

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ASSOCIATION DU SPORT ET DU PLEIN AIR
DE SAINT-EUSTACHE INC.

CI-APRÈS DÉSIGNÉE «L'ASSOCIATION»

ET

LE SYNDICAT CANADIEN E LA FONCTION
PUBLIQUE. SECTION LOCALE 1619-01
Sicc# 2153

CI-APRÈS DÉSIGNÉ «LE SYNDICAT»

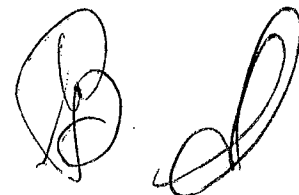
du 1er janvier 1998 au 31 décembre 2002

/hp
01-03-30

Research Department, CUPE, 21 Florence Street Ottawa, Ontario	
FILE COPY - DO NOT REMOVE	
Termination Date	Dec. 31, 2002
SALAD #	3286
Occupation	Manual
Industry	Munic. Gov't
Province	Qué.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	2
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	2
ARTICLE 3	FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	2
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	3
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	5
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	10
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	11
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	13
ARTICLE 11	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	13
ARTICLE 12	HORAIRE DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 13	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	16
ARTICLE 14	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	17
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES.....	18
ARTICLE 16	MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 17	JOUR DE MALADIE.....	19
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX.....	21
ARTICLE 19	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....	22
ARTICLE 20	ASSURANCE COLLECTIVE.....	23
ARTICLE 21	CAISSE DE RETRAITE.....	24
ARTICLE 22	AIDE JUDICIAIRE.....	24
ARTICLE 23	FORMATION ET PRIMES.....	25
ARTICLE 24	RÉTROACTIVITÉ.....	25
ARTICLE 25	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	26
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION.....	26
ANNEXE « A »	- LISTE DES FONCTIONS ET STATUTS.....	27
ANNEXE « B »	- STATUT ET FONCTION DES EMPLOYÉS.....	28
ANNEXE « C »	- LISTE D'ANCIENNETÉ.....	29
ANNEXE « D »	- SALAIRES.....	31
ANNEXE « E »	33
ANNEXE « F »	34
LETTRE D'ENTENTE NO.1	- (Lise Thibault).....	35
LETTRE D'ENTENTE NO.2	- (loi 35).....	36
LETTRE D'ENTENTE NO.3	- (sommaire des tâches).....	37
INFORMATION	38

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, located at the bottom right of the page.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Association et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et 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 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Association du sport et du plein air de Saint-Eustache inc. reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du commissaire général du travail du Québec le 16 août 1991 couvrant le «Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1619» ayant pour libellé «tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des enseignants».
- 2.02 a) Seul le Syndicat peut, par l'entremise de ses représentants, conclure une entente concernant les employés couverts par le présent certificat d'accréditation.
- b) L'Association reconnaît comme représentants du Syndicat les employés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à l'Association la liste des employés dans les trente (30) jours de l'élection.
- 2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention, sauf dans des situations d'urgence.

ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Association de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 3.02 L'Association convient d'exercer ses fonctions en conformité avec les dispositions de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs salariés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de règlement et d'arbitrage de griefs prévus à la présente convention.
- 3.03 a) Aucun employé ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Association pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de faire respecter la convention et/ou d'améliorer le mieux-être de ses membres.
- b) Les employés donneront un rendement complet, honnête, loyal et devront se consacrer entièrement à leurs fonctions.

- 3.04 L'Association communique par écrit au Syndicat le nom, la fonction et le salaire des employés régis par la présente convention lorsqu'ils sont embauchés, ainsi que lorsqu'ils font l'objet d'un mouvement de personnel, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant le fait.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 a) **Employé régulier** : désigne tout employé dont le travail est requis pour le fonctionnement normal et continu des services assumés par l'Association, pourvu que cet employé ait travaillé pendant sept cent vingt (720) heures à titre d'employé à l'essai.

L'Association reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les employés dont les noms et fonctions apparaissent aux annexes «A» et «C» attachées à la présente convention, sont les employés dits réguliers.

- b) **Employé à l'essai** : désigne tout employé qui n'a pas travaillé pendant sept cent vingt (720) heures. Cet employé a droit aux bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi et le régime d'assurances collectives.

- 4.02 a) **Employé à temps partiel régulier** : désigne tout employé dont le travail est requis pour le fonctionnement des programmes facultatifs ou occasionnels offerts par l'Association dans le cadre de ses activités.

La période d'essai est de cinq cent cinquante (550) heures suite à son embauche et l'Association reconnaît que les noms et fonctions apparaissant aux annexes «A» et «C» attachées à la présente convention sont des employés à temps partiel régulier.

L'horaire de travail d'un employé à temps partiel régulier comporte un maximum de trente (30) heures et un minimum de dix (10) heures par semaine.

- b) Cet employé a droit aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui concerne les articles 14, 15, 17, 18, 20 (à l'exception de 20.01) et 23. De plus, le salaire est majoré en ajoutant douze pour cent (12 %) quatorze pour cent (14%) à compter du 01-01-2002 à celui prévu à l'annexe «D» afin de compenser pour les exclusions ci-haut.

- 4.03 a) **Employé saisonnier** : désigne un employé embauché pour la fonction de surveillant de parcs, de patinoires et qui ne travaille pas de façon continue au-delà de la saison pour laquelle il a été engagé; sa période d'emploi n'excédant pas vingt-huit (28) semaines (un bloc été et un bloc hiver).

- b) Cet employé n'a pas droit aux dispositions de la présente convention sauf qu'il est assujéti à l'article 6 et au salaire de l'annexe «D».

4.04 **Employé remplaçant** : désigne tout employé embauché par l'Association pour remplacer un employé régulier ou temps partiel dans sa fonction, absent en vertu des présentes.

Sa durée d'emploi est limitée à la durée du remplacement pour lequel il est embauché, et il est renvoyé au retour de l'employé remplacé.

Cet employé a droit aux dispositions suivantes : salaire de la fonction, horaire du poste, journées fériées, temps supplémentaire, cotisation syndicale.

4.05 **Employé surnuméraire** : désigne tout employé embauché par l'Association pour répondre à certaines situations particulières telles que surcroît de travail, travail de nature à répondre à une situation particulière, après entente entre les parties pour une période n'excédant pas trois mois par année.

Cet employé a droit aux dispositions suivantes : salaire en annexe « D », cotisation syndicale.

4.06 **Promotion** : signifie le passage par un employé de son poste à un autre poste comportant un salaire supérieur au poste qu'il occupait précédemment sur une base régulière.

4.07 **Affectation** : signifie le passage d'un employé, volontaire ou exigé par l'Association, de son poste à un autre poste comportant un salaire identique au poste qu'il occupait précédemment.

4.08 **Poste** : ensemble de tâches, d'obligations et responsabilités qui sont confiées à un employé.

Un poste peut être régulier ou à temps partiel.

Un poste régulier en est un qui est nécessaire aux activités normales et continues de l'Association et qui est occupé par un employé régulier.

