

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2017-3893

N° dossier d'accréditation : AM-1001-1184

EMPLOYEUR LA SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES GLACES DE BOUCHERVILLE INC. (COMPLEXE SPORTIF DUVAL AUTO) 565, BOULEVARD DE MORTAGNE BOUCHERVILLE QC J4B 1B7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 307 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTREAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2016-12-22	Nombre de salariés visés : 42	Date début : 2016-12-22
Date dépôt : 2017-05-03		Date d'expiration : 2019-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2017-05-05
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION – LOCAL 307

ET

**LA SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES GLACES DE BOUCHERVILLE INC.
(Complexe sportif Duval Auto)**

DÉCEMBRE 2016

TABLE DES MATIÈRES

	page
ARTICLE 1 But de la convention	3
ARTICLE 2 Définition des termes	3
ARTICLE 3 Reconnaissance et juridiction du Syndicat	4
ARTICLE 4 Droits et obligations des parties	5
ARTICLE 5 Règles générales	5
ARTICLE 6 Régime syndical	6
ARTICLE 7 Absences pour activités syndicales	7
ARTICLE 8 Procédures de grief et d'arbitrage	8
ARTICLE 9 Ancienneté	9
ARTICLE 10 Sécurité d'emploi	11
ARTICLE 11 Salaires et fonctions	12
ARTICLE 12 Horaire et semaine de travail	14
ARTICLE 13 Temps supplémentaire	15
ARTICLE 14 Fêtes chômées et payées	15
ARTICLE 15 Vacances annuelles	16
ARTICLE 16 Maladie et accident de travail	18
ARTICLE 17 Santé et sécurité	19
ARTICLE 18 Uniformes	19
ARTICLE 19 Bourses et perfectionnement	20
ARTICLE 20 Mesures disciplinaires	21
ARTICLE 21 Congés parentaux	21
ARTICLE 22 Congés sociaux	22
ARTICLE 23 Épargne-retraite	23
ARTICLE 24 Annexes	23
ARTICLE 25 Durée de la convention	23
ARTICLE 26 Rétroactivité	24
ANNEXES «A» Liste d'ancienneté	25
«B» Salaires	27
«C» Programme d'assurance-groupe - Résumé	28

ARTICLE 1 **But de la convention**

- 1.01** La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Société d'exploitation des glaces de Boucherville inc. et ses employés, représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique, section - Local 307, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 **Définition des termes**

- 2.01** **Société** : désigne la Société d'exploitation des glaces de Boucherville inc.
- Syndicat** : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section - Local 307.

- 2.02** **Catégorie** : signifie et comprend, pour tout employé régulier, la durée de sa semaine régulière de travail, c'est-à-dire: à semaine complète ou à semaine réduite.

Fonction : signifie et comprend, pour tout employé, le poste occupé dans chacun des départements, c'est-à-dire: opérateur, secrétaire-comptable, secrétaire, cuisinière, serveuse, préposé au service de bière aux chambres, etc..

- 2.03** **Employé régulier à semaine complète** : signifie et comprend tout employé qui a complété sa période de probation et dont la semaine régulière de travail est de trente-trois (33) heures ou plus. N'est pas «employé régulier à semaine complète» celui qui est affecté à tel horaire de façon temporaire ou en remplacement d'un autre employé.

- 2.04** **Employé régulier à semaine réduite** : signifie et comprend tout employé qui a complété sa période de probation et dont la semaine régulière de travail est de moins de trente-trois (33) heures.

- 2.05** **Employé en probation:**

Le terme «employé en probation» désigne tout employé embauché pour occuper une fonction d'employé régulier à semaine complète ou à semaine réduite telle décrite aux paragraphes 2.03 et 2.04 et qui n'a pas complété:

a) dans le cas d'un employé régulier à semaine complète, treize (13) semaines travaillées ou

b) dans le cas d'un employé régulier à semaine réduite, trois cents (300) heures de travail.

Pendant cette période, cet employé a droit aux mêmes bénéfices de la présente convention sauf qu'il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de renvoi.

2.06 **Employé temporaire** : désigne tout employé embauché pour parer à un surcroît de travail ou pour remplacer sur un poste vacant un employé régulier absent pour cause de maladie, d'accident ou suite à une affectation temporaire ou toute autre absence. Cet employé aura droit aux bénéfices prévus par la loi sur les Normes du travail.

Normalement, la Société contactera, au besoin, les employés temporaires en fonction de leur ancienneté telle que définie à l'Article 9.01 (période totale en heures de service travaillées pour la Société).

2.07 **Chef d'équipe** : désigne tout employé (nommé par écrit) qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige les opérations du centre en l'absence du Directeur général ou de son représentant mais tout en restant sous la juridiction de ceux-ci.

Le titre «chef d'équipe» sera attribué par ancienneté à l'intérieur du quart de travail en autant que l'employé puisse remplir les exigences de la tâche.

ARTICLE 3 Reconnaissance et juridiction du Syndicat

3.01 La Société reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail de la province de Québec, en date du 19 avril 2002

3.02 Les employés exclus de l'unité de négociation n'exécutent pas les fonctions des employés régis par la présente convention collective.
Toute personne agissant à titre de « Contremaître » (poste actuellement occupé par Monsieur [REDACTED]) est exclue de l'application du paragraphe précédent, lui permettant ainsi d'effectuer le travail d'entretien des bâtiments et de l'équipement.

3.03 Un employé promu à un poste cadre conserve son ancienneté dans l'unité de négociation pour une période de six (6) mois au cours d'une année contractuelle. À l'expiration de cette période de six (6) mois, si l'employé est retourné à l'unité, c'est à titre de nouvel employé, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

3.04 Si la Société étend la gamme de ses services et que, pour ce faire, elle embauche du personnel additionnel, ce personnel sera inclus ou exclus de l'unité selon les mêmes règles que celles qui ont prévalu lors de l'émission du certificat d'accréditation du 19 avril 2002.

3.05 La Société déterminera les heures de travail des postes qui seraient créés en vertu de l'Article 3.04. En autant que cela n'affecte pas négativement les services déjà donnés et la mise en place efficace des nouveaux services qui seraient offerts, la Société s'engage à ouvrir ces nouveaux postes à l'affichage comme s'il s'agissait de postes déjà couverts par la convention collective.

Malgré les dispositions de l'Article 11.11, si les parties ne s'entendent pas sur les taux de salaire de ces postes, la Société les fixera provisoirement et le litige sera soumis à l'arbitrage. La sentence sera alors rétroactive à pas plus de 300 heures suivant la date de création des postes.

