceci dans le but d'assurer le plein emploi pour les salariés déjà à l'emploi de la Régie Intermunicipale de l'Aréna de la Côte-de-Beaupré.

10.08 Tout salarié qui est muté à une fonction hors de l'unité de négociation peut revenir à l'intérieur de l'unité de négociation dans les douze (12) mois de sa mutation. Si au terme de cette période, le salarié ne revient pas dans l'unité de négociation, il perd toute son ancienneté.

ARTICLE 11

SALARIÉS DONT LES HABILITÉS ET CAPACITÉS FONCTIONNELLES SONT RÉDUITES

11.01 Le salarié qui revient au travail après une période d'absence due à la maladie, à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et qui n'est pas en mesure d'accomplir son travail normalement, l'Employeur convient dans un tel cas de soumettre au comité de relations de travail l'analyse des possibilités de modification du poste du salarié concerné, préalablement à l'exercice par un tel salaire de ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 12

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures répartie en quatre (4) ou cinq (5) jours maximum. Les heures de la journée normale ne peuvent être plus de dix (10) heures.

12.02 L'horaire de travail est réparti entre zéro (00.00) heure et vingt-quatre (24) heures.

12.03 Entre le 15 octobre d'une année et le 15 mars de l'année suivante, les salariés réguliers, responsables de l'équipe d'entretien et préposés au centre sportif, bénéficient d'un horaire régulier de travail de quarante (40) heures.

Entre le 15 octobre d'une année et le 15 février de l'année suivante, les salariés réguliers du restaurant bénéficient d'un horaire régulier de travail de quarante (40) heures.

12.04 Si possible, les salariés devront être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance des modifications à leur horaire. Cependant, le salarié est libre d'accepter ou de refuser tout travail en dehors de l'horaire déjà prévu et ce, sans préjudice. Le salarié ayant le moins d'ancienneté, qui est en mesure de faire le travail, doit se présenter au travail pour l'exécuter.

Au début de chaque semaine, l'employé devra soumettre ses disponibilités et il sera rappelé par la suite en fonction de celles-ci. L'omission par un employé de donner ses disponibilités de la semaine équivalra à ne pas être disponible pour la période visée.

12.05 L'Employeur accorde une (1) heure de repas non rémunéré à tous ses salariés. Si un salarié est requis de travailler durant son heure de repas, il est rémunéré selon le taux prévu.

12.06 L'Employeur accorde aux salariés, sans réduction de salaire, quinze (15) minutes de repos par période de trois (3) heures de travail.

12.07 Il doit obligatoirement s'écouler au moins huit (8) heures entre deux (2) périodes de travail. À défaut de se conformer à la présente disposition, l'article 14 portant sur le temps supplémentaire s'applique.

- 12.08 Il est loisible à deux (2) salariés du même service d'échanger leur horaire de travail après accord avec le supérieur immédiat. Cependant, l'Employeur doit en être avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Le salarié qui remplace un autre salarié doit être en mesure d'accomplir le travail.
- 12.09 Dans la mesure du possible, l'Employeur accorde deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs.
- 12.10 Repas : lorsqu'un salarié prend un repas au casse-croûte durant ses heures régulières de travail, il bénéficie d'un rabais de cinquante pour cent (50 %) du coût du repas. (Conditionnel avec une entente avec le concessionnaire)
- 12.11 Lors d'activités spéciales, l'Employeur requiert de la part des employés une certaine souplesse au niveau de l'horaire de chacun, compte tenu de la nature de l'activité (tournoi, exposition, foire, etc.).
- 12.12 Lors d'activités spéciales ne nécessitant pas la présence d'employés, la location de l'aréna pourra se faire après entente au préalable du Syndicat (cours de golf, surveillance du parc roulant, etc.).

Note : À la signature de la présente, il y a entente pour les cours de golf et la surveillance du parc roulant.

