

# CONVENTION COLLECTIVE

entre

**LA CORPORATION DU COMPLEXE SPORTIF  
ET CULTUREL DE DEUX-MONTAGNES**

*(ci-après désignée « l'Employeur »)*

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
section locale 985-01**

*(ci-après désigné « le Syndicat »)*

*Sicc# 13557*

**En vigueur du 1<sup>er</sup> novembre 2008 au 31 octobre 2011**

QC

RR

53

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	2
ARTICLE 3	DROIT DE LA DIRECTION .....	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES .....	4
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT .....	7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL .....	8
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE .....	11
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES .....	13
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ .....	14
ARTICLE 10	POSTE VACANT - PROMOTION - MUTATION.....	16
ARTICLE 11	BOURSES, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE.....	18
ARTICLE 12	SALAIRE ET CLASSIFICATION .....	20
ARTICLE 13	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	24
ARTICLE 15	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES .....	25
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES.....	26
ARTICLE 17	SANTÉ-SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	28
ARTICLE 18	PROTECTION MALADIE.....	29
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX.....	30
ARTICLE 20	VÊTEMENTS DE TRAVAIL .....	32
ARTICLE 21	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	33
ARTICLE 22	ASSURANCES COLLECTIVES.....	34
ARTICLE 23	CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL OU DE PATERNITÉ .....	35
ARTICLE 24	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL.....	39
ARTICLE 25	DROITS ACQUIS.....	40
ARTICLE 26	ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE.....	41
ARTICLE 27	RÉTROACTIVITÉ.....	42
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION.....	43
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS.....	45
ANNEXE « B »	LISTE DES NOMS DES SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL (PAR DATE D'EMBAUCHE).....	46
ANNEXE « B-1 »	LISTE DES DÉPARTEMENTS.....	47
ANNEXE « C »	ÉCHELLE DE SALAIRE - TAUX HORAIRE .....	48
LETTRE D'ENTENTE N° 1 REMBOURSEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES .....		49

RE

---

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

---

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuse entre l'Employeur et le Syndicat, dans les 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 les présentes.



esh  
1  
RE

---

**ARTICLE 2****RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

---

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations du travail, le 10 septembre 2008, soit : « Tous les employés salariés au sens du Code du travail ».
- 2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.
- 2.03 Seul le Syndicat peut, par l'entremise de ses représentants, conclure une entente concernant les salariés couverts par le présent certificat d'accréditation.



2



---

**ARTICLE 3****DROIT DE LA DIRECTION**

---

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

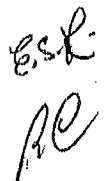
3.02 Cependant, l'Employeur convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et il accepte que toute décision qu'il rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs salariés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente.

3.03 **Programme d'aide à l'emploi**

Dans tous les cas de projets intégrés ou spécifiques, subventionnés par les gouvernements provincial ou fédéral, l'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat, quant à l'embauche de salariés pour de tels projets, de l'ampleur de ces travaux et du nombre de salariés requis.



3



**4.01 « Salarié régulier »**

Désigne tout salarié dont l'emploi est requis et nécessaire au fonctionnement normal du Complexe sportif et culturel et qui a complété, à la satisfaction de l'Employeur, la période d'essai prévue à l'article 4.02 de la convention collective et dont le nom apparaît en Annexe « A ».

**4.02 « Salarié à l'essai »**

Désigne tout salarié qui ne compte pas six (6) mois de service pour l'Employeur. Ce salarié bénéficie de tous les avantages de la présente convention. Cependant, ledit salarié n'aura pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est mis à pied avant la fin de sa période d'essai.

La période d'essai est suspendue lorsque le salarié est absent à cause d'un accident, d'une maladie ou de toute autre absence autorisée pour une période excédant une (1) semaine.

**4.03 « Salarié régulier à temps partiel »**

Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures par semaine et un nombre de semaines inférieurs à ceux du salarié régulier, selon les besoins de l'Employeur, et ce entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> mai et qui a complété à la satisfaction de ce dernier la période d'essai prévue à l'article 4.02 de la présente convention collective. Lesdites dates sont mentionnées à titre indicatif seulement.

Le salarié régulier à temps partiel est assujéti aux dispositions de la présente convention collective, à l'exception des articles 9 (ancienneté), 12.09 (prime de chef d'équipe), 13 (heures et semaine de travail), 14.06 (temps accumulé), 15 (fêtes chômées et payées), 16 (vacances annuelles), 18 (protection maladie), 19 (congrés spéciaux) et 27 (rétroactivité).

**Rappel au travail et mise à pied**

- 1) Le rappel ou le maintien au travail des salariés réguliers à temps partiel se fait selon la date d'embauche en autant que ledit salarié répond aux exigences de la fonction, aux aptitudes et au profil de l'emploi déterminés par l'Employeur.



---

**ARTICLE 4****DÉFINITION DES TERMES (suite)**

---

- 2) La mise à pied du salarié se fait par ordre inverse de date d'embauche et selon que le salarié puisse rencontrer immédiatement les exigences de la fonction, des aptitudes et du profil de l'emploi.
- 3) Le salarié qui n'est pas rappelé au travail au cours des douze (12) mois suivant sa mise à pied voit son nom retiré de la liste de rappel.
- 4) La liste des salariés réguliers à temps partiel et leur date d'embauche sont prévues à l'Annexe « B ».

**4.04 « Salarié occasionnel »**

Désigne tout salarié embauché pour travailler au Département des spectacles, selon les besoins de l'Employeur, durant la période de spectacles.

Les salariés ne sont pas assujettis à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles traitant du salaire et de la cotisation syndicale.

**4.05 « Date d'ancienneté »**

Signifie les jours, mois et année d'entrée en fonction du salarié régulier, à compter desquels ses droits d'ancienneté sont reconnus en vertu des dispositions de la convention collective de travail.

**4.06 « Fonction ou poste »**

Signifie l'emploi, tel que décrit et apparaissant dans la nomenclature constituant l'Annexe « A » de la présente convention.