ARTICLE 4 Droits et obligations des parties

- 4.01** Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Société de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires tout en se conformant à ses obligations et à la convention collective.
- 4.02** Tout grief, résultant d'une décision prise par la Société relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou à leurs modifications, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité à la procédure énoncée à l'Article 8.
- 4.03** La Société reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant, après approbation de la Société et aux endroits indiqués par cette dernière ou son représentant.
- 4.04** Les aviseurs extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les réunions prévues aux présentes.
- 4.05** La Société accorde «entrée libre», sur ses terrains et bâtisses, au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins d'application de la présente convention mais la Société doit être avisée à l'avance.
- 4.06** Au moment de la signature de la présente convention, la Société remettra au Syndicat une liste des employés régis par la convention. Cette liste comprend le nom de chacun, son poste, son statut, sa date d'entrée à la Société, son ancienneté, le nombre d'heures travaillées à son poste présent et son salaire. Cette liste est jointe en Annexe «A». Elle sera mise à jour tous les mois et copie sera remise au Syndicat.

ARTICLE 5 Règles générales

- 5.01** Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à cet handicap.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.
- 5.02** La Société a remis au Syndicat l'extrait de sa police d'assurance-responsabilité dans laquelle on prévoit la protection des employés en cas de poursuite. La Société s'engage à maintenir cette couverture pour la durée de la convention collective.
- 5.03** Dans cette convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'usage du masculin s'applique aussi bien au personnel féminin. Le masculin est utilisé afin d'alléger le texte.

5.04**Prix de faveur:**

Pour la durée de la présente convention collective, la Société maintiendra une pratique passée à l'effet que les employés bénéficieront, pour leur consommation propre, durant les heures de travail, de:

- boissons gazeuses et jus en fontaine, gratuits
- thé et café, gratuits
- une réduction de 25 % (avant taxes) sur les mets préparés au centre Gilles-Chabot.

De plus, les employés réguliers à semaine complète et à semaine réduite pourront bénéficier d'un rabais de 25 % (avant taxes) sur le prix régulier de location de glace ou de salle(s) et d'inscription individuelle à condition qu'ils n'en retirent aucun bénéfice lucratif. Le rabais accordé ne peut être jumelé à d'autres spéciaux ou promotions.

La Société se réserve le droit de prendre les mesures appropriées pour la prévention des abus.

5.05

La Société informera, par écrit, le Syndicat et tout nouvel employé à son emploi, de son statut quant aux définitions ci-dessus décrites et de tout changement ultérieur.

La Société informera le Syndicat, par écrit et dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, lors du départ d'un employé.

5.06

La Société informera le Syndicat dans l'éventualité où elle voudrait donner en sous-traitance des travaux qui pourraient être exécutés par les employés réguliers à semaine complète.

ARTICLE 6**Régime syndical****6.01****Sécurité syndicale:**

Tout employé, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout employé 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 employé embauché après la signature de la présente convention et occupant un emploi régi par cette convention est tenu, obligatoirement, de payer la cotisation syndicale et ce, dès son entrée au service de la Société.

6.03

La Société s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque employé régi par la présente convention, la cotisation syndicale au moment que lui indiquera le Syndicat de temps à autre et à remettre lesdites déductions au Secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, le plus tôt possible, au début de chaque mois suivant ces déductions mais pas plus tard que le 15 dudit mois.

- 6.04** La Société transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites relativement aux cotisations syndicales et le Syndicat doit prendre fait et cause pour la Société en pareil cas. De plus, le Syndicat doit payer à la Société toutes les sommes dues conformément à la décision finale.
- 6.05** Le Syndicat fera parvenir à la Société copie des résolutions prises par l'assemblée générale de ses membres ayant trait aux cotisations syndicales.
- 6.06** La Société assure le Syndicat qu'il pourra, avec la permission de la Société, continuer de tenir ses réunions dans une salle du centre Gilles-Chabot qui sera mise à sa disposition.

ARTICLE 7 Absences pour activités syndicales

- 7.01** Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.
- 7.02** Un permis d'absence peut être demandé pour activités syndicales officielles telles que: congrès, stage d'étude et toute activité de même nature. Les permis d'absence seront demandés au Directeur général ou à son représentant, sept (7) jours avant le départ de l'employé et la Société ne permettra au plus, qu'à deux (2) employés de s'absenter à la fois. Pour toute l'unité de négociation, la Société accorde un maximum total de sept (7) jours, avec paie à taux régulier, pour chacune des années de la convention collective. Il est loisible à la Société d'accepter ou de refuser toute demande de permis d'absence sans solde lorsque la banque de jours affectés aux congés pour activités syndicales est épuisée mais, la Société ne peut refuser sans motif raisonnable.
- 7.03** Lors de la négociation de la convention collective et de la conciliation, la Société paiera à deux (2) de ses employés, délégués syndicaux, un maximum de soixante (60) heures divisibles entre eux selon le temps passé en séances avec les représentants de la Société.
- 7.04** Une rencontre santé/sécurité/relations de travail sera tenue à chaque deux (2) mois à la date, à l'heure et au lieu convenu entre les parties. Un compte rendu de la rencontre sera rédigé par la Société et remis au syndicat.

Dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective, le Comité établira une liste des tâches pour lesquelles il sera déterminé qu'il est dangereux pour un employé de travailler seul; par la suite la Société identifiera et mettra en place les moyens pour que ces tâches soient accomplies sécuritairement.

Pour tout comité patronal-syndical prévu à la présente convention collective, la Société accorde durant les heures régulières de travail, une libération à deux (2) de ses employés pour le temps passé en séances avec les représentants de la Société et ce, sans perte de salaire pour les deux (2) employés.

- 7.05 Les séances du comité des griefs du Syndicat avec les représentants de la Société se tiendront habituellement durant les heures de travail.
- 7.06 Un représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation du Directeur général ou de son représentant, peut s'absenter de son travail durant une période de temps raisonnable pour rencontrer un employé relativement à un grief. À cette fin, le Syndicat ne devra mandater qu'un (1) représentant du comité des griefs.
- 7.07 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit sous la signature de son secrétaire, la liste de ses délégués officiels et représentants dûment mandatés. Dès qu'intervient une modification à cette liste, le Syndicat en informe la Société par écrit.
- 7.08 Les employés appelés à témoigner ou à représenter le Syndicat à une séance d'arbitrage sont libérés sans perte de salaire. Le Syndicat ne pourra, en vertu de cet article, déléguer plus d'un (1) représentant par séance d'arbitrage.