Un poste à temps partiel en est un qui est nécessaire aux activités occasionnelles ou facultatives de l'Association et qui est occupé par un employé à temps partiel.

4.09 **Période d'entraînement** : période pendant laquelle un employé régulier nommé à un poste régulier se familiarise avec l'ensemble des tâches prévues audit poste.

Cette période d'entraînement est de quinze (15) jours ouvrables.

Au cours de cette période, une personne exclue de l'unité d'accréditation pourra effectuer des tâches visées par le présent article pour les fins d'entraînement de l'employé.

Le traitement est le salaire attaché à une fonction additionné de tous les avantages stipulés à la présente convention.

ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Ni l'Association, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de sa langue, des handicaps physiques, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales, de ses orientations sexuelles et les deux parties doivent s'opposer à toute distinction de cet ordre.

Le masculin comprend le féminin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

Le singulier comprend le pluriel, à moins que le contexte n'indique le contraire.

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 Aucun salarié qui ne satisfait pas aux dispositions de l'article 6.01 de la présente convention ne peut demeurer au service de l'Association et il est tenu de verser sa cotisation syndicale ou son équivalent.

6.03 Retenue syndicale

L'Association s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauchage de tout employé régi par la présente convention, la cotisation syndicale ou son équivalent, du montant que lui indiquera le Syndicat de temps à autre et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat par chèque, dans les quinze (15) jours suivant le mois terminé.

6.04 Avis d'affichage

Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Association, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées et autres activités régulières.

6.05 L'Association accorde un permis d'absence conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires :

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec;

- c) Congrès du Conseil du travail du Canada;
- d) Congrès du SCFP-Québec;
- e) Stage d'études;
- f) Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales légitimes de l'accréditation.

Pour toute l'unité de négociation, l'Association ne paie au cours d'une même année fiscale qu'un maximum de douze (12) jours ouvrables de salaire comme congés pour de telles activités syndicales. Il est entendu que ces jours d'absence peuvent être partagés entre plusieurs membres du Syndicat, jusqu'à un maximum de trois (3) employés à la fois.

L'Association accorde d'autres jours d'absence mais n'est pas tenue de payer l'excédent de douze (12) jours ouvrables pour de telles activités syndicales.

- 6.06
- a) Pour les absences mentionnées en 6.05 a), b), c) et d), une demande doit parvenir au Responsable du service ou son remplaçant, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables précédant l'absence.
 - b) Pour les absences mentionnées en 6.05 e) et f), une demande de quarante-huit (48) heures doit être faite.
 - c) Cette demande de congé doit contenir le nom des employés choisis par le Syndicat.

6.07 L'Association convient en toute équité d'accorder un congé raisonnable à un (1) membre du comité de griefs ou à deux (2) membres du comité de négociation quand, durant les heures de travail, il est nécessaire que le représentant de l'Association rencontre les représentants syndicaux afin de régler des affaires concernant l'application de la convention, la négociation, la conciliation, la médiation, l'arbitrage de convention ainsi que les auditions devant le Commissaire général du travail et le Tribunal du travail.

Ce temps ainsi passé en séance, en réunion ou en audition avec les représentants de l'Association durant les heures de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

6.08 Deux (2) officiers du Syndicat peuvent avec la permission de leur supérieur à condition que la demande soit faite trois (3) jours à l'avance, s'absenter de leur travail, et ce, sans solde pour une seule activité syndicale au cours d'une même année, pour voir à l'administration courante des affaires de leur Syndicat autres que celles prévues au paragraphe 6.07.

6.09 Lorsqu'un employé est en libération syndicale sans solde en vertu de l'article 6.05 f) ou 6.08 ou de d'autres dispositions, il continue de recevoir son salaire, comme s'il était au travail. Cependant, le Syndicat rembourse à l'Association le salaire et les avantages sociaux prévus par la convention ainsi que ceux prévus par la Loi pour l'employé ainsi libéré. À défaut de remboursement, l'Association pourra se

compenser à même les cotisations syndicales à remettre au Syndicat selon les dispositions de la convention.

6.10 **Aviseurs extérieurs**

Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de l'Association, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

6.11 L'Association s'engage à accorder, après avis, entrée libre sur ses terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat.

6.12 Pour fins d'arbitrage, audition devant le commissaire du travail, ou autres activités similaires durant les heures de travail, l'Association libère avec solde l'employé concerné ou un maximum de trois (3) employés assignés comme témoin par le Syndicat pour le temps requis du témoignage, y compris le déplacement, et de un (1) membre du comité des griefs du Syndicat.

6.13 Un employé, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier personnel, et ce, après avoir pris rendez-vous au moins trois (3) jours à l'avance.

De plus, il peut obtenir sur demande des photocopies de tout document apparaissant à son dossier.

6.14 **Comité de relations de travail**

a) Les parties conviennent d'un comité de relations de travail composé de quatre (4) membres, dont deux (2) membres représentant l'Association et deux (2) membres représentant le Syndicat.

Ce comité se réunit à tous les trois (3) mois **soit le troisième mardi des mois de janvier, avril, septembre, décembre**, afin d'étudier les relations de travail et de discuter de toute question qui lui est soumise.

b) Ce comité de relations de travail étudie et discute de toute question qui lui est soumise. Les parties reconnaissent que tout différend entre l'Association et le Syndicat peut être soumis à ce comité avant de recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention.

c) L'Association dressera le procès-verbal de ces rencontres et en fera parvenir une copie au Syndicat avant l'assemblée suivante.

d) De plus, les parties s'entendent à fixer l'ordre du jour de l'assemblée, en autant que faire se peut, une (1) semaine à l'avance.

e) Ce temps ainsi passé en séance avec les représentants de l'Association durant les heures de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Les délégués ou membres du comité de griefs ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'un employé, d'un ex-employé ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre ce dernier et l'Association ou un représentant de cette dernière. Les rencontres avec le ou les supérieurs pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.
- 7.02 L'employé qui présente un grief, ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instance dans le but d'inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.
- 7.03 L'employé ou le groupe d'employés, accompagné ou non par un membre du comité de griefs du Syndicat peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat.
- 7.04 **Première étape**
- Le grief que le Syndicat ou l'Association juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au Responsable du Service ou à son représentant ou au Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies dans les quinze (15) jours de la connaissance des faits.
- Deuxième étape**
- Les parties doivent se rencontrer dans les quinze (15) jours qui suivent la date du dépôt du grief.
- Troisième étape**
- Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la partie intéressée doit envoyer un avis écrit à l'autre partie dans les quinze (15) jours qui suivent ladite rencontre. À défaut d'une réponse dans les quinze (15) jours prévus, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 7.05 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Association et le Syndicat.
- 7.06 Le comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un ou des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 7.07 Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.
- 7.08 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés)
- 7.09 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

- 7.10 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.
- 7.11 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avisera par écrit l'autre partie et l'arbitre approprié en vertu de ce qui suit.
- 7.12 L'arbitre sera choisi par les deux parties; à défaut d'entente dans le choix, la demande sera faite au ministre pour nommer d'office un arbitre.
- 7.13 Dès sa nomination, l'arbitre doit fixer sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Saint-Eustache, à la Cour municipale ou à tout autre endroit convenu entre les parties et, à défaut, l'endroit sera déterminé par l'arbitre.
- 7.14 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, sauf en matière disciplinaire.
- 7.15 Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Association et le Syndicat.