**4.07 « Tâche »**

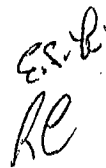
Signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.

**4.08 « L'Employeur »**

Signifie la Corporation du complexe sportif et culturel de Deux-Montagnes.



5



---

ARTICLE 4

DÉFINITION DES TERMES (suite)

---

4.09 « Syndicat »

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique (Section locale 985).

4.10 « Salarié »

Signifie tout salarié de l'Employeur couvert par le présent certificat d'accréditation.

4.11 « Département »

Signifie un secteur d'activité, soit : aréna, spectacles, administration, pro shop ou cantine.

4.12 « Affectation en fonction supérieure ou promotion »

Signifie le passage d'un salarié à une classification supérieure.

4.13 « Permutation »

Signifie le changement de fonction entre deux (2) salariés dans une même classification.

4.14 « Mutation »

Signifie le passage d'un salarié d'une fonction à une autre, à l'intérieur d'une même classification.

4.15 « Conjoints »

Signifié les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.



6  
E.S.L.  
R.C.

---

ARTICLE 5

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

---

5.01

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, ou de ses activités syndicales et les deux (2) parties doivent s'opposer à toute distinction de cet ordre.



7 E.S.H.  
RE

**6.01 Sécurité syndicale**

Tout salarié, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout salarié qui le deviendra pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.

6.02 Tout salarié embauché après la signature de la présente convention ou occupant un emploi régi par cette convention, est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur.

6.03 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie qui suit l'embauche de tout salarié régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat, de temps à autres, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours suivant le mois terminé, ainsi que la liste des noms et le montant perçu.

**6.04 Affichage d'avis**

Les avis ou communications du Syndicat peuvent être affichés sur un tableau désigné par l'Employeur. Aucun document n'est ainsi affiché sans avoir été au préalable approuvé par l'Employeur, à l'exception des avis d'assemblée et de l'ordre du jour.


**6.05 Absences motivées**

L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut désigner un salarié le représentant pour s'occuper durant les heures de travail des affaires syndicales relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective. Il est entendu que toute demande de libération doit être autorisée quarante-huit (48) heures à l'avance et ne doit pas nuire au fonctionnement des opérations du Complexe sportif et culturel. Ces absences doivent être de courte durée.

De ce fait, le salarié membre désigné par le Syndicat ne perd aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par la présente convention et il ne doit être nullement importuné ni ne subir de tort pour ses activités comme telles. Les mêmes dispositions s'appliquent également au salarié substitut dans le cas d'impossibilité d'agir du salarié membre désigné.

Le Syndicat s'engage à communiquer à l'Employeur le nom du salarié ainsi nommé dans les trente (30) jours de sa désignation.



8 

---

**ARTICLE 6****RÉGIME SYNDICAL (suite)**

---

- 6.06 Les salariés désignés par le Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après autorisation et après en avoir avisé la direction immédiate quarante-huit (48) heures à l'avance, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de :
- a) séances du comité de relations de travail de négociation avec l'Employeur, la conciliation ainsi que l'arbitrage de la convention : un salarié désigné ;
  - b) discussions relatives à des griefs : un salarié désigné ;
  - c) l'audition de griefs par l'arbitre : un salarié désigné, le salarié plaignant s'il y a lieu, plus les témoins nécessaires ;
  - d) l'audition de requête à la Commission des relations du travail : un salarié représentant le Syndicat, le salarié concerné s'il y a lieu, plus les témoins nécessaires ;
  - e) enquêtes sur des griefs : un salarié désigné.
- 6.07 Après autorisation du supérieur immédiat, un salarié représentant autorisé du Syndicat peut, après un avis écrit de sept (7) jours ouvrables donnés à l'Employeur, s'absenter sans traitement pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux, à des conseils fédéraux syndicaux ou aux assemblées générales du Conseil central. Cependant, le nombre total de jours permis pour l'application de la présente clause est fixé à huit (8) jours par année.
- Les libérations ne doivent pas nuire au fonctionnement des opérations du Complexe sportif et culturel.
- 6.08 **Conseillers extérieurs**
- Les conseillers extérieurs, tant du Syndicat que de l'Employeur, ont droit à participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.
- 6.09 Le représentant syndical du S.C.F.P. ou toute autre personne représentante du Syndicat peut s'entretenir à l'intérieur du Complexe sportif et culturel avec les membres du Syndicat après avoir obtenu préalablement l'autorisation de l'Employeur.



9  
E.S.H.  
P.C.


**6.10 Comité de relations du travail**

- a) Les parties conviennent d'établir un comité de relations du travail composé de deux (2) membres, dont un (1) membre représentant l'Employeur et un (1) membre représentant le Syndicat. Ce comité se réunit aussi souvent que requis.
- b) Le comité de relations de travail peut étudier toute question soumise par l'un des membres ou étudier toute demande relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- c) À l'occasion d'une rencontre du comité de relations de travail, une des parties peut, après en avoir avisé l'autre partie, se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

**6.11 Statut du salarié**

Lors de toute embauche de salarié ou de changement de statut d'un salarié, l'Employeur s'engage à informer, par écrit, le Syndicat.



 10 E.S.H.  
RC

---

**ARTICLE 7****PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

---

7.01 L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat les salariés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses salariés dans les trente (30) jours de l'élection.