ARTICLE 13

SALAIRES

- 13.01 Les salariés sont payés par chèque ou dépôt bancaire tous les jeudis pour le travail effectué la semaine précédente se terminant le samedi. Si le jeudi est un jour chômé et payé, la paie est remise le jour précédent. Le relevé de paie est remis dans la même semaine que la période visée et il est placé dans une enveloppe personnalisée et cachetée.
- 13.02 Le salarié recevra un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions exigées par la Loi sur les normes minimales du travail ainsi que le montant des cotisations syndicales qui ont été prélevées.
- 13.03 En cas de maladie ou d'accident, le tout est transmis au domicile du salarié.
- 13.04 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de plein gré, doit recevoir le plus rapidement possible le salaire et les gratifications qui lui sont dus.
- 13.05 La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fait au plus tard à la paie suivante, en tenant compte d'un minimum vital égal au salaire minimum que doit recevoir le salarié à toutes les semaines si l'Employeur se trompe en versant du salaire ou des gratifications en trop.
- 13.06 Minimum de paie : tout salarié qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi, et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire à moins que l'article 14 ne s'applique.

- 13.07 Dans les cas de force majeure tels que tempête, foudre, feu, panne d'électricité, le salarié reçoit la rémunération auquel il a droit selon son horaire de travail même si l'aréna interrompt ses services.
- 13.08 Le salarié régulier affecté temporairement a un emploi d'une classification :
- 1) inférieure : conserve le taux de l'emploi auquel il est classé ;
 - 2) supérieure : est rémunéré au taux de cet emploi si l'affectation est de plus d'une (1) journée.
- 13.09 L'Employeur s'engage à afficher à chaque semaine le solde des heures accumulées et des congés flottants de chaque employé. Advenant une erreur, l'employé a trois (3) mois après la date d'affichage pour demander une correction.

ARTICLE 14

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures normales de travail ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.
- 14.02 Le temps supplémentaire est rémunéré comme suit :
- A) Au taux et demi du salaire régulier du salarié au-delà de dix (10) heures dans une journée ou après quarante (40) heures dans une semaine.
 - B) Au taux double les jours fériés en plus du paiement du jour chômé et payé.
- 14.03 Le temps supplémentaire non prévu à l'avance est offert en premier lieu à celui qui termine son quart de travail et, par la suite, par ordre d'ancienneté selon le titre d'emploi.

- 14.04 Si un salarié est rappelé à son travail après avoir quitté son poste depuis quinze (15) minutes ou plus, il reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable.
- 14.05 Un salarié a le droit de recevoir, en paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du temps supplémentaire. Ces journées peuvent être accumulées et prises à la demande du salarié selon les besoins du service, après entente avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 15

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

- 15.01 A) Les salariés réguliers à temps plein bénéficient des jours chômés et payés suivants :
- 1) Jour de l'An ;
 - 2) Lendemain du Jour de l'An ;
 - 3) Vendredi saint ;
 - 4) Dimanche de Pâques ;
 - 5) Fête Nationale (24 juin) ;
 - 6) Fête du Canada (1^{er} juillet) ;
 - 7) Fête du Travail ;
 - 8) Jour de l'Action de Grâce ;
 - 9) Veille de Noël ;
 - 10) Jour de Noël ;
 - 11) Lendemain de Noël ;
 - 12) Veille du Jour de l'An.
- B) Congés flottants
- Tout salarié régulier à temps plein bénéficie de deux (2) jours (16 heures) de congés flottants par année de convention, pris à une date de son choix

après entente avec l'Employeur. Ces congés peuvent être pris en heures et le quantum s'exercera en heure.

15.02 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, le salarié doit rencontrer les conditions suivantes :

1. Avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le suivant, selon son horaire de travail, sauf si l'absence est autorisée par la convention collective ou par l'Employeur.
2. Avoir été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins quinze (15) jours ouvrables.

15.03 L'aréna est fermée trois (3) jours à Noël et trois (3) jours au Jour de l'An.

15.04 Tout salarié régulier à temps partiel bénéficie d'une prime d'emploi à titre de compensation pour les congés prévus aux articles 15.01 et 20.02. Le taux applicable pour ce bénéfice est de 9 % et est payable à chaque semaine sur le salaire gagné.

ARTICLE 16

VACANCES

16.01 Année de référence : l'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs, pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel ; cette période s'étend du premier (1^{er}) janvier au trente et un (31) décembre de la même année.

16.02 Selon le nombre d'années accumulé au 31 décembre de l'année en cours et à la condition qu'il ait travaillé 1150 heures dans l'année (sauf exception prévue à l'article 8.02 a), le salarié bénéficie des jours de congé ci-après ou de l'indemnité. S'il a travaillé moins de 1150 heures, c'est l'indemnité qui s'applique.