7.16 **Mesure disciplinaire**

- a) Dans le cas où la direction d'un service décide de convoquer un employé pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.
- b) Un employé dont la conduite est sujette à un avis ou à une mesure disciplinaire en est avisé dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction ou dans les six (6) mois de l'occurrence des faits, qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire avec copie au Syndicat.
- c) Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier de l'employé.

Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par l'Employeur ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier de l'employé.
- d) Si un employé formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, l'employeur doit établir par preuve le bien-fondé, les motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.
- e) Dans la mesure du possible, l'Association devra rencontrer le comité de relations de travail avant qu'un employé purge sa sentence.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours au service de l'Association, de tout employé régulier et à temps partiel régulier depuis son premier jour d'embauche.
- b) Il y aura modification dans les trente (30) jours du mode de computation si des changements advenaient à la convention collective liant la Ville de St-Eustache et le SCFP, section locale 1619.

8.02 Acquisition d'ancienneté

Le droit d'ancienneté s'acquiert pour l'employé régulier lorsqu'il a complété la période d'essai prévue à l'article 4.01 b) ou 4.02 a).

L'ancienneté est rétroactive à une date de sept cent vingt (720) heures pour l'employé régulier de cinq cent cinquante (550) heures pour l'employé à temps partiel régulier antérieure à celle à laquelle l'employé complète son total, compte tenu du nombre d'heures requis pour la période d'essai.

8.03 Perte d'ancienneté

Un employé régulier ou à temps partiel perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu seulement dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) s'il ne se présente pas au travail suivant son rappel. Il devra alors se présenter au travail à compter de la sixième (6e) journée ouvrable suite à son rappel et fournir une preuve écrite qu'il occupait un autre emploi.

8.04 Liste d'ancienneté

L'annexe «C» des présentes constitue à la date de la signature de la présente convention les listes officielles d'ancienneté des employés réguliers et à temps partiel régulier de l'Association à cette même date.

- 8.05 L'Association s'engage à mettre à jour et à afficher, s'il y a changement, au mois de janvier et de juillet de chaque année, aux lieux de travail respectifs, ladite liste d'ancienneté.

Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe «C»

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

9.01 Poste vacant

- a) Sous réserve des articles 9.04, 9.05 et 9.06 dans tout cas de poste régulier vacant régi par la présente convention, l'Association doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables, à compter de la date du début de l'absence ou avant si l'employeur le juge nécessaire. À compter du 1^{er} janvier 1996, les employés à temps partiel régulier seront assujettis à cet article dans son ensemble.

Les employés réguliers intéressés ou le représentant syndical, au nom de l'employé intéressé, doivent faire part, par écrit dans ce délai, de leur candidature pour le poste en question au bureau du Responsable du Service du sport et du plein air.

- b) Après cette période, l'Association avise par écrit le Syndicat des employés qui ont fait application et elle doit faire connaître sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables au terme de la période d'affichage et l'employé nommé doit recevoir son nouveau salaire et occuper son nouveau poste.
- c) L'employé régulier nommé à un poste vacant en vertu de l'article 9.01 a droit à une période d'essai à son nouveau poste d'une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables.
- d) Au cours de cette période d'essai, l'employé régulier peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de l'Association, si ledit candidat ne répond pas aux exigences de l'emploi.

Dans les deux cas, il le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

- e) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.

9.02 Assignment poste à temps partiel

- a) Annuellement vers la mi-août, l'Association convient d'offrir aux employés à temps partiel régulier tous ses postes à temps partiel couverts par la présente convention sans égard au fait qu'ils soient ou non vacants.
- b) Dans tout cas de poste à temps partiel vacant régi par la présente convention et sans limiter l'application de l'article 9.01, l'Association doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Lesdits affichages s'appliquent à l'extérieur de la période visée au paragraphe précédent.
- c) Les employés à temps partiel régulier ou le représentant syndical, au nom de l'employé intéressé, doivent faire part, par écrit dans ce délai, de leur candidature pour le poste souhaité, au bureau du directeur de l'Association.

d) Après cette période, l'Association avise par écrit le syndicat de la nomination des employés à temps partiel régulier aux postes, dans un délai de dix (10) jours ouvrables au terme de la période d'affichage et tout employé à temps partiel doit occuper son poste à la date d'entrée en fonction indiquée par l'Association.

9.03 a) Dans tous les cas de nomination à un poste vacant régulier ou à temps partiel régulier, l'ancienneté est le facteur déterminant à condition de remplir les exigences normales de la fonction.

9.04 a) Dans le cas où l'Association décide d'affecter, de muter ou lors de mouvements de personnel inférieurs à vingt-cinq (25) jours ouvrables afin de combler temporairement un poste régulier, l'Association n'est pas tenue d'afficher; cependant, elle peut désigner l'employé de son choix.

Si la situation excède vingt-cinq (25) jours ouvrables, l'Association doit afficher conformément à l'article 9.01; l'employé régulier nommé n'a pas droit à une période d'essai.

La procédure d'affichage prévue à l'article 9.01 ainsi que la procédure de nomination prévue à l'article 9.03, cesseront si aucun candidat ne présente sa candidature au poste temporairement vacant.

b) Dans le cas d'absence prévisible d'un employé régulier d'une durée minimale de deux (2) mois de calendrier, l'Association convient d'utiliser la procédure d'affichage à l'alinéa 9.01 et de combler le poste régulier selon 9.03 et l'employé régulier nommé n'a pas droit à une période d'essai.

Dans le cas où aucun employé régulier est nommé en vertu du paragraphe précédent, l'Association pourra embaucher du personnel.

9.05 Lorsqu'un poste régulier ou partiel devient vacant, l'Association doit, dans les trente (30) jours de calendrier, décider si elle comble ce dernier et dans l'affirmative, elle doit procéder conformément aux dispositions de la convention.

9.06 L'Association s'engage à faire parvenir au Syndicat tout avis d'affichage s'appliquant à la présente convention ainsi que les avis de mouvement de personnel qui en découlent.