7.02 Le salarié qui soumet un grief à l'Employeur ne doit aucunement être pénalisé ou importuné par ce dernier.

7.03 **Griefs**

C'est le ferme désir des parties de régler dans les plus brefs délais possibles tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention collective ainsi qu'aux conditions de travail.

a) Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail ou l'application et l'interprétation de la convention collective doit, accompagné ou non de son délégué syndical, en discuter avec le directeur du Complexe sportif et culturel afin de tenter de le régler. Le délégué syndical peut également, au nom du salarié, discuter ou tenter de le régler. La rencontre avec l'Employeur peut avoir lieu durant les heures de travail, sans perte de salaire.

b) **Première étape**

Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis, par écrit, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait au directeur du Complexe sportif et culturel ou à son représentant ou au Syndicat, selon le cas.

c) **Deuxième étape**

Les parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

d) **Troisième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la partie intéressée doit envoyer un avis écrit dans les douze (12) jours qui suivent la rencontre prévue à l'étape précédente.

e) À défaut d'une réponse dans les délais prévus, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les procédures indiquées plus loin, et ce, dans les vingt (20) jours du délai prévu au paragraphe d).



11

E.S.H.  
R.C.

---

**ARTICLE 7****PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)**

---

- f) Tous les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente écrite entre les parties.
- g) Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance de ce dernier.
- h) Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).
- i) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- j) Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.
- k) La partie qui désire déférer un cas à l'arbitrage en avise, par écrit, l'autre partie et l'arbitre approprié en vertu de ce qui suit.
- l) L'arbitre sera choisi par les deux (2) parties. À défaut d'entente dans le choix, la demande est faite au ministère pour nommer un arbitre.
- m) Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixe sans délai la date de la première audition.
- n) En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les griefs concernant des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- o) L'arbitre doit communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- p) La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- q) Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.



12



---

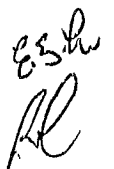
**ARTICLE 8****MESURES DISCIPLINAIRES**

---

- 8.01 L'Employeur peut convoquer un salarié pour raison disciplinaire et celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.
- 8.02 Un salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé, par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction qui justifie cette mesure disciplinaire. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- Le délai prévu au présent paragraphe ne s'applique pas dans les cas où les actes reprochés sont de nature criminelle.
- 8.03 Le salarié peut contester le bien-fondé de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention.
- 8.04 Les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoquées contre le salarié, sauf s'il y a récidive durant cette période.
- 8.05 Si un salarié formule un grief au sujet d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir par preuve le bien-fondé d'une telle mesure disciplinaire.



13



**9.01 Définition**

Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté du salarié régulier signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur.

**9.02 Perte de l'ancienneté et d'emploi**

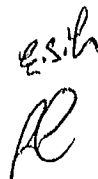
Le salarié régulier ou à l'essai perd son droit d'ancienneté et rompt son lien d'emploi dans les cas suivants :

1. S'il abandonne volontairement son emploi ;
2. S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante ;
3. S'il s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables sans donner d'avis ;
4. Dans le cas d'absence au travail par suite de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail pour une période excédant trente-six (36) mois ;
5. Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou accident autre qu'un accident de travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

**9.03 Liste d'ancienneté**

L'Annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers de l'Employeur à cette même date.

9.04 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, s'il y a changement, au mois de janvier et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, aux endroits de travail respectifs, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition à la suite de nouveaux engagements, apportent automatiquement un amendement à l'annexe.



---

**ARTICLE 9****ANCIENNETÉ (suite)**

---

9.05 Lorsque l'Employeur décide de faire des changements qui ont pour effet de réduire le personnel ayant un statut de « salarié régulier », il doit procéder de la façon suivante :

1. Il doit donner au Syndicat un avis de dix (10) jours d'une telle décision ;
2. La mise à pied se fait par ordre inverse d'ancienneté et selon que le salarié régulier puisse rencontrer immédiatement les exigences de la fonction, les aptitudes et le profil de l'emploi ;
3. Le salarié régulier mis à pied garde son droit de rappel pour une durée de douze (12) mois ;
4. Avant d'embaucher de l'extérieur, l'Employeur doit rappeler le salarié mis à pied qui peut obtenir le poste s'il rencontre les exigences de la fonction, les aptitudes et le profil de l'emploi du poste à combler ;
5. Si, après une mise à pied, le salarié régulier fait défaut de reprendre son emploi dans un délai de dix (10) jours de calendrier qui suivent la réception d'un avis écrit recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur, à moins que dans ce dernier cas il ne fournisse à l'Employeur une raison valable pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel, le salarié régulier perd son ancienneté et son emploi.



15



---

**ARTICLE 10****POSTE VACANT - PROMOTION - MUTATION**

---

- 10.01 a) Dans tous les cas de poste vacant, promotion, affectation en fonction supérieure, permutation et mutation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales du poste ou de la fonction. Il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié est incapable de remplir les exigences normales.
- b) Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer un travail temporaire d'une classification supérieure à la sienne, ce dernier reçoit le salaire de cette fonction pourvu qu'il ait travaillé plus de trois (3) heures.
- c) Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer un travail temporaire dans une classification inférieure à la sienne, ce dernier conserve son salaire.
- 10.02 a) **Affichage**
- Lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction, ce dernier doit l'afficher pendant cinq (5) jours ouvrables.
- Les salariés intéressés doivent pendant cette période soumettre leur candidature, par écrit, au directeur du Complexe sportif et culturel.
- L'Employeur doit faire connaître au Syndicat sa décision quant au candidat retenu dans les dix (10) jours ouvrables au terme de la période d'affichage et le salarié nommé doit recevoir son nouveau salaire, le cas échéant, et occuper sa nouvelle fonction.
- b) **Période d'essai**
- Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, le salarié réintègre son ancien poste s'il le désire, avec un avis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables de son intention à son supérieur immédiat ou à la demande de l'Employeur si ledit candidat ne répond pas aux exigences normales du poste ou de la fonction. Dans les deux cas, il le fait sans préjudice à ses droits.
- 10.03 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou permutation ultérieure.



---

ARTICLE 10

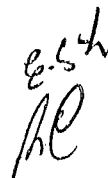
POSTE VACANT - PROMOTION - MUTATION (suite)

---

- 10.04 L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat toute copie d'affichage concernant le personnel, tel que défini au paragraphe 10.02 des présentes.
- 10.05 Un salarié qui est appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant une (1) année complète.