ANNÉES DE SERVICE	CONGÉ	INDEMNITÉ
Un (1) jour mais moins d'un (1) an	1 jour par mois (maximum 10 jours)	4 %
Un (1) an mais moins de trois (3) ans	10 jours ouvrables	4 %
Trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans	10 jours ouvrables	5 %
Cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans	15 jours ouvrables	6 %
Huit (8) ans mais moins de dix (10) ans	15 jours ouvrables	7 %
Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans	20 jours ouvrables	8 %
Quinze (15) ans mais moins de vingt et un (21) ans	20 jours ouvrables	9 %
Vingt et un (21) ans	21 jours ouvrables	9,2 %
Vingt-deux (22) ans	22 jours ouvrables	9,4 %
Vingt-trois (23) ans	23 jours ouvrables	9,6 %
Vingt-quatre (24) ans	24 jours ouvrables	9,8 %
Vingt-cinq (25) ans	25 jours ouvrables	10 %

16.03 Versement de l'indemnité : à la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer à chaque salarié, une somme égale à la rémunération de congé annuel payé à laquelle il a droit.

La rémunération des congés annuels payés est calculée sur le montant des gains bruts de la semaine concernée selon le pourcentage applicable au salarié concerné et est ajoutée au salaire hebdomadaire pour fins de déductions imposées par les lois fédérales et provinciales.

Le montant brut de la rémunération des congés annuels est ensuite déduit du salaire hebdomadaire du salarié.

- 16.04 Remise de l'indemnité : l'Employé recevra l'indemnité de congé annuel payé deux (2) fois par année ; soit le 30 avril et le 31 décembre de chaque année.
- 16.05 Chaque année, au cours de la première semaine complète de janvier, le salarié doit faire connaître son choix pour la date de ses vacances ou recevoir, lors de sa mise à pied, le pourcentage de vacances auquel il a droit.
- 16.06 L'attribution des vacances se fait par ancienneté. Les salariés réguliers ont préférence sur les salariés occasionnels.
- 16.07 Si un congé férié mentionné à l'article 15.01 survient pendant la prise de vacances du salarié, il peut être reporté avant ou après, selon le choix du salarié.
- 16.08 En cas de maladie ou d'accident survenant avant la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut les reporter à une date ultérieure.
- 16.09 Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant du salarié pendant la période de prise des vacances, durant la période d'opération, celui-ci bénéficie du droit de reprise des jours ouvrables perdus.

ARTICLE 17

CONGÉS SOCIAUX

- 17.01 Tout salarié régulier peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, dans les cas suivants :
- A) Mariage
Mariage du salarié : cinq (5) jours ouvrables.

B) Décès

Lors du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit :

1. décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables ;
2. décès du père, de la mère : trois (3) jours ouvrables ;
3. décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : deux (2) jours ouvrables ;
4. décès du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la bru : un (1) jour ouvrable.

Les jours de congé mentionnés aux sous-paragraphes 3 et 4 ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances du salarié ou un congé autorisé.

Le jour de l'enterrement ou de l'incinération est compris dans le quantum de jours prévus aux sous-paragraphes 17.01 B) 1, 2, 3 et 4.

C) Naissance

Lors de la naissance, du baptême, de la sortie de la mère de l'hôpital ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables.

D) Juré

Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré durant ses heures régulières de travail, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré pendant le temps où il est requis d'agir comme tel.

E) Témoin

Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné, à

l'exception des griefs, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la cour.

17.02 Un salarié qui désire prendre un congé sans traitement peut en faire la demande à l'Employeur au moins huit (8) semaines avant la date prévue pour le début du congé. La durée et les conditions relatives à un tel congé sont déterminées par entente écrite entre l'Employeur et le salarié avec copie au Syndicat.

À l'expiration de son congé, le salarié réintègre son travail. Durant ce congé, le salarié peut poursuivre sa participation aux régimes de retraite et d'assurance s'il en fait la demande à l'Employeur et s'il acquitte la totalité des primes. L'ancienneté ne s'accumule pas pendant cette période.

ARTICLE 18

MESURES DISCIPLINAIRES

18.01 Toute mesure ou avis disciplinaire est confirmé au moyen d'un avis écrit transmis au salarié concerné afin de l'informer et avant de la porter à son dossier. Un tel avis doit comporter une description de l'infraction et la nature de la sanction imposée. Cet avis écrit est remis au salarié en mains propres en présence d'un représentant syndical si possible ou par courrier recommandé. Les motifs invoqués dans cet avis sont les seuls invoqués à l'arbitrage, s'il y a lieu.