9.07 L'employeur remet les formulaires de cessation d'emploi fournie 5 jours après sa mise à pied.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.01 Les employés réguliers et temps partiel régulier bénéficient d'une sécurité d'emploi pleine et entière durant l'existence de l'Association.
- 10.02
- a) Advenant la dissolution de l'Association cette dernière a l'obligation d'aviser les employés réguliers et temps partiel régulier par un préavis de cent vingt (120) jours
 - b) Dans tous les cas de mises à pied, les employés réguliers et partiel régulier le sont par ordre inverse d'ancienneté, sous réserve de satisfaire aux exigences normales de la fonction.
 - c) En compensation, lors de la dissolution de l'Association, les employés réguliers recevront une (1) semaine de rémunération par année de service, les employés partiel réguliers recevront une (1) semaine de salaire par année de service, basé sur le salaire moyen des huit (8) dernières semaines.
 - d) En cas de rappel au travail, les employés réguliers et partiels réguliers sont rappelés au travail par ancienneté sous réserve de satisfaire aux exigences normales de la fonction.
- 10.03 Lorsque l'Association abolit un poste qui n'est plus nécessaire à ses opérations, à cette fin elle doit en aviser le Syndicat par un préavis de trente (30) jours.
- 10.04
- a) Lors d'abolition de poste d'employé régulier, l'employé ainsi visé peut supplanter par ancienneté un employé régulier ou un employé temps partiel régulier à condition qu'il remplisse les exigences normales de la fonction.
 - b) Lors d'abolition de postes à temps partiel régulier, l'employé ainsi visé peut supplanter par ancienneté un employé temps partiel régulier ou un employé saisonnier à condition de remplir les exigences normales de la fonction.

ARTICLE 11 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 11.01 Les taux de salaires des employés s'appliquant aux postes prévus aux présentes sont indiqués à l'annexe «D»
- 11.02 Le traitement est le salaire attaché à une fonction additionné de tous les avantages stipulés à la présente convention.
- 11.03
- a) Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dont le salaire est inférieur au salaire de son travail, il maintient son salaire.
 - b) Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dont le salaire est supérieur au salaire de son travail, et ce, pour une durée minimale de cinquante neuf (59) minutes, il reçoit le salaire supérieur.

l'employé reçoit ce qui est le plus avantageux de :

a) soit le minimum de sa nouvelle classe

b) soit l'échelon qui accorde une augmentation représentant la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classe. Si l'augmentation a pour effet de situer le salaire entre deux échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

11.04 **Paie minimum de présence**

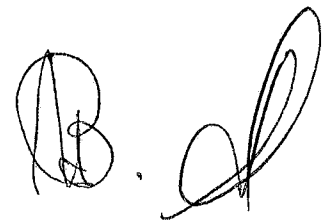
Tout employé régulier ou temps partiel régulier appelé au travail ou qui n'a pas été avisé six (6) heures avant de quitter sa résidence pour aller travailler et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier.

11.05 **Jour et détails de la paie**

Les employés sont payés tous les jeudis avant-midi (pour une semaine de travail du jeudi au mercredi). Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille.

Les détails suivants doivent apparaître sur les mémos de paie de chaque employé :

- a) le nom;
- b) la date de la période de paie;
- c) le nombre d'heures travaillées;
- 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;
- h) le poste occupé;
- i) les vacances;
- j) les heures de maladie;
- k) les mobiles;
- l) le temps compensé;
- m) Fonds de solidarité F.T.Q.



- 11.06 a) Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- b) La correction des erreurs inférieures à trente dollars (30,00 \$) se fait au plus tard à la paie suivante et la correction des erreurs de trente dollars (30,00 \$) et plus se fait dans les vingt-quatre (24) heures.
- c) En cas de maladie ou d'accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance maladie sera expédié au domicile du malade ou de l'accidenté (hôpital si nécessaire) ou expédié par la poste, selon les indications de l'employé.
- 11.07 a) Sur avis écrit de l'employé à l'Association, sa paie est déposée par virement bancaire à son compte bancaire sous réserve des disponibilités informatiques de l'institution désignée et de l'Association.
- b) À l'embauche, l'employé doit déclarer à l'Association son institution financière (soit la Caisse populaire Desjardins ou la Banque Nationale), son numéro de compte et signer à cet effet les documents nécessaires.

Le choix de l'institution financière et du numéro de compte ne peuvent être changés sans avoir donné à l'Association un préavis d'un (1) mois franc.

ARTICLE 12 HORAIRE DE TRAVAIL

- 12.01 a) La semaine régulière de travail du personnel de bureau (commis et lettreur) ayant le statut d'employé régulier est de 33.75 heures réparties du lundi au vendredi. En ce qui concerne ces deux employés, pour la période estivale, soit du 1er mai au 15 octobre, l'horaire de travail est modifié et sera appliqué de la façon suivante : Un vendredi sur deux semaines, les employés travaillent 32.75h et sont payés 33.75. Les heures sont réparties du lundi au jeudi et le vendredi de 8h à 12h, selon entente entre l'employeur et l'employé. Les employés étant visés par un horaire de travail distinct et qui sont au travail le vendredi au cours de la période visée par l'horaire estivale bénéficient eux aussi d'une heure de congé rémunérée, par deux semaines.

Une journée de travail comporte un minimum de trois (3) heures consécutives de travail par jour.

- b) Les horaires se situent entre 8 h 30 et 20 h à l'intérieur desquels il est accordé une heure et quinze minutes (1 h 15) non rémunérée à titre de pause repas.
- c) Les horaires sont en relation avec les services fournis par l'Association et ils sont modifiés par elle sous réserve d'un préavis d'un (1) mois.

- 12.02 La semaine régulière de travail du préposé à l'équipement et du préposé à la surveillance et à l'entretien des bâtiments est de moins de quarante (40) heures semaine, selon un horaire établi par le supérieur immédiat selon les besoins de l'Association.
- 12.03 a) L'horaire de travail des employés à temps partiel régulier, sous réserve de l'article 4.02 et occupant le poste de surveillant des activités sportives ou de plein air et d'aide-préposé aux équipements, est fixé par l'Association selon ses besoins.
- b) Généralement, les heures de travail se situeront entre 16 h et 23 h sur semaine et de 7 h 30 à 23 h les fins de semaine ou lors des périodes de congés scolaires et elles sont en fonction des heures d'utilisation des locaux par la clientèle. Ces employés bénéficient d'une pause de quinze (15) minutes rémunérée par cinq (5) heures de travail qu'ils devront prendre sur les lieux du travail tout en restant disponibles.
- 12.04 L'horaire de travail des employés saisonniers, sous réserve de l'article 4.03, est fixé par l'Association selon ses besoins une (1) semaine à l'avance et est remis aux employés le jeudi.
- Généralement les heures de travail se situeront entre 6 h et 24 h du jeudi au mercredi et elles seront en fonction des heures d'utilisation des plateaux par la clientèle.
- 12.05 dans le cas où les employés réguliers et temps partiel réguliers doivent travailler pendant la période régulière des repas, à la demande expresse du supérieur, 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 et quart (1 ¼) après la période de repas. L'ASPA convient dans ces cas de verser une indemnité de douze dollars vingt-cinq (12,25\$) pour couvrir les frais du repas.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 Tout employé régulier dont les services sont requis en dehors de son horaire régulier de travail ou lors des jours de fêtes chômées, prévus à l'article 14.01 de la présente convention, est payé au taux du temps et demi (150 %) pour le travail accompli en plus du traitement auquel il a droit pour la fête.
- 13.02 **Rappel au travail**
- Tout employé régulier ou à l'essai rappelé à son travail quinze (15) minutes après qu'il ait terminé sa journée régulière de travail ou après qu'il ait quitté les lieux de son travail reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Les employés temps partiel régulier, à compter du 1^{er} janvier 1996 recevront également trois (3) heures de salaire à taux régulier.
- 13.03 Le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et est réparti aussi également que possible parmi les employés qui font normalement le travail.