17



---

**ARTICLE 11****BOURSES, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE**

---

11.01 Le salarié désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle, en poursuivant des études par correspondance ou autrement, peut, sur acceptation écrite de l'Employeur, obtenir de celui-ci une aide financière. L'Employeur en acquitte les frais de scolarité, sur présentation du certificat de réussite.

Il est entendu que les compétences professionnelles doivent être en lien avec l'emploi du salarié.

11.02 Le salarié qui quitte l'emploi de l'Employeur dans les deux (2) années qui suivent la fin desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de l'Employeur, selon le calcul suivant :

- Six (6) mois ou moins après la fin du cours :  
Rembourser la totalité dudit montant ;
- De six (6) à douze (12) mois après la fin des cours :  
Rembourser la moitié dudit montant ;
- De douze (12) à vingt-quatre (24) mois après la fin du cours :  
Rembourser le tiers dudit montant.

11.03 Toute demande de bourse doit être formulée, par écrit, et ce, avant l'inscription auprès de l'institution d'enseignement.

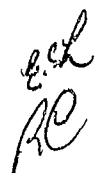
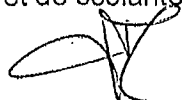
11.04 **Heures de cours**

Il est entendu que ces cours doivent être suivis en dehors des heures normales de travail stipulées à la présente convention (à moins d'entente).

11.05 **Cours obligatoires**

Lorsque l'Employeur juge qu'il est nécessaire d'inscrire un salarié à un cours, afin de répondre aux exigences d'une nouvelle technologie ou autre besoin de même nature, l'Employeur s'engage à :

- a) permettre l'accès au cours selon l'horaire établi par l'institution d'enseignement ;
- b) payer les frais d'inscription et de scolarité ;



---

ARTICLE 11

**BOURSES, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET  
ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE (suite)**

---

- c) rembourser les frais de déplacement, si le salarié utilise son automobile, ou lui rembourser le prix du billet de train ou d'autobus, si tel est le cas ;
- d) verser au salarié qui s'absente pour ce cours le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été au travail. Lorsque le salarié travaille sur un horaire de quarts (shift), ce dernier est réputé travailler pendant les heures où il assiste à ce cours.



DB 19 e.sh  
AC

**12.01 Politique d'administration**

Les fonctions s'appliquant à la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque fonction sont indiqués à l'Annexe « C ».

**12.02 Traitement**

Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe « C » pour sa fonction.

**12.03 Création ou modification de fonction**

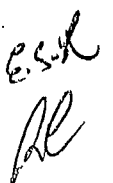
- a) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des descriptions de fonctions.
- b) Si pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier le contenu d'une fonction actuelle, il doit, au préalable, en discuter avec le Syndicat au sujet des modalités et du salaire attachés à ladite fonction. En cas de désaccord, le cas peut être soumis selon la procédure régulière des griefs.
- c) Toute discussion entourant les modalités prévues au paragraphe b) des présentes peut avoir lieu dans le cadre d'une réunion du comité de relations de travail.

**12.04 Jour et détails de la paie**

Tout salarié régi par les présentes est payé comme suit :

Les salariés sont payés à toutes les deux (2) semaines, soit le jeudi avant-midi. Si le jeudi prévu pour la remise des paies aux salariés coïncide avec un jour de congé, les salariés sont payés la veille. Les salariés sont payés le jeudi suivant leur horaire de travail, par dépôt direct, incluant le temps supplémentaire, les primes ou toutes autres modifications de paye.

Le salarié a le choix de son institution financière.



---

**ARTICLE 12****SALAIRE ET CLASSIFICATION (suite)**

---

12.05 Les détails suivants doivent apparaître sur le bulletin de paie de chaque salarié :

- a) Le nom et le prénom du salarié
- b) L'adresse du salarié
- c) Le taux de salaire
- d) La fonction du salarié
- e) Le nombre d'heures régulières
- f) le nombre d'heures supplémentaires
- g) la période de paie
- h) les gains totaux en temps régulier et supplémentaire
- i) le nombre de journées de maladie payé (vacances ou autres)
- j) le montant brut de la paie
- k) les détails des déductions
- l) le montant net de la paie

12.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels dans la semaine qui suit son départ.

12.07 Les corrections des erreurs dans les paies des salariés se font de la manière suivante :

Les corrections supérieures à vingt-cinq dollars (25,00\$) se font dans les vingt-quatre (24) heures, suivant la demande du salarié.

Les corrections inférieures à vingt-cinq dollars (25,00\$) se font sur la paie suivante.

12.08 **Augmentation de salaire**

a) Le salarié régulier bénéficie des augmentations de salaire annuelles suivantes :

- 1<sup>er</sup> novembre 2008 : 3%
- 1<sup>er</sup> novembre 2009 : 3%
- 1<sup>er</sup> novembre 2010 : 3%



21  
E.S.H.  
R.L.

---

ARTICLE 12

SALAIRE ET CLASSIFICATION (suite)

---

- b) Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des augmentations de salaire suivantes :
- à la date de la signature de la convention : 3%
  - 1<sup>er</sup> novembre 2010 : 3%
- c) Le salarié régulier à temps partiel travaillant au département du pro shop reçoit en plus :
- à la date de la signature de la convention : un réajustement de 25¢/heure
  - 1<sup>er</sup> janvier 2011 : un réajustement de 25¢/heure

12.09

Lorsqu'un salarié régulier est désigné par le directeur ou son représentant pour agir comme responsable de deux (2) personnes et plus, il reçoit une prime horaire de un dollar cinquante (1,50\$) durant la durée de la présente convention, en plus de son salaire.



22

E.S.H.  
AL

**13.01 a) Département de l'administration**

La semaine normale de travail du salarié régulier affecté au département de l'administration est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties du lundi au vendredi inclusivement, de 9 h 00 à 17 h 00, moins une (1) heure pour le repas.