ARTICLE 8 Procédures de grief et d'arbitrage

- 8.01 **Grief**
Lorsqu'un employé soumet un grief, il a le droit de se faire accompagner à toutes les étapes par un représentant du Syndicat.
- 8.02 **a) Première étape:** Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis, par écrit, au Supérieur immédiat par l'employé ou le Syndicat, dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance.
- Le plaignant qui soumet un grief relativement à sa suspension ou à son congédiement doit le faire dans les plus brefs délais de façon à permettre à la Société de reconsidérer au plus tôt sa décision. Si l'arbitre devait ultérieurement donner raison au plaignant, il devra tenir compte du manque de diligence à soumettre le grief et ajuster en conséquence la compensation payable par la Société s'il y a lieu.
- b) Deuxième étape :** dans les dix (10) jours qui suivent la soumission du grief au Supérieur immédiat, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler.
- c) Troisième étape :** à la suite de la rencontre prévue à l'étape précédente, si la décision du Supérieur immédiat n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent la première assemblée régulière du conseil d'administration de la Société tenue après la deuxième étape ou si elle est jugée insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants.
- 8.03 Toute mésentente ne peut faire l'objet d'un grief arbitral.
- 8.04 Le défaut de présenter un grief écrit dans les délais prévus à la présente convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains griefs particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents pourront être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des deux (2) parties, la Société et le Syndicat.

- 8.05** Les délais prévus à la clause 8.02 se calculent en jours de calendrier.
- 8.06** Toute erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas.
- 8.07** **Arbitrage:**
Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité aux dispositions de la procédure qui précède peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.08** La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avisera, par écrit, l'autre partie.
- 8.09** Les parties ont convenu que, pour la durée de la présente convention collective, les griefs à auditionner en arbitrage seront soumis au Service d'Arbitrage Accéléré Inc. (SAA), selon les règles de fonctionnement du SAA.
- 8.10** La décision arbitrale doit être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'audition. Advenant que l'arbitre dont c'est le tour d'agir ne peut garantir une décision dans ce délai, les parties pourront convenir de soumettre le grief à l'arbitre suivant sur la liste.
- 8.11** En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- En matière disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8.12** La décision de l'arbitre est exécutoire conformément aux lois en vigueur et lie les parties.
- 8.13** Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 9 **Ancienneté**

- 9.01** **Définition:**
Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend:
- pour un employé régulier à semaine complète: la période totale écoulée depuis sa date d'entrée à la Société
 - et
 - pour un employé régulier à semaine réduite: la période totale en heures de service travaillées pour la Société sauf pour les vacances où l'ancienneté est calculée en fonction de la date d'entrée.
- Pour tous les cas où il doit être tenu compte de l'ancienneté, les employés à semaine complète et les employés à semaine réduite sont deux (2) groupes distincts. Les employés à semaine complète passent avant les employés à semaine réduite et les employés à semaine réduite avant les employés temporaires.

9.02 Le droit à l'ancienneté s'acquiert une fois la période de probation prévue à l'Article 2.05 terminée. L'employé régulier à semaine complète sera crédité d'une ancienneté dont la date précède de treize (13) semaines la fin de sa période de probation, et l'employé à semaine réduite, d'une ancienneté dont la date précède de 300 heures la fin de sa période de probation.

9.03 Postes vacants ou dépourvus temporairement de son titulaire et création de nouvelles fonctions

Dans tout cas de poste vacant ou dépourvu temporairement de son titulaire et que la Société décide de combler ou lors de la création de toute nouvelle fonction, la Société doit afficher un avis à cet effet pendant sept (7) jours consécutifs. Les employés pourront faire part, par écrit, dans ce délai de leur candidature au Directeur général ou au Supérieur immédiat.

Quand un poste devient vacant et qu'il doit être comblé, la procédure suivante s'appliquera:

- a) Le poste sera offert à l'employé qui a le plus d'ancienneté, telle que définie à l'Article 9.01, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'emploi.
- b) Des tests pratiques ou des examens théoriques peuvent être tenus selon le cas.
- c) L'employé choisi en fonction de ces critères bénéficiera d'une période d'essai de cent (100) heures. La Société pourra prolonger cette période d'essai ou embaucher à l'extérieur si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences dans la période prévue.

Le candidat choisi reçoit immédiatement le salaire prévu pour son nouveau poste. La nomination du candidat est affichée sans délai et le Syndicat en est avisé dans les plus brefs délais.

Tout avis de poste vacant mentionne le titre de l'emploi, la description sommaire de la tâche à accomplir et les exigences du poste.

9.04 Toute contestation au sujet du rang d'ancienneté d'un employé doit être faite, par écrit, et transmise au Supérieur immédiat par le Syndicat, dans les trente (30) jours suivant celui de l'affichage de la liste dont il est fait mention au paragraphe 4.06.

9.05 Perte d'ancienneté

Un employé perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée ou tout autre moyen dont la preuve d'avis incombe à la Société, alors qu'il est mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'une telle lettre ou d'un tel avis;
- d) s'il est mis à pied pendant une période excédant douze (12) mois;
- e) s'il est absent plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
- f) si l'employée enceinte ne reprend pas son travail à la fin de sa période de congé prévu à la présente convention;

- 9.06** L'employé absent pour cause de maladie, autre qu'un accident de travail, voit son ancienneté accumulée durant douze (12) mois à compter de la date du début de la maladie et par la suite, maintenue durant sa période d'absence. Lorsque l'employé revient au travail, il reprend toute l'ancienneté qu'il avait à la fin des douze (12) mois du début de sa maladie.
- 9.07** Dans le cas de mise à pied et de rappel après mise à pied, le facteur déterminant est l'ancienneté telle que définie à l'Article 9.01. La Société s'engage à ne pas fractionner un poste régulier à semaine complète dans le seul but d'en faire des postes réguliers à semaine réduite.
- 9.08** Le rappel au travail des employés se fait par appel téléphonique au dernier numéro de téléphone connu de l'employé. Dans le cas où il n'y aurait pas de réponse à l'appel téléphonique, le rappel se fera par lettre à la dernière adresse connue de l'employé. C'est la responsabilité de ce dernier de transmettre à la Société, par écrit, tout changement de son adresse domiciliaire et / ou numéro de téléphone.
- 9.09** Dans le cas d'un employé régulier qui, pour raison de santé, devient inapte à remplir sa fonction, la Société pourra lui aménager un poste qu'il pourra remplir. Elle pourra aussi lui permettre de déplacer, dans sa catégorie, un salarié qui a moins d'ancienneté dans un poste dont le salaire est égal ou inférieur au sien. La Société informera le Syndicat de tout tel changement.

ARTICLE 10 **Sécurité d'emploi**

- 10.01** Aux fins d'assurer la sécurité d'emploi à ses employés réguliers à semaine complète, la Société s'engage à maintenir les planchers d'emplois suivants:
un (1) poste de secrétaire, quatre (4) postes d'opérateur et un (1) poste de serveuse (saison d'hiver seulement)
a) pour un minimum de trente-trois (33) semaines durant la saison d'hiver, soit approximativement: du début de septembre d'une année au début du mois de mai suivant;
b) pour un minimum de dix-neuf (19) semaines durant la saison estivale, soit approximativement: du début du mois de mai au début du mois de septembre pourvu toutefois que la Société exploite ses glaces durant cette période.
Les planchers d'emplois pourront être augmentés si la Société augmentait ses services comme prévu à l'Article 3.04. Toutefois, la Société s'engage à augmenter le plancher d'opérateur à semaine complète à un minimum de cinq (5) postes advenant l'agrandissement des installations actuelles.
- 10.02** Sujettes aux dispositions des Articles 9.03 et 9.07, les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi augmente en proportion de la durée du service. Par conséquent, en cas de mise à pied, les employés réguliers concernés doivent être mis à pied en ordre inverse de leur ancienneté à l'entretien ou au bar-restaurant ou à l'administration. Un employé qui doit être mis à pied peut supplanter un employé ayant moins d'ancienneté sous réserve que l'employé exerçant ce droit soit qualifié pour accomplir le travail de l'employé ayant moins d'ancienneté et ce, par département seulement (entretien, bar-restaurant, administration).