13.04 Sur demande de l'employé régulier, l'Association peut compenser en temps remis, le temps travaillé en temps supplémentaire selon les barèmes du temps supplémentaire exécuté.

À défaut de reprise de temps au 31 décembre de chaque année, le temps supplémentaire est payé.

13.05

L'employé régulier requis de travailler en temps supplémentaire pour une période de trois (3) heures consécutives ou précédent à une journée normale de travail, aura droit à une période rémunérée de trente (30 minutes) ainsi qu'à un montant de douze dollars et vingt-cinq (12.25\$) pour son repas. Toute période de temps supplémentaire de plus de trois (3) heures sera coupée d'une période de repos intercalaire rémunérée de quinze (15) minutes.

ARTICLE 14 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

14.01 a) Les jours suivants sont des jours chômés et payés à taux régulier à l'égard des employés réguliers, à l'essai au prorata de leur horaire de travail.

- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la fête de la Reine
- la fête Nationale
- la Confédération
- la fête du Travail
- l'Action de Grâce

b) Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, exclusion faite du samedi et du dimanche se situant durant cette période.

14.02 **Congés mobiles**

a) Les employés réguliers ou à l'essai ont droit aussi à trois (3) congés mobiles non cumulatifs qu'ils prendront à une date qui leur conviendra après entente avec leur supérieur, avec cinq (5) jours ouvrables d'avis. Ces congés doivent être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

b) Pour un employé régulier ou à l'essai ayant moins d'un (1) an de service ou un employé quittant le service de l'Association, celui-ci n'aura droit qu'à un (1) congé mobile par cinq (5) mois travaillés

c) À son départ, si celui-ci a déjà pris ses congés sans avoir rencontré ces exigences, un montant proportionnel sera retenu sur ses indemnités de départ.

14.03 Si un des jours ci-haut prévu à l'article 13.01 coïncide avec un jour de vacances annuelles prévues à l'article 14 de la convention, l'employé recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances à son choix.

- 14.04 Les fêtes chômées, si elles coïncident avec des journées où l'employé régulier ou à l'essai est déclaré en période de maladie ou d'accident ne seront pas reprises ni payées sauf s'il ne reçoit aucune compensation régulière.
- 14.05 Les employés réguliers et à l'essai seront rémunérés pour leurs congés mobiles proportionnellement à leur journée normale de travail.

ARTICLE 15 VACANCES ANNUELLES

- 15.01 Tout employé régulier couvert par la présente convention a droit :
- a) S'il a moins d'un (1) an de service continu, à une (1) journée de vacances payée à son taux régulier de salaire, pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables ou quatre pour cent (4 %) de son salaire régulier.
 - b) Après douze (12) mois de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier de salaire ou quatre pour cent (4 %) de son salaire régulier.
 - c) Après deux (2) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier de salaire ou six pour cent (6 %) de son salaire régulier.
 - d) Après cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier de salaire ou huit pour cent (8 %) de son salaire régulier.
 - e) Après dix (10) ans de service continu, à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier de salaire ou 8.8 % de son salaire régulier.
 - f) Après quinze (15) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier de salaire ou dix pour cent (10 %) de son salaire régulier.
- À compter de 2002 : après douze (12) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier de salaire ou dix pour cent (10%) de son salaire régulier.
- g) Après vingt-cinq (25) ans de service continu, à trente (30) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier de salaire ou douze pour cent (12 %) de son salaire régulier.
- 15.02 La période de vacances pour chacun sera fixée au choix de l'employé régulier et partiel régulier suivant son ancienneté en tenant compte des besoins de l'Association. Les vacances devront être prises dans l'année suivant la période définie suivant l'article 15.03.

L'Association devra donner sa réponse au plus tard le 1er mai suivant. Tout choix exercé en dehors du 1er avril au 15 avril inclusivement ne pourra avoir pour effet de déplacer des vacances déjà accordées.

- 15.03 La période de service donnant droit aux vacances se calcule du 1er janvier au 31 décembre.
- 15.04 Les vacances non utilisées avant un congé sans traitement, suite à un congé de maternité ou avant un congé de maternité, peuvent être monnayées au moment du départ pour ledit congé et/ou être prises dans l'année qui suit le retour au travail, le tout au choix de l'employé régulier.
- 15.05 Cependant, à la date anniversaire d'entrée en service d'un employé régulier, ce dernier pourra se prévaloir dans l'année en cours des avantages prévus à l'article 15.01.

Advenant son départ, l'employé sera tenu au remboursement de ces vacances anticipées, s'il n'a pas effectué la durée du service continu nécessaire à leur acquisition.

ARTICLE 16 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 16.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit les prestations et autres compensations accordées en pareils cas par la Commission de la santé et sécurité au travail de la province de Québec, en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.Q. 1985, c.6).
- 16.02 Dans tous les cas, l'Association a le droit de faire examiner l'employé malade ou accidenté par les médecins de l'Association, sous réserve des dispositions de LATMP.

ARTICLE 17 JOUR DE MALADIE

- 17.01 a) Au 1er janvier de chaque année, l'employé régulier reçoit un crédit de maladie de quatre-vingt une (81) heures qui lui sera déposé dans sa banque de maladie.

Les heures de maladie accumulées par l'employé régulier demeurent son acquis jusqu'à concurrence de cinquante et une (51) heures. Au-delà de ce maximum, les heures de maladie sont remboursées à leur taux d'acquisition de l'employé régulier vers le 15 décembre de l'année suivante.

- b) Au premier jour de chaque mois, l'employé à l'essai reçoit un crédit de maladie de six heures et trois quarts (6.75) qui lui sera déposé dans sa banque de maladie. En cas d'absence pour maladie, il reçoit son salaire régulier jusqu'à l'expiration de ses crédits.

Dès sa confirmation comme employé régulier, il doit adhérer au plan général décrit à l'article 20.03 a) à e) inclusivement. Ce nouvel employé régulier conserve ses heures de maladie accumulées antérieurement.

17.02 Durant le mois de janvier de chaque année, l'Association avise l'employé par écrit du nombre de jours accumulés à son crédit.

17.03 Tout employé, sans égard à son statut, pour avoir droit au paiement, doit informer son supérieur ou le remplaçant de celui-ci lors d'une absence; s'il ne peut le faire, il doit voir à faire informer son supérieur de sa maladie le plus rapidement possible au cours de la première journée de son absence.