**b) Département de l'aréna**

La semaine normale de travail du salarié régulier affecté au département de l'aréna est d'un minimum de trente (30) heures par semaine réparties du lundi au dimanche selon les besoins déterminés par l'Employeur.

Les heures de travail sont choisies par ordre d'ancienneté parmi les salariés réguliers.

L'horaire de travail est composé d'un maximum d'une fin de semaine sur deux et est discuté entre les salariés réguliers et la grille horaire de travail est approuvée par l'Employeur.

**13.02 Période de repas retardée**

Dans les cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière du repas, on doit leur allouer ce même temps, aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, et à tout événement, pas plus tard qu'une heure après la période de repas.

**13.03 Pauses**

a) Le salarié a droit à une pause de quinze (15) minutes par quatre (4) heures travaillées consécutives.

b) Le salarié qui n'a pas pu prendre sa pause voit celle-ci reportée ultérieurement après entente avec son supérieur.



DB 23 E.S.R.  
RL

---

**ARTICLE 14****TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

---

14.01 Tout travail effectué par un salarié au-delà de quarante (40) heures entraîne une majoration de cinquante pour cent (50%) du salaire horaire habituel.

14.02 Le temps supplémentaire est volontaire et est réparti de la façon suivante :

- a) Le travail supplémentaire est d'abord offert au salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis ;
- b) Lorsqu'un travail est commencé à l'intérieur du quart régulier de travail mais qu'il doit être continué en temps supplémentaire, ce travail doit être complété par le salarié qui l'a commencé ;
- c) Si le salarié accomplissant normalement le travail refuse ou n'est pas disponible, il est offert aux autres salariés, par ancienneté, en autant qu'ils puissent accomplir le travail ;
- d) Si l'Employeur ne peut trouver un salarié pour accomplir le travail supplémentaire, il peut obliger un salarié à exécuter le travail supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté.

14.03 Toute période de temps supplémentaire de plus de trois (3) heures est coupée d'une période de repos intercalaire de quinze (15) minutes.

14.04 **Rappel au travail**

Tout salarié rappelé au travail et requis de faire du temps supplémentaire sans continuité avec la journée régulière de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, au taux de surtemps applicable selon la journée.

14.05 Tout salarié appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, et tout salarié qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa demeure pour aller au travail, et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier.

14.06 **Temps accumulé**

Le salarié peut accumuler du temps supplémentaire pour une reprise de temps en congés pour un maximum de quatre-vingts (80) heures annuellement. Ces congés peuvent être permis après entente avec l'Employeur. Au plus tard le 15 août de chaque année, les heures accumulées sont payées au salarié.

La reprise du congé ne doit pas occasionner de coûts additionnels.



---

ARTICLE 15

FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

---

15.01 Les jours suivants sont considérés comme étant des fêtes chômées et payées :

- a) le 1<sup>er</sup> janvier ;
- b) le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'Employeur ;
- c) la Journée nationale des patriotes ;
- d) la Fête nationale du Québec ;
- e) le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ;
- f) le 1<sup>er</sup> lundi de septembre ;
- g) l'Action de grâces ;
- h) le 25 décembre.

15.02 Le salarié régulier qui doit travailler l'un des jours indiqués au paragraphe précédent est payé à taux simple pour les heures travaillées et reçoit, en plus, une rémunération équivalente au nombre d'heures prévu à son quart de travail.



25

E.S.H.  
R.R.

---

**ARTICLE 16****VACANCES ANNUELLES**

---

16.01 La période de référence donnant droit aux vacances annuelles s'établit sur une période de douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> septembre et se terminant le 31 août d'une année.

16.02 Le salarié régulier a droit aux vacances établies selon les modalités qui suivent :

- a) Si au terme de la période de référence il justifie moins d'un (1) an d'ancienneté, il a droit à une (1) journée à son taux régulier de salaire, pour chaque mois d'ancienneté, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables ;
- b) Si au terme de la période de référence il justifie un (1) an et moins de cinq (5) ans d'ancienneté, il a droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire ;
- c) Si au terme de la période de référence il justifie cinq (5) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté, il a droit à trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire ;
- d) Si au terme de la période de référence il justifie dix (10) ans et plus d'ancienneté, il a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.

La paie de vacances est remise au salarié avant son départ.

16.03 **Période de vacances**

- a) La période de prise de vacances est déterminée par le salarié, par ordre d'ancienneté, tout en tenant compte des besoins de chaque département qui seront connus des salariés avant que ces derniers n'effectuent leur choix de vacances.
- b) Malgré le paragraphe précédent, le Complexe sportif et culturel est fermé deux (2) semaines au cours de la période estivale et les salariés doivent prendre leurs vacances durant cette période. L'Employeur informe les salariés des dates de fermeture avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année.

16.04 Si pour une raison ou une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.



---

ARTICLE 16

VACANCES ANNUELLES (suite)

---

- 16.05 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée, à la suite d'un accord entre lui et l'Employeur.
- 16.06 Advenant que le salarié soit en vacances lors de l'application de l'article 18, le salarié peut reporter lesdites vacances s'il y a une réclamation d'assurance acceptée.



27

ESZ  
RC

---

**ARTICLE 17****SANTÉ-SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

---

- 17.01 Le salarié qui subit un accident ou une maladie professionnelle est traité selon les dispositions prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 17.02 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- 17.03 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 17.04 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 17.05 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il s'engage à en informer son supérieur immédiat avant de quitter l'établissement ou dans les plus brefs délais. Le salarié s'engage aussi à faire parvenir le rapport médical initial le plus rapidement possible. Le directeur du Complexe sportif et culturel remet un formulaire d'assignation temporaire au salarié qui doit être rempli et signé par son médecin traitant.