Advenant que des postes soient créés comme prévue à l'Article 3.04, ces postes seront intégrés aux départements existants à moins qu'il ne soit requis pour des raisons d'efficacité, de créer de nouveaux départements pour les y regrouper.

Les employés réguliers sont rappelés dans l'ordre de leur ancienneté selon leur département.

Aucun nouvel employé n'est embauché tant que ceux qui ont été mis à pied n'ont pas eu la possibilité d'un rappel au travail dans leur département.

La Société avise les employés qui doivent être mis à pied dix (10) jours avant le jour d'entrée en vigueur de la mise à pied.

ARTICLE 11 Salaires et fonctions

11.01 Pour les deux (2) premières années de la convention collective, les employés seront payés à un taux horaire correspondant à leur fonction et au nombre d'heures de travail accumulées dans cette occupation (voir Annexe «B»).

Pour la troisième année de la présente convention collective, soit à compter du 1^{er} juillet 2018, les taux horaires applicables seront haussés de l'augmentation de l'Indice du prix à la consommation (IPC) de l'année précédente (décembre 2017 vs décembre 2016) plus 0,5% sous réserve que les salaires seront haussés d'un minimum de 2%.

11.02 Tous les changements permanents de salaire prennent effet le dimanche le plus près de la date où le changement a lieu.

L'employé muté à une fonction dont l'échelle de salaire est inférieure à celle qu'il occupait avant telle mutation se verra crédité un nombre d'heures égales au nombre d'heures accumulées dans la fonction d'où il vient en plus des heures antérieurement travaillées dans cette nouvelle fonction.

11.03 Les employés sont payés tous les jeudis avant-midi par chèque distribué au lieu de travail. Si le jeudi est jour de fête, les employés sont payés la veille.

11.04 Les détails suivants doivent apparaître sur les relevés de salaire de chaque employé:

- a) le nom
- b) la date de la période de paie
- c) le nombre d'heures supplémentaires
- d) le montant brut de la paie
- e) le détail des déductions
- f) le montant net de la paie
- g) le taux de l'employé

- 11.05** Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- 11.06** Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une fonction dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa fonction.
- 11.07** Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une fonction dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux de l'occupation où il est transféré pour les heures ainsi travaillées dans cette occupation supérieure.
- Toute affectation temporaire se comble à l'intérieur du même quart de travail par un employé régulier, suivant l'ancienneté, en autant que l'employé rencontre les exigences normales de l'emploi sinon, l'affectation se fait par tout autre employé répondant aux exigences normales de l'emploi selon l'ancienneté.
- Dans les cas où un employé affecté à un horaire de travail s'entend avec un autre employé pour échanger une période ou une partie d'une période de travail, les paragraphes qui précèdent au présent article ne s'appliquent pas. Par contre, les employés concernés devront rencontrer les exigences normales de l'emploi et obtenir l'accord préalable de leur Supérieur.
- 11.08** Un employé à l'entraînement en vue d'une promotion reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion. Cette période d'entraînement, cependant, ne peut excéder trois (3) mois.
- 11.09** **Rappel d'urgence**
Tout employé rappelé à son travail, après avoir terminé sa journée de travail et avoir quitté son poste, reçoit soit un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, soit son taux majoré de cinquante pourcent (50 %) ou soit cent pourcent (100 %) selon le cas applicable pour chacune des heures de travail.
- 11.10** **Paie minimum de présence**
À moins qu'il ne s'agisse d'un cas fortuit, tout employé appelé au travail et pour qui il n'y a pas de travail disponible ou tout employé qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa maison pour aller travailler et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier.
- Pour des réunions, de la formation ou pour un remplacement, l'employé recevra, à son taux de salaire régulier, une rémunération égale au temps effectué.
- 11.11** Sauf pour ce qui est prévu à l'Article 3.05, les taux de salaires applicables aux nouvelles fonctions créées ou aux fonctions existantes qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la présente convention, seront déterminés entre la Société et le Syndicat en tenant compte des emplois qui sont de nature similaire. Tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 11.12** L'employé appelé à agir comme chef d'équipe, au sens de l'Article 2.07, recevra une prime équivalente à un dollar et vingt cents (1,20\$) l'heure.
- 11.13** La Société verse un pourboire de quinze pourcent (15%) (avant taxes) sur la valeur des bières et repas achetés par coupon ou par buffet et servis par le personnel de la Société.

ARTICLE 12 Horaire et semaine de travail

- 12.01** Lorsqu'elle confectionne l'horaire de la saison d'hiver et l'horaire de la saison estivale, la Société tient compte de l'ancienneté des employés. Elle consulte les employés et le Syndicat au moins quinze (15) jours avant la mise en application de l'horaire. Lorsqu'elle veut modifier l'horaire de l'un de ses employés, la Société donne à cet employé un préavis de sept (7) jours sauf en cas de forces majeures.

- 12.02** Normalement, l'horaire des employés réguliers à semaine complète est de quarante (40) heures réparties sur sept (7) jours. Exceptionnellement, certains employés auront une semaine de moins de quarante (40) heures mais elle devra être d'au moins trente-trois (33) heures. Par contre, ces employés réguliers ont priorité pour compléter leur semaine de quarante (40) heures avant l'embauche d'employés temporaires ou l'octroi de contrat à forfait, en autant que les employés soient capables d'exécuter normalement les travaux. L'horaire régulier qui sera ainsi bâti, prévoira une période de repos d'au moins quarante-huit (48) heures entre deux (2) semaines consécutives de travail.

Normalement, la journée de travail des employés réguliers à semaine complète est de huit (8) ou dix (10) heures consécutives.

Ces employés auront droit à une pause de trente (30) minutes, à l'intérieur d'un quart de travail continu de plus de cinq (5) heures, pour le repas sur les lieux de travail, mais ils demeureront en disponibilité durant cette pause.

- 12.03** La semaine régulière de travail à l'administration de madame [REDACTED] est de trente-huit (38) heures, réparties sur quatre (4) jours (lundi, mardi, jeudi et vendredi) de 06h45 à 17h15 avec soixante (60) minutes sans paie pour le repas du midi. Toutefois, pendant les vacances du Directeur général, sa semaine régulière sera de quarante (40) heures répartie sur cinq (5) jours, de 08h00 à 17h00, avec soixante (60) minutes sans paie pour le repas du midi.