À son retour au travail et à la demande de l'employeur, l'employé produit un certificat médical de son médecin traitant si l'absence est de trois (3) jours ou plus.

17.04 Dans tous les cas, l'Association peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et fournir à ce dernier toute pièce documentaire y compris tout certificat médical qui provient du médecin de l'employé. Lorsque le médecin est à l'extérieur du territoire de Saint-Eustache, les frais de déplacement sont assumés par l'employeur.

17.05 Tout employé régulier ou à l'essai qui cesse d'être au service de l'Association reçoit, au prorata de son service continu, le solde du crédit de ses heures de maladie qui lui sont acquises, selon les dispositions de l'article 17, au même taux de salaire où elles furent créditées.

17.06 L'Association accordera à tout employé la permission de s'absenter pendant une période raisonnable, au plus quatre (4) heures à la fois pendant les heures de travail, pour permettre aux employés de consulter un spécialiste de la santé, à l'hôpital ou au bureau.

Ce temps sera déduit de la banque d'heures de maladie.

17.07 Lorsqu'un employé est obligé de quitter son travail parce qu'il est malade, il sera payé pour le reste de la journée de travail et ce temps sera soustrait du temps porté à son actif pour le congé de maladie.

17.08 Dans le cas de maladie du conjoint ou d'un enfant de l'employé régulier, lorsque personne à la maison autre que l'employé régulier ne peut pourvoir aux besoins du malade, il lui sera loisible d'utiliser cinq (5) jours maximum par année en maladie à plein salaire.

L'Association ne peut exiger un certificat médical pour la maladie des personnes ci-haut mentionnées.

17.09 Sous réserve des dispositions suivantes, lorsqu'il y a divergence entre l'opinion médicale du médecin de l'employé et du médecin de l'employeur, un troisième médecin désigné par les deux médecins détermine si la maladie et/ou la durée de l'absence de

l'employé régulier est juste. Lors de la décision du troisième médecin, l'employé rembourse s'il y a lieu, les sommes perçues en trop.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 Tout employé régulier régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : quatre (4) jours ouvrables.
- b) Lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un père ou mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : le jour du mariage.
- c) Lors du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère, d'une sœur : trois (3) jours. L'Association peut prolonger ce délai après entente avec l'employé.

Cependant, s'il est l'exécuteur testamentaire de la succession de son père ou de sa mère, il bénéficie de deux (2) jours ouvrables additionnels.
- d) Lors du décès du conjoint, ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables. L'Association peut prolonger ce délai après entente avec l'employé.
- e) Lors du décès du gendre, de la bru : deux (2) jours; lors du décès du beau-frère, de la belle-sœur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : le jour des funérailles et trois (3) jours si l'employé demeure sous le même toit que la personne décédée.
- f) Lors de la naissance ou adoption d'un enfant : 2 jours avec solde , 3 jours sans solde
- g) Cette disposition est assujettie aux lois et amendements qui s'y appliquent.
- h) Ces congés sont rémunérés au prorata de l'horaire de travail de l'employé.

18.02 Ces congés ne sont pas accordés ni rémunérés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

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

18.04 Si l'un de ces jours (décès) tombe lors d'un congé hebdomadaire et si les funérailles n'ont pas eu lieu, la journée des funérailles lui sera accordée.

18.05 Concernant le décès des personnes mentionnées ci-haut, si ces personnes résident à plus de cent soixante (160) kilomètres de route de l'Association, l'employé aura droit à une (1) journée supplémentaire, et ce, sans diminution de salaire.

18.06 L'employé, après avoir avisé son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, pourra prendre un maximum de cinq (5) jours de congés personnels. Ces congés peuvent être pris à raison d'une journée à la fois. Ces jours sont pris à même la banque de maladie.

De plus, lors de la naissance ou l'adoption de son enfant, l'employé(e) régulier peut prendre jusqu'à cinq (5) jours de congé personnel à même sa banque de maladie. Si l'employé n'a plus de jours de maladie, ces absences sont sans traitement.

18.07 **Congé de maternité ou d'adoption**
Les parties conviennent que les dispositions de la Loi s'appliquent.

18.08 **Congé sans solde (pour les employés réguliers seulement)**

- a) de courte durée : un congé sans solde peut être accordé à l'employé qui en fait la demande au Responsable du service.
- b) de longue durée : un employé qui compte sept (7) années d'ancienneté au service de l'ASPA obtient un congé sans solde s'il en fait la demande au Responsable du service avec un préavis d'un (1) mois franc. Ce congé est d'une durée minimale d'un (1) mois et d'une durée maximale de trois (3) mois et l'employé peut mettre fin à son congé sans solde par un préavis d'un (1) mois. Par la suite, l'employé, à tous les cinq (5) ans, pourra, s'il le désire, obtenir un congé sans solde selon les modalités précédemment décrites.

À la date du préavis de la demande de congé sans solde, le congé est accordé par ancienneté selon le quantum suivant : un (1) employé à la fois par service.

Durant son congé sans solde, l'employé peut bénéficier des régimes d'assurances collectives à la condition qu'il paie sa participation et celle de l'employeur au dit régime.

L'ASPA doit reprendre l'employé au poste qu'il occupait au moment de son départ ou à un autre poste, si son poste a été aboli.

ARTICLE 19 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

19.01 L'Association doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.

19.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

19.03 Les parties conviennent de créer un comité paritaire de santé et sécurité. Ce comité sera composé d'un (1) représentant syndical et d'un (1) représentant patronal. Le comité tiendra ses séances dans la plus grande mesure du possible durant les heures de travail.

ARTICLE 20 ASSURANCE COLLECTIVE

20.01 L'Association s'engage à maintenir le plan d'assurance groupe comportant des bénéfices d'assurance vie, de soins médicaux, d'hospitalisation et de salaires et à ne pas modifier l'ensemble des bénéfices dont jouissent les employés.

- a) L'Association maintient un plan d'assurance vie de 20,000\$ pour les employés temps partiels régulier.

20.02 Dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention, l'Association devra rencontrer le Syndicat pour examiner les amendements à apporter au contrat d'assurance en vigueur

Il devrait y avoir mutuellement entente entre les parties pour que ces programmes soient inclus dans les prochains cahiers d'assurance.

20.03 a) Pour chaque période admissible de sept (7) jours consécutifs ou moins, l'employé régulier ou l'employé à l'essai est rémunéré à même les heures de maladie à son crédit.

- b) À compter du huitième (8e) jour consécutif d'absence, l'employé régulier reçoit quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire habituel jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.

- c) Lorsque cessent les prestations en vertu du paragraphe b), l'employé régulier reçoit une rente mensuelle égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire.

Ce montant de rente est déduit du montant initial de la rente de cotisant invalide payée par le Régime des rentes du Québec, sans considération des rentes d'enfants du cotisant invalide. Cette rente est payable tant que l'employé demeure invalide mais cesse au plus tard lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans, même si celui-ci perd son droit d'ancienneté.