28



---

**ARTICLE 18****PROTECTION MALADIE**

---

- 18.01      Au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, le salarié régulier reçoit une banque de jours de maladie ou congés personnels de quarante-huit (48) heures.
- Si ces heures ne sont pas prises, elles seront payables au salarié au plus tard le 31 août.
- 18.02      L'Employeur peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire.
- 18.03      Lorsqu'un salarié est obligé de quitter son travail parce qu'il est malade, il est payé pour le reste de la journée de travail et ce temps est soustrait de la banque d'heures prévue à l'article 18.01.
- 18.04      À la demande de l'Employeur, le salarié doit produire un certificat médical de son médecin traitant après trois (3) jours consécutifs.



29



---

**ARTICLE 19****CONGÉS SPÉCIAUX**

---

19.01 Le salarié régulier a droit à des congés payés consécutifs lors des événements suivants :

a) Lors de son mariage :

deux (2) jours ouvrables.

b) Lors du décès ou des funérailles du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur :

deux (2) jours ouvrables.

Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées mais sans salaire.

c) Lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant :


Deux (2) jours ouvrables.

19.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur sa demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

19.03 Concernant le décès des personnes mentionnées ci-haut, si ces personnes résident à plus de cent soixante (160) kilomètres de l'Employeur, le salarié a droit à une (1) journée supplémentaire, et ce, sans diminution de salaire.

19.04 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à l'Employeur le montant des honoraires reçus pour les jours d'absences correspondant aux journées ouvrables.

19.05 Le salarié qui travaille de nuit au moment où il est appelé comme juré ou témoin bénéficie des dispositions à l'article 19.04 comme si ces heures de travail correspondaient avec celles de sa présence en Cour, s'il y a moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise en Cour ou inversement.



30



19.06 Advenant que le salarié soit en vacances lors de l'application du présent article, le salarié peut reporter lesdites vacances, et ce, avec l'autorisation de son supérieur immédiat.

19.07 **Congé sans salaire**

Le salarié régulier qui le désire peut prendre un congé sans salaire d'une période minimale d'un (1) mois et d'un maximum d'un (1) an, après entente avec l'Employeur, et ce, selon les critères suivants :

- a) Le salarié doit, lors de sa demande, avoir accumulé au moins cinq (5) années d'ancienneté ;
- b) En faire une demande, par écrit, à son supérieur immédiat, au moins un (1) mois de calendrier à l'avance ;
- c) Lors de ce congé, le salarié et l'Employeur continuent de payer la prime d'assurance collective ;
- e) Le salarié cumule son ancienneté lors de ce congé ;
- f) À son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant son départ.



---

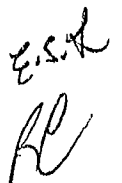
**ARTICLE 20****VÊTEMENTS DE TRAVAIL**

---

- 20.01 L'Employeur s'engage à fournir à tous les salariés les équipements de protection de sécurité appropriés pour l'exercice de leur travail, sans frais.
- 20.02 L'Employeur fournit aux salariés réguliers les pièces de vêtement suivantes :
- Département de l'aréna
- 2 pantalons / an
  - 2 T-shirts / an
  - 1 manteau / 2 ans
- Département de la cantine
- 1 polo / an
- 20.03 L'Employeur fournit aux salariés réguliers à temps partiel aux départements du pro shop et à l'aréna un coton ouaté par année.
- 20.04 L'Employeur verse aux salariés réguliers travaillant au département de l'aréna une allocation maximale de cent cinquante dollars (150,00\$) annuellement en guise de compensation pour l'achat de bottes de sécurité, sur présentation de la facture.
- 20.05 L'Employeur doit fournir les pièces de vêtement en début d'année.
- 20.06 Le port de toutes pièces de vêtement fournies par l'Employeur est obligatoire.



32



- 21.01 Dans l'éventualité d'un changement technologique, une période raisonnable d'entraînement et de familiarisation déterminée par l'Employeur, compte tenu du changement apporté, est accordée au salarié affecté par ce changement technologique, en autant que celui-ci possède les exigences et les qualifications requises. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder une période d'entraînement et de familiarisation d'une durée supérieure à dix (10) jours ouvrables.
- 21.02 Si au terme de la période d'entraînement et de familiarisation, le salarié n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences normales de la fonction, il peut exercer ses droits d'ancienneté.



---

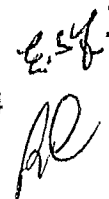
**ARTICLE 22****ASSURANCES COLLECTIVES**

---

- 22.01      a)      Les parties aux présentes s'engagent à maintenir en vigueur le contrat d'assurances collectives.
- b)      L'Employeur s'engage à contribuer à soixante-quinze pour cent (75%) et les employés à vingt-cinq pour cent (25%) du coût du régime d'assurances collectives.



34



CONGÉ DE MATERNITÉ

- 23.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- 23.02 La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- 23.03 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 23.04 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 23.05 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.
- 23.06 La salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
- 23.07 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 23.08 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.



---

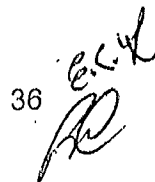
**ARTICLE 23****CONGÉS DE MATERNITÉ, PARENTAL OU DE PATERNITÉ  
(suite)**

---

- 23.09 Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 23.01 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 23.10 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- 23.11 Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 23.12 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- 23.13 L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 23.14 À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- 23.15 Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- 23.16 Malgré l'avis prévu à l'article 23.12, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.



36



---

ARTICLE 23

CONGÉS DE MATERNITÉ, PARENTAL OU DE PATERNITÉ  
(suite)

---

23.17 Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.

CONGÉ PARENTAL

23.18 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

23.19 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

23.20 Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.


23.21 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

23.22 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 23.12 et 23.21 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

23.23 Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

23.24 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.



*E.S.V.*  


CONGÉ DE PATERNITÉ

- 23.25 Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- 23.26 Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- 23.27 Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.
- 23.28 Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL OU DE PATERNITÉ

- 23.29 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.
- 23.30 En outre, le salarié qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.
- 23.31 À la fin du congé, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- 23.32 Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.