L'horaire demeure variable pour tout autre employé engagé à l'administration.

- 12.04** À chaque fois qu'un poste s'ouvre, les employés réguliers affectés à ce poste pourront demander d'y être affectés si l'horaire leur convient mieux; lorsque plusieurs employés revendiquent le même poste, il sera alors accordé par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 13 Temps supplémentaire

- 13.01** Tout travail effectué au-delà d'une (1) semaine de quarante (40) heures (trente-huit (38) heures à l'administration) ou d'une journée de travail de dix (10) heures est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
- 13.02** Tout travail supplémentaire effectué pendant une période de congé sera rémunéré au taux de temps et demi pour la première journée de congé travaillée. Les autres journées de congé, travaillées consécutivement pendant cette période, seront rémunérées au taux de temps double.
- 13.03** Le travail supplémentaire, lorsque requis, est demandé aux employés affectés normalement au travail en question et si personne n'y donne suite, la Société pourra désigner et affecter obligatoirement un des employés aptes à faire le travail par ordre d'ancienneté inverse.
Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible entre tous les employés du service concerné affectés normalement à ce genre de travail. Un employé de la même catégorie a priorité sur un employé d'une autre catégorie.
Les employés réguliers ont priorité sur les employés temporaires pour effectuer du temps supplémentaire.
- 13.04** Pour les fins du présent article, lorsque du travail sera effectué en temps supplémentaire, il sera compté quinze (15) minutes par quinze (15) minutes. Toute fraction d'un quinze (15) minutes sera considérée comme quinze (15) minutes entières.
- 13.05** Sur demande écrite d'un employé, la Société compense les heures travaillées en temps supplémentaire par des heures de congé et chaque heure de temps supplémentaire sera compensée suivant les prescriptions de l'Article 13 et ce, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par année contractuelle. De plus, dans tous les cas, l'employé doit s'entendre avec son Supérieur immédiat, au moins sept (7) jours à l'avance, de son intention d'utiliser sa réserve de temps compensable sauf en cas de maladie.
Le temps supplémentaire accumulé peut être consécutif à la période normale de vacances de l'employé jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines, vacances et temps supplémentaire inclus, à moins d'autorisation du Directeur général.
Les heures accumulées ne peuvent être reportées à l'année suivante et sont payées, au prorata, le troisième jeudi de décembre de chaque année si elles n'ont pas été utilisées ou utilisées en partie seulement.

ARTICLE 14 Fêtes chômées et payées

- 14.01** Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux employés réguliers à semaine complète, et aux employés réguliers à semaine réduite dont l'horaire prévoit de travailler le:
1. **a)** le 31 décembre ou le 2 janvier, au choix de la Société, pour l'employé qui justifie de moins d'un (1) an de service continu.
b) le 31 décembre et le 2 janvier pour l'employé qui justifie d'un (1) an de service continu.
 2. le jour de l'An (1er janvier)
 3. le lundi de Pâques

4. la fête des Patriotes
5. la Saint-Jean-Baptiste (24 juin)
6. la Confédération (1er juillet)
7. la fête du Travail (1er lundi de septembre)
8. la fête de l'Action de grâces
9. le jour de Noël
10. a) le 24 décembre ou le 26 décembre, au choix de la Société, pour l'employé qui justifie de moins d'un (1) an de service continu
- b) le 24 décembre et le 26 décembre pour l'employé qui justifie d'un (1) an de service continu.

14.02 Si un des jours ci-dessus mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'Article 15 de cette convention collective, l'employé recevra une (1) journée additionnelle de vacances.

14.03 Pour les employés réguliers travaillant à l'administration, si un des jours mentionnés tombe le samedi, la fête sera observée le jour ouvrable précédent et s'il tombe le dimanche, la fête sera observée le jour ouvrable suivant la fête.

14.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée à moins que son absence n'ait été autorisée par le Supérieur immédiat ou son représentant ou qu'elle ne soit prévue à la présente convention.

14.05 Si un de ces jours coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, l'employé régulier à semaine complète concerné ne perd pas ce jour de congé.

Les fêtes ci-dessus mentionnées pourront, au choix de l'employé, lui être payées à son taux de salaire régulier lors de la paie suivante ou être reportées et prises dans les délais prévus au paragraphe suivant et sur approbation du Supérieur immédiat.

Les jours fériés accumulés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de la même année seront payés à l'employé, à taux de salaire régulier, lors de la paie suivante. Les jours fériés accumulés entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre lui seront payés à son taux de salaire régulier, lors de la paie suivante.

14.06 Lorsqu'une fête chômée et payée coïncide avec un jour de travail, l'employé pourra reporté sa fête selon les délais prévus au paragraphe 3 de l'Article 14.05 ou demander de la lui payer, à son taux de salaire régulier, lors de la paie suivante.

Les fêtes reportées qui ne seront pas prises par l'employé dans le délai prévu, lui seront payées, à son taux de salaire régulier, lors de la paie suivante.

ARTICLE 15 Vacances annuelles

15.01 a) Tout employé régulier à semaine complète a droit à:

- un jour et demi (1½) par mois de service sans que la durée exigible du congé n'excède trois (3) semaines.

- trois (3) semaines de vacances après un (1) an de service. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% du salaire brut gagné pendant la période de référence.
- quatre (4) semaines de vacances après six (6) ans de service. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 8% du salaire brut gagné pendant la période de référence.
- cinq (5) semaines de vacances après quinze (15) ans de service. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 10% du salaire brut gagné pendant la période de référence.

- 15.01** **b)** Les employés réguliers à semaine réduite ont droit à des vacances selon ce qui est prévu en
- a), ci-dessus, sauf que leur paie de vacances est égale à:
 - 6 % du salaire gagné durant la période de référence s'ils ont moins de six (6) ans de service.
 - 8 % du salaire gagné durant la période de référence s'ils ont six (6) ans de service.
 - 10 % du salaire gagné durant la période de référence s'ils ont quinze (15) ans de service.
- 15.02** Si pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le service de la Société, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 15.03** Les employés prendront normalement leurs vacances durant la période s'étendant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
Au plus tard le 30 avril, les employés effectueront leur choix de vacances selon leur ancienneté et en tenant compte des exigences du bon fonctionnement du Centre. L'employé n'ayant pas effectué son choix de vacances le 30 avril de l'an perd automatiquement sa priorité de choix de vacances prévue au paragraphe précédent.
- 15.04** L'employé doit recevoir son traitement pour la période de ses vacances au plus tard la veille de sa dernière journée de travail. Advenant une erreur sur un chèque de vacances, la Société devra corriger l'erreur avant le départ de l'employé pour ses vacances.
- 15.05** Le 30 avril de l'année courante sert de date aux fins d'ancienneté donnant droit aux vacances annuelles de l'année de vacances qui suit immédiatement cette date.
- 15.06** L'employé qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue de son congé annuel, l'employé victime d'un accident subit ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non guérie avant le début de la période fixée pour ses vacances peut ajourner ses vacances à une date ultérieure qui est déterminée par l'employé après entente avec son Supérieur immédiat.
- 15.07** L'employé désirant apporter un changement à sa période de congé annuel pourra le faire avec le consentement du Supérieur immédiat. Il devra, au préalable, faire une demande écrite en y indiquant la ou les raisons du changement.