18.02 Toute mesure ou avis disciplinaire imposé à un salarié, y compris la sévérité de ladite mesure, peut être soumis à la procédure de grief et à l'arbitrage.

18.03 Toute mesure ou avis disciplinaire est retiré du dossier après neuf (9) mois.

18.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un salarié après un délai d'un (1) mois calendrier suite à l'occurrence des faits donnant lieu à la mesure.

- 18.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié. Le salarié peut également poursuivre sa participation aux régimes de retraite et d'assurance collective en présentant sa demande à l'Employeur.

ARTICLE 19

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 19.01 Les lois et règlements régissant la santé et la sécurité au travail ainsi que la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles font partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 20

ASSURANCES ET CONGÉS DE MALADIE

- 20.01 Le plan d'assurance-groupe (vie, maladie, salaire) actuellement en vigueur le demeurera pendant la durée de la convention, sauf la possibilité pour l'Employeur et le Syndicat de remplacer cette police par un régime d'assurances comparable, après entente entre les parties. Le plan d'assurance-groupe est offert uniquement aux employés réguliers à temps plein.
- 20.02 Les salariés réguliers à temps plein bénéficient de deux (2) jours (16 heures) de congé de maladie par année, lesquels ne sont pas cumulatifs. Cependant, les jours de congé de maladie non pris durant l'année sont monnayables et doivent être payés au salarié concerné au plus tard à la dernière semaine de paie pour chaque employé (en avril ou mai de chaque année). (Référence article 15.04 pour employé régulier à temps partiel.)
- 20.03 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner un salarié malade par un médecin de son choix ; le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et s'il est en état de reprendre le travail.

20.04 Le salarié concerné avise l'Employeur le plus tôt possible lorsqu'il est absent pour congé de maladie ; dans tous les cas, l'Employeur peut exiger que le salarié lui fournisse une preuve de son absence au moyen d'un certificat médical.

20.05 Dans les cas d'absence pour cause de maladie, le salarié reçoit, pendant la période de carence non couverte par l'assurance-groupe, le paiement de son salaire régulier.

ARTICLE 21

ASSURANCE-GROUPE

21.01 Le plan d'assurance-groupe (vie, maladie, salaire) actuellement en vigueur le demeurera pendant la durée de la convention, sauf la possibilité pour l'Employeur et le Syndicat de remplacer cette police par un régime d'assurances comparable, après entente entre les parties.

21.02 Contribution

La prime du régime d'assurance collective est payée à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50 %) par le salarié. L'Employeur prélève sur les paies de chaque salarié admissible le montant de la contribution qu'il a à payer.

21.03 Adhésion

L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés réguliers à temps plein.

21.04 Administration

L'administration du plan d'assurance collective est faite par l'Employeur.

- 21.05 Pour plus de précision concernant les protections accordées par l'assurance-groupe, on devra se reporter à la police d'assurance émise par la compagnie d'assurance.
- 21.06 Une copie de la police et des formulaires à remplir pour le remboursement ou autres situations sont remises à chaque salarié participant au contrat d'assurance et sont aussi disponibles sur le lieu du travail.

ARTICLE 22

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 22.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- 22.02 La salariée doit fournir, dans les premiers mois de sa grossesse, un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.
- 22.03 La salariée doit donner à l'Employeur, par écrit, un préavis d'au moins trois (3) semaines se son intention de se prévaloir du congé de maternité prévu au paragraphe 22,01, à compter d'une date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu.
- 22.04 La salariée absente pour congé de maternité ne reçoit pas de salaire durant son absence prévue au paragraphe 22.01.
- 22.05 Nonobstant ce qui précède, l'Employeur verse à la salariée régulière ayant accompli un (1) an de service au moment de son accouchement et dont la

grossesse se rend à terme, les deux (2) premières semaines au taux régulier de la dernière semaine de travail.

22.06 Au cours du congé de maternité prévu au paragraphe 22.01, la salariée accumule ses années de service. Elle peut continuer à participer au régime d'assurance collective prévu à la convention collective si elle en fait la demande écrite au début du congé et qu'elle effectue le paiement régulier de ses primes. Dans ce cas, l'Employeur continue à verser sa part des primes.

22.07 Après le congé de maternité, la salariée reprend le poste qu'elle occupait après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail.