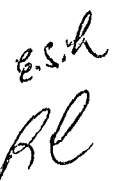
**24.01 Utilisation du véhicule personnel**

Si le salarié utilise son véhicule personnel, l'Employeur lui défraie :

- a) La surprime « Plaisir et Affaires », sur présentation de la police d'assurance et de la facture inhérente, s'il y a lieu ;
- b) Un montant maximum de deux cent cinquante dollars (250,00\$) quant à son déductible d'assurance, advenant un accident lors de son travail ;
- c) L'allocation pour l'essence fixée selon le taux défini par Revenu Québec.

**24.02 Perte temporaire du permis de conduire**

- a) Le salarié régulier qui, dans le cadre de sa fonction, est appelé à conduire un véhicule de l'Employeur ou son véhicule et dont le permis de conduire est suspendu temporairement peut, après entente avec l'Employeur, continuer à exécuter sa fonction à l'exception de la conduite du véhicule.
- b) Sur présentation d'une preuve de fin de suspension de permis de conduire, le salarié régulier reprend sa fonction de titularisation sans perte d'ancienneté et avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent.
- c) La présente entente s'applique pour une suspension de permis de conduire de douze (12) mois et moins.
- d) La présente entente ne s'applique pas en cas de récidive du salarié régulier et son application ne doit pas engendrer de coût supplémentaire à l'Employeur.



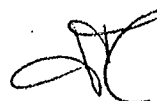
---

**ARTICLE 25****DROITS ACQUIS**

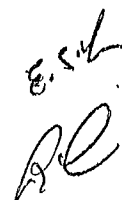
---

25.01 Les salariés conservent les principaux avantages et droits suivants, selon la pratique établie :

- Café gratuit
- Eau en fontaine
- Lavage de vêtement de travail seulement sur les lieux de travail



40



---

ARTICLE 26

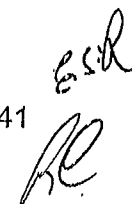
ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

---

26.01 Les Annexes « A », « B », « B-1 » et « C » et la lettre d'entente n° 1 font partie intégrante de la présente convention collective.



41



---

ARTICLE 27

RÉTROACTIVITÉ

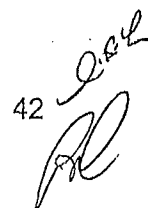
---

27.01

L'Employeur convient de remettre aux salariés réguliers au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention collective le montant de la rétroactivité due sur les ajustements de salaire.



42



**ARTICLE 28**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

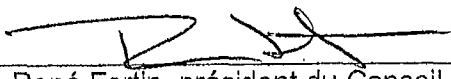
28.01 La présente convention entre en vigueur à sa signature et le demeure jusqu'au 31 octobre 2011.

28.02 La présente convention demeure en vigueur pendant la durée des négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

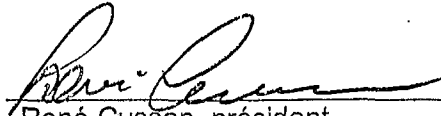
**EN FOI DE QUOI**, les parties, dûment autorisées par leurs représentants, ont signé cette convention collective de travail, en la Ville de Deux-Montagnes, ce 7<sup>e</sup> jour d'octobre 2010.

**CORPORATION DU COMPLEXE SPORTIF  
ET CULTUREL DE DEUX-MONTAGNES**

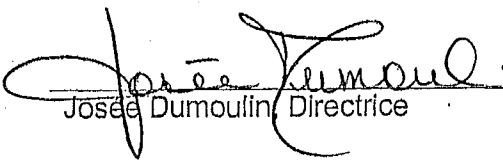
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 985**



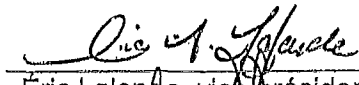
René Fortin, président du Conseil  
d'administration



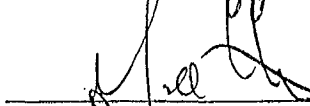
René Cusson, président



Josée Dumoulin, Directrice



Eric Lalonde, vice-président



Michel Gratton, conseiller syndical SCFP

---

## LISTE DES ANNEXES

---

- « A » Liste d'ancienneté des salariés réguliers
- « B » Liste des noms des salariés réguliers à temps partiel (par date d'embauche)
- « B-1 » Liste des départements
- « C » Échelle de salaire - Taux horaire



DR  
44  
RC  
E.S.R.

## ADMINISTRATION

Nom	DATE D'EMBAUCHE	FONCTION
	16 août 2010	Adjointe administrative

## ARÉNA

Nom	DATE D'EMBAUCHE	FONCTION
	22 septembre 1997	Chef d'équipe - préposé
	30 octobre 2003	Préposé d'aréna
	15 août 2007	Préposé d'aréna



E.S.K.



45



## ARÉNA

Nom	DATE D'EMBAUCHE	FONCTION
	25 août 2006	Aide-préposé d'aréna
	3 septembre 2008	Aide-préposé d'aréna
	4 septembre 2010	Préposé d'aréna

## CANTINE

Nom	DATE D'EMBAUCHE	FONCTION
	1 décembre 2007	Préposé - Cantine
	12 août 2008	Responsable - Cantine
	1 septembre 2008	Préposée - Cantine
	14 septembre 2008	Préposée - Cantine

## PRO SHOP

Nom	DATE D'EMBAUCHE	FONCTION
	13 novembre 2003	Préposé - Pro shop
	22 août 2004	Préposé - Pro shop
	24 septembre 2007	Préposé - Pro shop



E.S.C.