ARTICLE 16 Maladie et accident de travail

16.01

- a) Les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime d'assurance-groupe pour les employés réguliers à semaine complète.
La Société peut renouveler le plan actuel avec tout assureur. Toutefois, préalablement à tel renouvellement, la Société informera le Syndicat par voie de rencontre avec les directeurs des soumissions reçues (s'il y a lieu). La Société informera également le Syndicat du nouveau contrat d'assurance résultant de tout renouvellement.
- b) Les employés réguliers à semaine complète ayant terminé leur période de probation au 1^{er} janvier, bénéficieront d'une banque de congés de maladie ou maladie dans la famille immédiate (père, mère, conjoint, enfant(s)) de six (6) jours par année de convention. Un employé à semaine complète établissant ses droits d'ancienneté (fin de sa période de probation) au cours d'un mois durant la période de référence (du 1^{er} janvier au 31 décembre), bénéficiera, en date du premier jour suivant ce mois, d'une banque de congés de maladie au prorata du nombre d'heures entre ce jour et la fin de la période de référence (un (1) jour de congé de maladie par tranche de trois cents (300) heures).
L'employé régulier à semaine complète qui quitte le Centre pour les raisons prévues à l'Article 9.05 de la présente convention collective ou qui change de catégorie (employé à semaine réduite) devra rembourser, s'il y a lieu, un montant proportionnel au nombre de jours de maladie calculé à la date de son départ (un (1) jour de congé de maladie par tranche de trois cents (300) heures). Les heures accumulées seront payées à l'employé lors de son départ.
Les employés réguliers à semaine réduite bénéficieront, après leur période de probation, d'un crédit d'un (1) jour de congé de maladie pour chaque tranche de trois cents (300) heures travaillées (maximum de six (6) jours) au cours d'une année de convention.
Ces congés peuvent être accumulés jusqu'à concurrence de six (6) jours. Tout excédent de six (6) jours sera payé à l'employé à la fin de l'année. Un congé de maladie pourra être pris et payé pour la première journée d'une période d'absence pour maladie.
- c) Dans le cas d'absence en raison d'accident subit ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, la Société paiera à l'employé le salaire net prévu pour la journée de l'accident.
À compter du lendemain de l'événement, la Société versera au travailleur des indemnités qui correspondent à 90 % de son salaire net jusqu'à concurrence du maximum assurable. La Société versera ces indemnités pour les jours où il aurait travaillé n'eût été de son accident ou de sa maladie professionnelle et ce, pour une période maximale de quatorze (14) jours calendrier suivant le début de son incapacité.
À compter du quinzième jour qui suit celui de l'accident ou du début de la maladie, c'est la C.S.S.T. qui versera les indemnités de remplacement du revenu. La Société versera à l'employé la différence entre son salaire net habituel et le montant qu'il reçoit de la C.S.S.T. et ce, pour une période maximale de trois (3) mois. La Société n'avancera le montant de la compensation payable en vertu de la loi des Accidents du travail que pour les cinq (5) premières semaines suivant

l'accident.

La Société a le droit de faire examiner, par son médecin, un employé malade ou accidenté, à raison d'une fois par mois ou lors de la présentation d'un certificat médical.

Les paiements effectués à la suite d'un accident de travail, en vertu des dispositions du présent article, n'affectent par les crédits de jours de maladie accumulés en faveur de l'employé.

ARTICLE 17 Santé et sécurité

17.01 La Société doit prendre toutes les mesures afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.

17.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. La Société et le Syndicat maintiendront en vigueur un comité consultatif de sécurité composé d'au moins trois (3) membres dont deux (2) sont des représentants des employés. Au cours des réunions du comité, les représentants ne subissent pas de perte de salaire régulier.

17.03 La Société, après entente entre les parties, doit fournir les moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures.

17.04 La Société s'engage à fournir, à tous les employés, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leurs fonctions suivant la liste ci-après. L'employé en assumera l'entretien.

Toutes les pièces de vêtements ci-dessus mentionnées demeurent la propriété de la Société et aucun salarié n'a le droit de les prêter, donner, vendre, échanger ou utiliser pour des fins autre que le travail. Lors du départ d'un salarié, la Société peut exiger de celui-ci la remise des vêtements fournis qu'il a en sa possession.

17.05 Dans les cas d'accidents de travail, la Société s'engage, si nécessaire, à donner les premiers soins aux employés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail prévue.

Toute la machinerie et l'outillage seront examinés périodiquement.

ARTICLE 18 Uniformes

18.01 La Société s'engage à fournir annuellement aux employés des vêtements appropriés à leur travail:

a) employé régulier à semaine complète à l'entretien:

- i) deux (2) coupe-vent
- ii) deux (2) pantalons
- iii) deux (2) chemises
- iv) un (1) manteau d'hiver
- v) un (1) manteau de pluie

- b) employé régulier au service de bière aux chambres
 - i) un (1) pantalon
 - ii) deux (2) chemises
- c) un employé régulier du bar-restaurant
 - i) deux (2) chemises
- d) un employé régulier à semaine réduite à l'entretien
 - i) un (1) coupe-vent
 - ii) un (1) pantalon
 - iii) une (1) chemise ou un (1) polo

18.02 La Société s'engage à fournir aux employés réguliers à l'entretien, à semaine complète et à semaine réduite, des bottines (ou souliers) de sécurité selon les critères définis.
Il est de plus convenu que la Société remplacera, au besoin, cette paire de bottines (ou souliers) en retour de la paire originale.

18.03 La Société s'engage à mettre à la disposition des employés d'entretien non couvert par la clause 18.01 a) des manteaux d'hiver et d'en assurer l'entretien. La Société peut rendre accessible d'autres types de vêtements. L'employé admissible pourra alors choisir entre les vêtements prévus à l'article 18.01 a), b), c) et d) ou ceux proposés.

18.04 L'employé a l'obligation de porter lesdits vêtements au travail.

ARTICLE 19 Bourses et perfectionnement

19.01 Afin d'encourager tous les employés réguliers à semaine complète à se perfectionner et afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ses employés, la Société convient d'offrir des bourses d'étude selon les dispositions de la présente clause.