22.08 En plus du congé de maternité de vingt (20) semaines prévu au paragraphe 22.01, la salariée peut obtenir un congé additionnel sans rémunération d'une durée n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'accouchement. Ce congé sans rémunération doit être pris consécutivement au congé de maternité. Pour bénéficier de ce congé sans rémunération, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité, prévu au paragraphe 22.01, et précisant la durée du congé désiré.

22.09 Au cours du congé sans rémunération, la salariée n'a droit à aucun des bénéfices. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité prévu au paragraphe 22.01 et / ou du congé sans rémunération prévu au paragraphe 22.08, est présumée avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

- 22.10 La salariée qui veut mettre fin à son congé de maternité prévu au paragraphe 22.01 ou à son congé sans rémunération prévu au paragraphe 22.08, avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins quatre (4) semaines précédant son retour.
- 22.11 Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Au cours de cette période maximale de trois (3) semaines, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues au paragraphe 22.05.
- 22.12 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement. Au cours de cette période maximale de cinq (5) semaines, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues au paragraphe 22.05.
- 22.13 Une salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat médical attestant que les conditions de son enfant comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au début de son congé de maternité.
- Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. En tel cas, les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité au travail concernant la rémunération s'appliquent.

- 22.14 Congé pour responsabilités parentales
Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé parental d'une durée maximale de dix (10) semaines.
- 22.15 La période où le congé peut être pris commence dans la deuxième (2^e) semaine où le nouveau-né arrive à la maison et se termine cinquante-deux (52) semaines plus tard.
- 22.16 Le salarié doit donner un préavis à l'Employeur, au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé pour responsabilités parentales. Cet avis précise la date de début du congé et la date prévue du retour au travail.
- 22.17 Pendant la durée du congé, le salarié ne reçoit pas de traitement.
- 22.18 Au cours du congé, le salarié peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux s'il assume la totalité des primes au début du congé.

ARTICLE 23

PERFECTIONNEMENT

- 23.01 L'Employeur rembourse au salarié cent pour cent (100 %) du coût des frais d'inscription et des frais de scolarité à des cours d'études de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit. Pour avoir droit ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.
- 23.02 Si le salarié suit des cours à la demande de l'Employeur, celui-ci bénéficie d'un congé avec rémunération lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

23.03 Le salarié qui quitte la Régie Intermunicipale au cours des trois (3) années suivant la fin de ses cours doit rembourser à l'Employeur, proportionnellement au temps du service accompli suivant la fin de ses cours, les frais d'études qui lui ont été payés. Ce paragraphe ne s'applique pas pour les salariés ayant suivi des cours à la demande de l'Employeur.

23.04 Compte tenu de ses besoins, l'Employeur peut accorder, au salarié qui en fait la demande, des conditions de travail particulières pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement.

ARTICLE 24

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

24.01 Suite à des changements technologiques, l'Employeur, de concert avec le Syndicat, permet aux salariés concernés de bénéficier d'une période de formation et d'apprentissage adéquate afin de permettre aux salariés de s'adapter auxdits changements technologiques ou, le cas échéant, à un nouveau poste.

Cette formation est dispensée aux frais de l'Employeur et sur le temps de travail.

Si le salarié ne peut acquérir la formation ou l'apprentissage nécessaire, il sera réassigné à une autre tâche et le poste ainsi sera affiché. Le salarié qui l'obtient bénéficie des avantages prévus à cette clause.

ARTICLE 25

PROTECTION JUDICIAIRE

25.01 L'Employeur couvre, par une police d'assurance à ses frais, une défense au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de la Régie Intermunicipale.

ARTICLE 26

VENTE, FERMETURE, FUSIONS, ANNEXIONS ET CESSIONS

- 26.01 Dans tous les cas de transfert de compétence, l'Employeur s'engage à intervenir auprès du Gouvernement ou Corps public ou privé qui acquiert juridiction, pour que tous les salariés affectés puissent être transférés et recevoir des traitements et des avantages sociaux non inférieurs à ceux reçus de l'Employeur et à faire des représentations pour que soient respectés leurs droits et privilèges.

ARTICLE 27

ALLOCATION POUR VÉHICULE

- 27.01 Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, doit utiliser son véhicule personnel reçoit l'allocation suivante :
- à compter de la signature : 0,40 ¢ du kilomètre ;
 - 20,00 \$ par semaine fixe pour tout déplacement à l'intérieur d'un périmètre ayant un rayon de 10 kilomètres ; l'aréna étant le point central ;
 - 5,00 \$ minimum par déplacement pour les employés qui ne reçoivent pas l'allocation de base, à l'intérieur d'un rayon de 10 kilomètres.