B

46



- Aréna
- Spectacles
- Administration
- Pro shop
- Cantine

*[Signature]*

*[Signature]*

E.S. d.  
47  
*[Signature]*

## ANNEXE « C »

## ÉCHELLE DE SALAIRE – TAUX HORAIRE

FONCTION	STATUT	TAUX	3%	3%	3%
			1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009	1 <sup>er</sup> nov. 2010
Adjointe administrative	Régulier	20,33 \$	20,94 \$	21,57 \$	22,21 \$
Chef d'équipe – Préposé aréna	Régulier	20,00 \$	20,60 \$	21,22 \$	21,84 \$
Préposé d'aréna	Régulier	17,29 \$	17,80 \$	18,34 \$	18,89 \$

FONCTION	STATUT	TAUX	À la signature 3%	1 <sup>er</sup> nov. 2010 3%
Préposé d'aréna	Régulier temps partiel	13,00 \$	13,39 \$	13,79 \$
Aide préposé d'aréna	Régulier temps partiel	9,50 \$	9,78 \$	10,07 \$
Préposé - Cantine	Régulier temps partiel	9,50 \$	9,78 \$	10,07 \$
Responsable – Cantine	Régulier temps partiel	14,00 \$	14,42 \$	14,85 \$

FONCTION	STATUT	TAUX	À la signature	1 <sup>er</sup> nov. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
			3% + 0,25	3%	0,25 \$
Préposé - Pro Shop	Régulier temps partiel	9,50 \$	10,03 \$	10,33 \$	10,58 \$

48

**LETTRE D'ENTENTE N° 1**

**REMBOURSEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES**



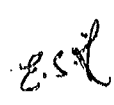

- CONSIDÉRANT** que l'Employeur a constaté des erreurs de prélèvements dans les cotisations syndicales des salariés ;
- CONSIDÉRANT** que le Syndicat a reçu de l'Employeur la totalité des cotisations syndicales des salariés pour la période concernée ;
- CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties dans le cadre de la négociation de la convention collective ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- 1- L'Employeur récupère les sommes d'argent figurant au tableau ci-dessous. Ces sommes d'argent représentent la différence entre ce que les salariés ont payé comme cotisations syndicales et ce qu'ils auraient dû payer.
- 2- Pour les salariés réguliers, l'Employeur se remboursera à même les sommes d'argent dues aux salariés en vertu de l'article 27 (rétroactivité) de la convention collective.
- 3- Pour les salariés réguliers à temps partiel ou les salariés occasionnels, l'Employeur se remboursera des sommes ci-dessous jusqu'à concurrence d'un montant maximal de trente dollars (30,00\$) par paie :

NOM	MONTANT
	369,88
	325,58
	303,17
	62,28
	5,50
	2,64
	4,09
	31,90
	75,53
	125,38
	2,76
	10,80
	1,72
	8,15
	3,21
	2,40
	3,38
	184,99

NOM	MONTANT
	94,90
	90,43
	5,70
	29,52
	49,95
	1,32
	1,15
	279,14
	5,40
	3,58
	72,87
	70,33
	60,33
	4,32
	3,14
	23,81

  
 49   


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

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2010-7043

N° dossier d'accréditation : AM-2000-9579

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>CORPORATION DU COMPLEXE SPORTIF ET CULTUREL DE DEUX-MONTAGNES</p> <p>611, 20E AVENUE                  DEUX-MONTAGNES QC J7R 6B2</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 985</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100                  MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>DUNTON RAINVILLE, S.E.N.C.R.L.</p> <p>3333, BOULEVARD DU SOUVENIR, BUREAU 200                  LAVAL QC H7V 1X1</p>		
<p>Date signature : 2010-10-07                  Date dépôt : 2010-10-14</p>	<p>Nombre de                  salariés visés : 14</p>	<p>Date début : 2010-10-07                  Date d'expiration : 2011-10-31</p>

**Remarque :**

Inclus 1 lettre d'entente :

1- Règlement du grief de M. [REDACTED] et de la plainte de Mme. [REDACTED].

Guy Laverdière  
 Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365      2010-10-14  
 Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
 Direction de l'information sur le travail  
 Ministère du Travail  
 200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
 Québec (Québec), G1R 5S1  
 Téléphone : (418) 643-4907  
 Télécopieur : (418) 644-6969

LA CORPORATION DU COMPLEXE SPORTIF ET  
CULTUREL DE DEUX-MONTAGNES  
(ci-après appelée « l'Employeur »)

et le

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
section locale 985  
(ci-après appelé « le Syndicat »)

T00101

OBJET : Règlement du grief de M. [REDACTED] et de la plainte de Mme [REDACTED]

- CONSIDÉRANT** le dépôt du grief n° CS09-01 de [REDACTED] et de la plainte de madame [REDACTED] ;
- CONSIDÉRANT** que les parties aux présentes désirent régler ce grief et cette plainte hors de tout arbitrage ;
- CONSIDÉRANT** les discussions intervenues en marge de la négociation de la première convention collective de travail ;
- CONSIDÉRANT** l'entente de principe intervenue entre les parties pour la conclusion de la convention collective ;

**LES PARTIES AUX PRÉSENTES S'ENTENDENT SUR LES MODALITÉS SUIVANTES :**


- 1- L'Employeur inscrit les noms de monsieur [REDACTED] et de madame [REDACTED] sur la liste de rappel des salariés réguliers à temps partiel.
- 2- L'Employeur reconnaît à monsieur [REDACTED] en guise de date d'embauche le 11 mai 2008.
- 3- L'Employeur reconnaîtra à madame [REDACTED] comme date d'embauche la date de sa prochaine date d'embauche.
- 4- L'Employeur verse un montant forfaitaire de deux cents dollars (200,00\$) à monsieur [REDACTED].
- 5- En contrepartie des dispositions de la présente lettre d'entente, les salariés concernés et le Syndicat se disent satisfaits et la présente fait foi du retrait du grief n° CS09-01 et de la plainte.
- 6- Les parties reconnaissent que cette entente a un caractère unique et ne saurait être invoquée à titre de précédent ou autrement.


EN FOI DE QUOI, l'Employeur a signé à Deux-Montagnes, ce 7<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 2010.

EN FOI DE QUOI, le Syndicat a signé à Deux-Montagnes, ce 7<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 2010.

CORPORATION DU COMPLEXE SPORTIF  
ET CULTUREL DE DEUX-MONTAGNES

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, section locale 985

  
René Fortin, président du Conseil  
d'administration

  
René Cusson, président