19.02 Pour bénéficier des avantages de l'Article 19.03, les conditions suivantes doivent être remplies:

- a) l'employé doit être régulier à semaine complète;
- b) le cours choisit doit:
 - 1. être suivi en dehors des heures régulières de travail
 - 2. être en rapport avec le travail de l'employé
 - 3. être donné par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation de la Province de Québec
- c) l'employé doit compléter un formulaire de demande de bourse et obtenir une autorisation préalable de la part du conseil d'administration dont la décision est finale et sans appel et non sujette à grief
- d) l'employé doit fournir une preuve attestant qu'il a suivi ledit cours et passé avec succès les examens s'il y a lieu.

- 19.03** Tout employé qui a rempli les conditions ci-dessus prévues et sur présentation de pièces justificatives recevra un remboursement des frais d'inscription et de scolarité jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200 \$) par année ne comprenant pas les frais pour le coût d'achat du matériel didactique.
- 19.04** L'employé qui quitte l'emploi de la Société dans les trois (3) années qui suivent le paiement desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de la Société au prorata des années qui restent pour épuiser les trois (3) ans mentionnés plus haut.
- 19.05** Lorsqu'un employé va se faire former à l'extérieur de son lieu de travail, la Société lui rembourse son kilométrage (aller-retour) à partir du Centre, au taux de 0.34 \$ / kilomètre ainsi que ses repas selon un per diem (sur présentation de pièces justificatives).

ARTICLE 20 Mesures disciplinaires

- 20.01** La Société transmet copie à l'employé visé et au Syndicat de tout document de nature disciplinaire (rapport, avis, avertissement écrit) versé à son dossier, dans les trente (30) jours de l'événement qui a donné naissance à ce document.
- 20.02** Dans le cas où un acte posé par un employé justifie une sanction disciplinaire immédiate, la Société doit aviser, par écrit, l'employé et le Syndicat le plus tôt possible, de la sanction.
- 20.03** L'employé qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au Directeur général.
- 20.04** Les avis ou mesures disciplinaires relatifs à des offenses datant de douze (12) mois et plus ne peuvent être utilisés en arbitrage et sont retirés du dossier de l'employé s'il n'y a aucune nouvelle inscription disciplinaire de même nature enregistrée au dossier durant cette période.
- 20.05** La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 21 Congés parentaux

- 21.01** Toute employée régulière à semaine complète et à semaine réduite enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La durée de ce congé de maternité s'établit comme suit:
L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant.
De retour au travail après son congé de maternité, l'employée compte la même ancienneté que si elle était restée au travail.

21.02 L'employée devra revenir au travail dans les soixante-dix (70) semaines de l'accouchement pour conserver son ancienneté et le maintien de son emploi à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à un accident ou à une absence autorisée dont la preuve lui incombe.

21.03 Lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, la Société accorde sur demande de l'employé, un congé sans solde conformément aux dispositions de la loi sur les congés parentaux.

ARTICLE 22 Congés sociaux

22.01 Tout employé régulier bénéficie de congés dans les cas suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: deux (2) jours payés à son salaire régulier.
- b) décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs de calendrier à partir du jour du décès; l'employé recevra alors une rémunération équivalente à celle des jours de travail perdus.
- c) décès d'un frère ou d'une soeur: trois (3) jours consécutifs de calendrier incluant le jour des funérailles. L'employé recevra alors une rémunération équivalente à celle des jours de travail perdus. Il a cependant la garantie d'un (1) jour de paie.
- d) décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru ou d'un grand-parent: deux (2) jours consécutifs de calendrier incluant le jour des funérailles. L'employé recevra alors une rémunération équivalente à celle des jours de travail perdus. Il a cependant la garantie d'un (1) jour de paie.
- e) Lors de la naissance et / ou de l'adoption d'un enfant: trois (3) jours payés à son taux régulier.
- f) Lors du mariage d'un enfant : le jour du mariage.
- g) Dans les cas ci-dessus mentionnés, l'employé aura droit à un (1) jour de congé additionnel si l'événement a lieu à plus de 250 kilomètres du lieu de travail.

Les employés réguliers à semaine réduite bénéficieront du même avantage mais, chaque journée de congé payé sera compensée pour l'équivalent du nombre d'heures prévues à l'horaire de cet employé au moment de l'application du présent article.

22.02 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin à cause de l'exercice de son travail ou pour témoigner pour l'employeur, ses journées lui seront payées par la Société mais, l'employé remboursera à la Société, les indemnités reçues à titre de témoin ou juré.

L'employé qui travaille de nuit au moment où il est appelé comme juré ou témoin, bénéficie des mêmes dispositions comme si ces heures de travail correspondaient avec celles de sa présence en cour.

22.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou vacances en vertu de la présente convention. Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son Supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

22.04 La Société pourra accorder un congé sans solde à un employé qui en fait la demande.

ARTICLE 23 Épargne-retraite

23.01 Les employés réguliers à semaine complète et les employés réguliers à semaine réduite feront déduire de leur paie hebdomadaire un montant égal à 5 % de leur salaire que la Société devra acheminer, au nom de chacun, au Fonds de solidarité des travailleurs de la F.T.Q.. La Société cotisera, au nom de chacun, 1.00 \$ pour chaque dollar qu'il aura ainsi cotisé.

Les employés réguliers à semaine complète et les employés réguliers à semaine réduite auront la possibilité de cotiser un montant additionnel de un (1) à cinq (5) pourcents qui sera également acheminé au Fonds de solidarité des travailleurs de la F.T.Q..

ARTICLE 24 Annexes

24.01 Les annexes et lettre d'entente font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 25 Durée de la convention

25.01 La présente convention est en vigueur le jour de sa signature et expirera le 30 juin 2019.

25.02 Durant les négociations, les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention de travail.

ARTICLE 26 **Rétroactivité**

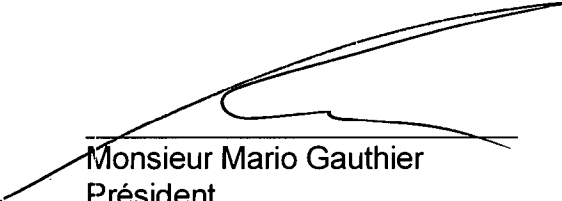
- 26.01** Une rétroactivité des salaires prévus à la présente, basée sur les heures travaillées depuis le 1^{er} juillet 2016 est payée à chacun des employés à l'emploi de la Société dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CONVENTION,


À BOUCHERVILLE, ce 22 ième jour de décembre 2016

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION - LOCAL 307

SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES GLACES
DE BOUCHERVILLE INC.