ARTICLE 28

VÊTEMENTS

- 28.01 L'Employeur fournit gratuitement à chaque salarié un uniforme comprenant les articles suivants :

Pour les salariés de l'Aréna

- trois (3) chemises ;
- deux (2) paires de pantalons ;
- un (1) couvre-tout (seulement pour ceux qui en ont besoin) ;
- une (1) paire de gants de sécurité ;
- une (1) paire de bottes de caoutchouc ;
- une (1) veste sans manches.

(À noter que ces vêtements doivent être identiques pour tous les employés)

Tout salarié doit utiliser ses vêtements pour son travail seulement et ils ne doivent pas être utilisés pour des fins personnelles. De plus, chaque salarié doit porter et faire l'entretien de ses vêtements. L'Employeur remplace les vêtements usés sur présentation du ou des vêtements usés.

28.02 Chaussures de sécurité

Les parties reconnaissent que le salarié utilise les chaussures de sécurité à des fins personnelles, que ce soit durant sa période d'emploi ou au cours de sa période de mise à pied. À cette fin, l'Employeur accepte de verser l'allocation suivante :

- 100,00 \$ / 1150 heures ou une (1) année calendrier basée sur l'année précédente ;
- 75,00 \$ / 800 heures basées sur l'année précédente ;
- 50,00 \$ / 500 heures basées sur l'année précédente.

ARTICLE 29

RÉGIME DE RETRAITE

29.01 Les parties conviennent de maintenir, pour la durée de la convention, un régime de retraite REER. La participation de l'Employeur sera égale à celle du salarié mais ne peut excéder cinq pour cent (5 %) du salaire brut du salarié. Le régime de retraite est offert uniquement aux employés réguliers à temps plein.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 30.01 Lorsque l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements pourra, après entente avec l'Employeur, suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis afin qu'il puisse se qualifier.

ARTICLE 31

CONTRATS FORFAITAIRES

- 31.01 L'Employeur convient de conserver, d'entretenir, d'améliorer et de remplacer son équipement actuel de manière à ne pas diminuer le volume des travaux de sa juridiction effectués par les salariés régis par la convention.
- 31.02 Tout travail de quelque nature qu'il soit, actuellement exécuté en tout ou en partie par les salariés de la Régie Intermunicipale, continuera à être effectué par les salariés de la Régie Intermunicipale (voir annexe E).
- 31.03 En ce qui concerne les contrats à forfaits, l'Employeur convient de se référer à l'article 6.07 de la présente convention pour en discuter avant l'octroi du contrat.

ARTICLE 32

DURÉE DE LA CONVENTION

- 32.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 mai 2015 inclusivement.
- 32.02 Les conditions de travail prévues à cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 32.03 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

32.04 La convention collective est signée par la Régie Intermunicipale de l'Aréna Côte-de-Beaupré en vertu d'une résolution de son conseil adoptée le 24 février 2011 et d'une résolution du Syndicat adoptée le 22 mai 2011.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À BEAUPRÉ, _____ JOUR DU MOIS DE MARS 2011.

**LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE
L'ARÉNA CÔTE-DE-BEAUPRÉ**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3237**

Jean-Francois Duclos, président

Jacques Leclerc (président)

Gilles Ménard, secrétaire-trésorier

Audrey Blouin, trésorière-archiviste

Steve Bargoné, conseiller syndical SCFP

ANNEXE A
ÉCHELLE DE SALAIRE

A la signature	01-06-2011	01-06-2012	01-06-2013	01-06-2014	Ancienneté	Échelon
14.50 \$	14.79 \$	15.09 \$	15.39 \$	15.85 \$	0 à 4 ans	1
15.81 \$	16.13 \$	16.45 \$	16.78 \$	17.28 \$	5 à 9ans	2
18.11 \$	18.47 \$	18.84 \$	19.22 \$	19.80 \$	10 à 14 ans	3
18.62 \$	18.99 \$	19.37 \$	19.76 \$	20.35 \$	15 à 19 ans	4
19.13 \$	19.51 \$	19.90 \$	20.30 \$	20.91 \$	20 à 24 ans	5
19.50 \$	19.89 \$	20.29 \$	20.69 \$	21.31 \$	25 ans et +	6

Rétroactivité

Tout salarié, à l'emploi de la Régie Intermunicipale à la date de la présente signature de la présente convention, a droit, à 3% de ses heures travaillées entre le 01 juin 2010 jusqu'à la date de la signature de la présente convention inclusivement.