- d) L'Association et les employés réguliers paient chacun cinquante pour cent (50 %) de la prime exigible pour les bénéfices prévus au paragraphe b) du présent article.

L'Association paie soixante-quinze pour cent (75 %) de la prime exigible pour les bénéfices prévus au paragraphe c) les employés réguliers vingt-cinq pour cent (25 %).

- e) Un employé régulier «invalide» entre le huitième (8e) jour et 65 ans accomplira selon son état de santé et sur autorisation des médecins, tout autre emploi qu'il sera jugé apte à accomplir.

ARTICLE 21 CAISSE DE RETRAITE

- 21.01 L'Association s'engage à verser à chaque employé régulier l'équivalent des pourcentages ci-après déterminés afin d'acquérir un RÉER du Fonds de solidarité des travailleurs de la FTQ. La participation est établie selon les taux de salaire prévus à l'annexe.

ANNÉE	EMPLOYÉ	EMPLOYEUR
1998	3 %	3 %
1999	3 %	3 %
2000	4,5 %	4,5 %
2001	5,5 %	5,5 %
2002	6,5 %	6,5 %

À compter du 1^{er} janvier 1996, cette disposition s'applique aux employés à temps partiel régulier selon les pourcentages déterminés ci-après et la participation est établie selon les taux de salaire prévus à l'annexe «D».

ANNÉE	EMPLOYÉ	EMPLOYEUR
1998	2 %	2 %
1999	2 %	2 %
2000	3 %	3 %
2001	4 %	4 %
2002	5 %	5 %

ARTICLE 22 AIDE JUDICIAIRE

- 22.01 Dans le cas où un employé de l'Association serait poursuivie en justice, par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, l'Association s'engage à assurer sa défense.

L'Association s'engage aussi à indemniser un employé contre toute condamnation ou jugement résultant de cette poursuite, à condition que ses actes ne constituent pas une négligence criminelle ou une grossière négligence en matière civile.

- 22.02 La défense de l'employé sera assurée par l'Association en lui procurant les services légaux nécessaires et à cette fin, elle décide du choix du procureur après consultation auprès de l'employé.

L'employé aura le droit de s'adjoindre au procureur choisi par l'Association tel qu'édicté dans le présent article, son propre procureur.

ARTICLE 23 FORMATION ET PRIMES

- 23.01 L'Association désire encourager tous les employés réguliers à se perfectionner dans l'exercice de leurs fonctions et afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ses employés et de les habiliter à accéder à des promotions, l'Association peut offrir des bourses d'études selon les conditions énumérées au présent article et selon ses disponibilités budgétaires.
- 23.02 Tout employé régulier qui suivra des cours en relation avec son travail d'une maison d'enseignement ou d'une autre institution pertinente en vue de l'obtention d'une reconnaissance académique, recevra cent pour cent (100 %) du coût facturé par l'institution concernée, une fois qu'il aura complété avec succès sa formation.
- 23.03 Toute demande de bourse doit être formulée, par écrit, au bureau du directeur administratif de l'Association avant que l'employé ne s'inscrive à ces cours afin d'obtenir l'approbation du cours projeté.
- 23.04 Il est entendu que ces cours doivent être suivis en dehors des heures normales de travail stipulées au présent contrat.
- 23.05 Les employés réguliers requis de travailler aux heures mentionnées à l'article 12, reçoivent la prime horaire suivante s'ils travaillent aux heures ci-dessous mentionnées :

- de 16 h 30 à 24 h	:1998	1,05 \$
	1999	1.05 \$
	2000	1,25 \$
	2001	1,50 \$
	2002	1.85 \$

Cet article ne s'applique pas lors de l'exécution de travail en temps supplémentaire.

- 23.06 **Frais de déplacement** L'employé qui utilise son véhicule dans l'exécution de sa fonction ou sur demande de son supérieur est remboursé pour les dépenses encourues de ce chef au taux de 0,39 \$ pour chaque kilomètre parcouru pour le bénéfice de l'Association.

ARTICLE 24 RÉTROACTIVITÉ

- 24.01 L'Association convient de remettre aux employés qui sont à son service au moment de la signature des présentes, s'il y a lieu, dans les vingt (20) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention, **les salaires dus à compter du 01-01-2000, ainsi que les montants forfaitaires.**

ARTICLE 25 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 25.01 Les annexes «A» à «D» inclusivement font partie intégrante de la présente convention collective.
- 25.02 Les lettres d'entente numéros 1 à 3 inclusivement font partie intégrante de la présente convention collective.

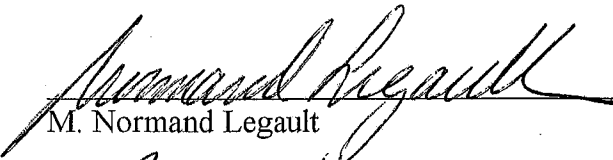
ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention est en vigueur à compter du **1^{er} janvier 1998 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2002.**
- 26.02 La présente convention est considérée comme dénoncée automatiquement à la date de son expiration à moins d'entente contraire entre les parties.
- 26.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Eustache, le 9 ° jour du mois de AVRIL
_____ 2001.

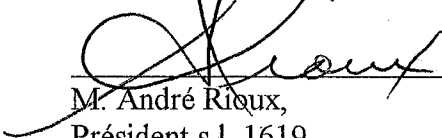
**L'ASSOCIATION DU SPORT ET DU
PLEIN AIR DE ST-EUSTACHE INC**

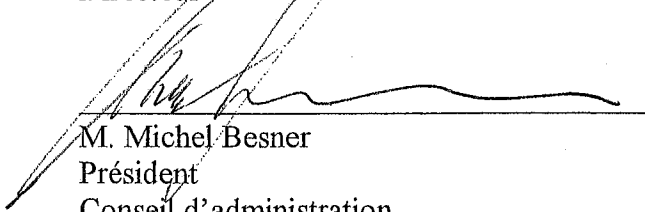
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION, section locale 1619**

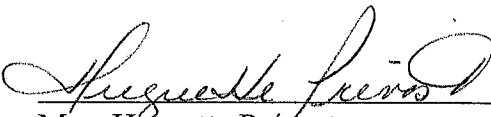

M. Normand Legault


M. Claude Masson, SCFP


M. Pierre Charron,
Directeur


M. André Rioux,
Président s.l. 1619


M. Michel Besner
Président
Conseil d'administration


Mme Huguette Prévost,
Directrice

ANNEXE « A » - LISTE DES FONCTIONS ET STATUTS

Fonction - statut régulier

Commis aux inscriptions

Commis aux loisirs

Lettreur

Préposé à la surveillance et à l'entretien

Préposé à l'équipement

Fonction - statut partiel régulier

Aide à l'équipement

Surveillants(tes) aux activités

Fonction - statut saisonnier

Chronométrateur

Patrouilleur à vélo

Patrouilleur de ski de fond

Préposé à la perception du patin libre

Responsable des activités de tennis

Surveillant de parc

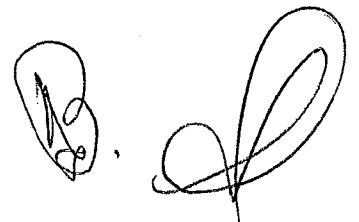
Surveillant de patinoire

Surveillant patin libre

Surveillant statisticien

Fonction – Surnuméraire

Préposé aux inscriptions

Handwritten initials and a signature in the bottom right corner of the page.