Monsieur Mario Gauthier
Président



Monsieur Pierre Héroux
Président


Monsieur Jean-François Gaudreau
Vice-président


Monsieur Michel St-Laurent
Vice-président


Monsieur Marc Edstrom
Secrétaire trésorier

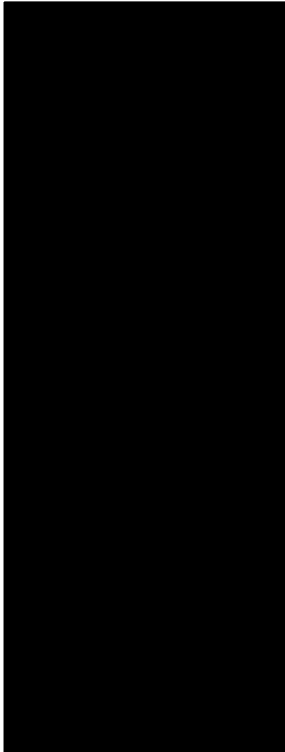

Monsieur Benoît Lazure
Directeur général


Monsieur Kevin Bisson
Délégué syndical


ANNEXE «A»
LISTE D'ANCIENNETÉ

À la date de la signature de la convention collective, les employés occupent la classification suivante:

EMPLOYÉS RÉGULIERS à semaine complète

NOM	FONCTION	DATE D'ENTRÉE	ANCIENNETÉ AU 17 DÉC. 2016	SALAIRE
	Secrétaire-comptable	26.11.1984	62 40,03 hres	27,27 \$
	Secrétaire	26.09.2011	9 939,00 hres	24,36 \$
	Secrétaire	13.03.2014	5 025,25 hres	24,36 \$
	Opérateur	18.12.1998	33 758,50 hres	20,00 \$
	Opérateur	02.11.2001	30 483,75 hres	20,00 \$
	Opérateur	25.08.2003	27 887,69 hres	20,00 \$
	Opérateur	02.11.2005	21 642,25 hres	20,00 \$
	Opérateur	09.08.2009	10 355,70 hres	20,00 \$
	Opérateur	16.03.2013	6 702,25 hres	20,00 \$
	Opérateur	05.07.2013	1 782,25 hres	17,95 \$
	Opérateur	11.05.2011	5 350,22 hres	20,00 \$
	Opérateur	06.09.2014	4 835,00 hres	20,00 \$
	Serveuse	07.08.1987	25 509,50 hres	12,40 \$
	Serveuse	21.08.1994	24 214,00 hres	12,40 \$
	Serveuse	02.09.2001	6 557,63 hres	12,40 \$
	Cuisinière	06.10.2014	6 032,88 hres	16,35 \$
	Serveuse	06.09.2014	3 242,25 hres	12,40 \$
Serveux BAC	11.10.2013	404,25 hres	10,56 \$	

EMPLOYÉS RÉGULIERS à semaine réduite

NOM	FONCTION	DATE D'ENTRÉE	ANCIENNETÉ AU 17 DÉC. 2016	SALAIRE
	Opérateur	13.09.2013	3 511,00 hres	20,00 \$
	Opérateur	04.09.2014	2 375,00 hres	18,78 \$
	Opérateur	06.09.2014	2 240,50 hres	18,78 \$
	Opérateur	10.12.2014	1 659,75 hres	17,95 \$
	Opérateur	06.09.2014	1 532,00 hres	17,95 \$
	Opérateur	13.09.2014	1 419,50 hres	17,95 \$
	Opérateur	21.08.2016	184,00 hres	17,17 \$
	Serveuse	16.09.1999	9 782,25 hres	12,40 \$
	Cuisinière	16.09.1999	2 903,78 hres	15,32 \$

[REDACTED]	Serveuse	21.01.2007	2 777,50 hres	11,87 \$
	Cuisinière	06.10.2014	213,75 hres	13,21 \$
	Serveuse	13.09.2016	166,00 hres	11,37 \$
	Cuisinière	13.09.2016	76,00 hres	13,21 \$
	Serveur Bac	09.05.2008	6 168,00 hres	10,56 \$
	Serveuse Bac	27.04.2014	1 881,70 hres	10,56 \$

Au moment de la signature de la convention collective, les personnes suivantes sont considérées comme **employés temporaires** :

[REDACTED]	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
	Opérateur
Serveuse	
Cuisinière	
Serveur BAC	
Serveuse *	
Serveur	
Serveur	
Serveur BAC	
Serveur BAC	

* Employés (ées) en probation

Annexe « B » SALAIRES

DATE	Changement	Heures travaillées	Opérateur	Secrétaire	Commis / Préposé au curling	Cuisinière	Serveuse	Bière aux chambres	Secrétaire- comptable
Ancienne convention		0 - 1000	17.17	19.26	13.01	13.21	11.37	10.56	23.20
		1001 - 2000	17.95	20.17	13.63	14.28	11.63	10.56	24.65
		2001 - 3000	18.78	22.16	14.91	15.32	11.87	10.56	26.10
		3001 et +	20.00	24.36	16.02	16.35	12.40	10.56	27.27
2016 07 01	Hausse générale de 3 %	0 - 1000	17.69	19.84	13.40	13.61	11.71	10.88	23.90
		1001 - 2000	18.49	20.78	14.04	14.71	11.98	10.88	25.39
		2001 - 3000	19.34	22.82	15.36	15.78	12.23	10.88	26.88
		3001 et +	20.60	25.09	16.50	16.84	12.77	10.88	28.09
2017 07 01	Hausse générale de 2 %	0 - 1000	18.04	20.23	13.67	13.88	11.95	11.09	24.37
		1001 - 2000	18.86	21.19	14.32	15.00	12.22	11.09	25.90
		2001 - 3000	19.73	23.28	15.66	16.10	12.47	11.09	27.42
		3001 et +	21.01	25.59	16.83	17.18	13.03	11.09	28.65

ANNEXE «C»**PROGRAMME D'ASSURANCE-GROUPE****RÉSUMÉ**

- | | |
|---|-----------|
| 1. Assurance sur la vie de l'employé | 25 000 \$ |
| 2. Assurance sur la vie de la personne à charge * | |
| a) conjoint | 10 000 \$ |
| b) chaque enfant | 5 000 \$ |
| 3. Assurance-invalidité (courte durée) | |
| - 66 2/3 % des gains mensuels | |
| - prestation maximale de 600 \$ | |
| - à compter du 8e jour de calendrier | |
| - durée 17 semaines | |
| 4. Assurance-invalidité (longue durée) | |
| - 66 2/3 % des gains mensuels | |
| - prestation maximale de 2 500 \$ | |
| - après 17 semaines | |
| - jusqu'à 65 ans | |
| - retranchement des prestations du R.P.C. / R.R.Q. de première source | |
| - non-imposable | |
| 5. Assurance-santé | |
| - consulter le guide de l'employé pour plus tous les détails | |

Définition

* Personne à charge: jusqu'à 21 ans

Cotisation

Pour chaque employé admissible, le calcul de la prime (plus taxes) à payer sera calculé en fonction du montant annuel (plus taxes) de la prime longue durée de chacun des employés (prestation non-imposable).