Tous les préposées au centre sportif étant déjà à l'emploi de la Régie débute à l'échelon 3 de l'échelle de salaire indépendamment de leur ancienneté à la signature et penseront à l'échelon suivant une fois le nombre d'année d'ancienneté accumulé.

Le poste de secrétariat débute à l'échelon 2 de l'échelle de salaire à la signature de la convention et pensera à l'échelon suivant une fois le nombre d'année d'ancienneté accumulé.

ANNEXE B
ANNÉES DE SERVICE AU 31 DÉCEMBRE 2010

Nom	Date d'embauche	Nombre d'heures	Années D'ancienneté
Leclerc, Jacques	30 août 1985	41925.5	25
Bouchard, Luc	12 sept. 1985	36851.25	25
Audet, Michel	14 septembre 2003	8601.75	7
Blouin, Audrey	27 octobre 2002	5474.81	5
Maltais, Jonathan	07 janvier 2007	3512.25	3
Lachance, André	19 septembre 2004	1272.25	1

Note : L'employeur prendra les dispositions pour afficher la liste d'ancienneté en janvier de chaque année.

ANNEXE C
STATUT DES EMPLOYÉS DE LA
RÉGIE INTERMUNICIPALE DE L'ARÉNA CÔTE-DE-BEAUPRÉ

Salariés réguliers à temps plein

Luc Bouchard
Jacques Leclerc

Salariés réguliers à temps partiel

Audrey Blouin
Michel Audet
Jonathan Maltais
André Lachance

ANNEXE D
DESCRIPTION D'EMPLOI

Responsable de l'équipe d'entretien (chef d'équipe)

- Superviser les activités des employés et des sous-contractants en regard des travaux reliés à l'entretien général, à la préparation de la glace, à la vérification des équipements mécaniques et faire rapport au directeur.
- S'assurer de la qualité technique et opérationnelle des travaux réalisés par les employés et les sous-contractants.
- S'assurer de la tenue d'un inventaire du matériel et des équipements reliés à l'entretien du bâtiment en vue d'assurer leurs disponibilités.
- Fournir aux employés un support technique, une aide et des conseils en ce qui a trait à la maintenance en général ainsi qu'à l'utilisation du matériel et des équipements.
- Voir à l'entraînement et à la formation des employés en leur apprenant progressivement les techniques à utiliser et les façons de procéder en regard des travaux auxquels il a la responsabilité (toujours dans le but d'assurer la polyvalence des employés et la continuité des activités en toute circonstance).
- En l'absence du directeur, l'employé a la responsabilité de s'assurer que les équipements de l'aréna demeurent opérationnels et que les divers services offerts à la clientèle demeurent en place.
- Proposer à la direction de nouveaux créneaux d'activités en vue de diversifier et d'augmenter tant les services à offrir que la clientèle à desservir.

ANNEXE D
DESCRIPTION D'EMPLOI

Responsable de l'équipe d'entretien (chef d'équipe) (suite)

- Procéder à l'achat ou la location du matériel requis pour l'entretien général et la maintenance en vue du bon fonctionnement des activités de l'aréna en analysant les besoins, en négociant les prix auprès des fournisseurs et en vérifiant sur réception la conformité de la marchandise reçue. (Toutefois, cette responsabilité implique un suivi budgétaire rigoureux qui est dévolu au directeur ; des crédits devront donc être autorisés avant de procéder aux achats).
- Effectuer des travaux spécifiques reliés à la réfrigération, l'électricité, soudure, plomberie, menuiserie, mécanique et entretien de la glace.
- Agir à titre de préposé du centre sportif lorsque l'horaire de travail le requiert.
- Effectuer toutes autres tâches connexes à la demande du directeur.

ANNEXE D
DESCRIPTION D'EMPLOI

Préposé du centre sportif

- Faire l'inventaire du magasin sportif.
- Faire le lavage des gilets de location.
- S'assurer que les équipements de location sont propres.
- Vérifier à chaque jour la surfaceuse (graissage et niveau d'huile).
- Opérer la surfaceuse.
- Servir les clients au magasin sportif et faire l'aiguisage des patins.
- Accueillir les clients du Centre sportif en leur donnant les services dont ils ont besoin (vestiaire, glace, service de bière, etc.).
- Faire de l'entretien ménager.
- Faire un rapport des équipements de réfrigération et de ventilation.
- Effectuer, au besoin sur les quarts de travail, du déneigement.
- Faire des collectes d'argent pour certaines activités (patinage libre, hockey, location occasionnelle, stationnement motoneigiste).

ANNEXE D
DESCRIPTION D'EMPLOI

Préposé du centre sportif (suite)

- Faire la location de la glace, en l'absence des personnes de l'administration.
- Communiquer les résultats des matchs de la ligue de hockey de la Capitale aux journaux.
- Effectuer certains travaux spécifiques à chacun des préposés à la demande du directeur ou du chef d'équipe. Ex : Jacques Leclerc.
- Graissage complet de la surfaceuse, entretien de la glace, inventaire mensuel des produits au magasin sportif, vérification du chronomètre, changement des filtres du système de ventilation, changement des couteaux à glace (surfaceuse). Ex : Jacques Leclerc.
- Voir au remplissage du bar, voir au remplissage des machines distributrices, remplacement des lumières à l'intérieur du Centre sportif. Ex. : Luc Bouchard.
- Répondre au téléphone.
- Rédiger un rapport d'activités après chaque quart de travail (bris, accident, etc.).
- Être réceptif à apprendre et à effectuer toutes tâches provenant d'un niveau supérieur (toujours dans le but d'assurer la polyvalence des employés et la continuité des activités en toute circonstance).
- Intervenir en cas de blessures auprès des clients (joueurs, spectateurs, etc.) selon sa formation en divulguant les premiers soins.

ANNEXE D
DESCRIPTION D'EMPLOI

Préposé du centre sportif (suite)

- Effectuer toutes autres tâches connexes à la demande du directeur et nécessaires au bon fonctionnement des activités de l'aréna.

ANNEXE D
DESCRIPTION D'EMPLOI

Secrétaire administrative

- Assurer tous les services de secrétariat auprès du directeur. Ainsi, elle est responsable de la dactylographie de lettres, de notes de service, etc., à partir de notes sténographiques, de dictées ou manuscrits. Elle s'occupe de toute la correspondance courante, au besoin, rédige les réponses appropriées et s'assure que les textes qui émanent du directeur ne comportent aucune faute d'orthographe ou grammaticale. La secrétaire répond aux appels téléphoniques. Elle répond aux demandes de renseignements courantes et fait, au besoin, des réservations de glace.

- Exécuter diverses tâches administratives afin d'assister le directeur. Ces tâches peuvent comprendre la rédaction de procès-verbaux de réunions, la tenue de dossiers sur le budget, la mise à jour de la base de données et/ou du chiffrier électronique et l'achat de fournitures et matériel de bureau. Elle peut être appelée à recueillir des données et travailler à l'élaboration de projets et de rapports.

- Aider le directeur dans le support qu'il doit donner aux divers organismes bénévoles dans le but de le libérer du plus grand nombre de tâches possible.

- En l'absence du directeur et du chef d'équipe, agir avec initiative et jugement pour s'assurer que toutes les questions exigeant une attention immédiate soient portées à l'attention du personnel désigné.

- Effectuer toutes autres tâches connexes à la demande du directeur.

ANNEXE E
LISTE DES TRAVAUX
POUVANT ÊTRE EXÉCUTÉS À CONTRAT

- Nettoyage des bandes.
- Entretien du stationnement, sauf pour ce qui est du nettoyage.
- Entretien de la pelouse.
- Déneigement, sauf entrée et couverture.
- Entretien des réseaux de canalisation (dégeler grille).
- Installation de logos et de lettrages sur la glace.
- Nettoyage de la hotte du restaurant.
- Entretien et réparation du système de réfrigération.
- Entretien et réparation de la surfaceuse, sauf pour les changements d'huile et l'entretien des couteaux.
- Entretien du système de son.
- Démontage de la glace (sortir la glace avec équipements lourds seulement).
- Entretien et réparation du chronomètre, sauf le changement des ampoules.

ANNEXE E
LISTE DES TRAVAUX
POUVANT ÊTRE EXÉCUTÉS À CONTRAT (suite)

Note : L'employeur est toujours ouvert pour toute nouvelle idée ou nouvel équipement qui permettrait toute forme de travaux exécutés de façon sécuritaire, économique et cela, à sa satisfaction.