ANNEXE « B » - STATUT ET FONCTION DES EMPLOYÉS

NOM DE L'EMPLOYÉ	FONCTION
STATUT RÉGULIER	
CHARTRAND, Sylvain	Lettreur
LAVALLÉE, Luc	Préposé aux équipements
MÉTHOT, Pierrette	Commis aux inscriptions
PRÉVOST, Huguette	Commis aux loisirs
THIBAUT, René	Préposé à la surveillance et à l'entretien
STATUT PARTIEL RÉGULIER	
BÉLISLE, Mélanie	Aide à l'équipement
COLLERETTE, Micheline	Surveillante aux activités
COLLIN, Rollande	Surveillante aux activités
PLOUFFE, Gaétane	Surveillante aux activités
SÉBASTIEN DECOSTE	Surveillant aux activités
SLACHETKA, Denise	Surveillante aux activités
ST-JACQUES, Louise	Surveillante aux activités
THIBAUT, Lise	Surveillante aux activités

ANNEXE « C » - LISTE D'ANCIENNETÉ

STATUT RÉGULIER	
MÉTHOT, Pierrette	17 août 1980
CHARTRAND, Sylvain	1er janvier 1989
PRÉVOST, Huguette	1er septembre 1990
THIBAUT, René	21 décembre 1995
LAVALLÉE, Luc	5 juillet 1999
STATUT PARTIEL RÉGULIER	
COLLIN, Rollande	10 septembre 1979
THIBAUT, Lise	8 janvier 1982
PLOUFFE, Gaétane	24 septembre 1984
ST-JACQUES, Louise	18 janvier 1986
SLACHETKA, Denise	13 novembre 1989
COLLERETTE, Micheline	18 décembre 1989
BÉLISLE, Mélanie	13 septembre 1999
DESCOSTE, Sébastien	8 septembre 2000

ANNEXE « D » - SALAIRES

Employé régulier

À compter du 1^{er} janvier 1998, les salaires horaires réguliers seront les suivants :

		1998	1999	2000	2001	2002
FONCTION	Classe	forfaitaire \$ 700,00		2%	1,50%	1,5% plus IPC Canada Moyen excédant de 1,75% maximum 3% en forfaitaire
Échelon 1 (0-12 ms)						
Échelon 2 (12-24 ms)						
Échelon 3 (24 ms et plus)						
Commis aux inscriptions (33.75h)	1	13,52 \$	13,52 \$	13,79 \$	14,00 \$	14,21 \$
	2	14,44 \$	14,44 \$	14,73 \$	14,95 \$	15,18 \$
	3	15,36 \$	15,36 \$	15,67 \$	15,91 \$	16,15 \$
Aide à l'entretien (39h)	1	10,71 \$	10,71 \$	10,93 \$	11,09 \$	11,26 \$
	2	11,51 \$	11,51 \$	11,74 \$	11,92 \$	12,10 \$
	3	12,31 \$	12,31 \$	12,56 \$	12,75 \$	12,94 \$
Préposé à l'équipement (35h)	1	12,95 \$	12,95 \$	13,21 \$	13,90 \$	13,61 \$
	2	13,84 \$	13,84 \$	14,12 \$	14,33 \$	14,54 \$
	3	14,73 \$	14,73 \$	15,02 \$	15,25 \$	15,48 \$
Lettreur (33.75 h)	1	12,69 \$	12,69 \$	12,94 \$	13,14 \$	13,34 \$
	2	13,61 \$	13,61 \$	13,88 \$	14,09 \$	14,30 \$
	3	14,53 \$	14,53 \$	14,82 \$	15,05 \$	15,27 \$
Commis aux loisirs (33.75)	1	13,21 \$	13,21 \$	13,48 \$	13,68 \$	13,88 \$
	2	14,13 \$	14,13 \$	14,42 \$	14,63 \$	14,85 \$
	3	15,06 \$	15,06 \$	15,36 \$	15,59 \$	15,82 \$

ANNEXE « D » - SALAIRES (suite)

Employé partiel régulier (surveillant(e) aux activités

1998	1999	2000	2001	2002
	forfaitaire \$ 250,00	2%	1,50%	1,5% plus IPC Canada Moyen excédant de 1,75% maximum 3% en forfaitaire
	10,30 \$	10,51 \$	10,66 \$	10,82 \$

Employé saisonnier

	1998	1999	2000	2001 (à compter de la signature de la convention collective)	2002
Surveillant de parc	7,45 \$	7,45 \$	7,45 \$	Salaire minimum + 0.50 \$	idem
Surveillant de patinoire	7,45 \$	7,45 \$	7,45 \$	Salaire minimum + 0.50 \$	
Préposé à la perception patin libre	7,45 \$	7,45 \$	7,45 \$	Salaire minimum + 0.50 \$	
Chronométrateur	7,45 \$	7,45 \$	7,45 \$	Salaire minimum + 0.50 \$	
Surveillant statisticien	8,64 \$	8,64 \$	8,64 \$	Salaire minimum + 2.25 \$	
Responsable des activités de tennis	9,15 \$	9,15 \$	9,15 \$	Salaire minimum + 2,25 \$	
Patrouilleur de ski	9,15 \$	9,15 \$	9,15 \$	Salaire minimum + 2,25 \$	
Patrouilleur en vélo	9,15 \$	9,15 \$	9,15 \$	Salaire minimum + 2,25 \$	
Surveillant de patin libre	9,05 \$	9,05 \$	9,05 \$	Salaire minimum + 2,25 \$	

Employé surnuméraire (inscription de masse) :

1998	1999	2000	2001	2002
8,00 \$	8,00 \$	8,00 \$	Salaire minimum + 1.00 \$	idem

ANNEXE « E »

ENTENTE

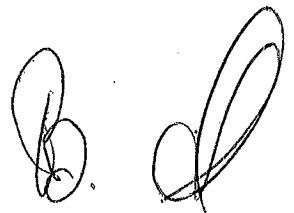
Entre : **L'ASSOCIATION DU SPORT ET DU PLEIN AIR DE SAINT-EUSTACHE INC**
ci-après désignée : L'ASPA

Et : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1619**
ci-après désigné : LE SYNDICAT

OBJET : **Formation professionnelle**

Les parties conviennent de former un comité paritaire de formation professionnelle.

L'ASPA attribue annuellement 1% de la masse salariale des employés à la formation de ce groupe, en autant que les projets de formation déposés au comité soient retenus dans le plan annuel de formation du comité paritaire de l'ASPA.



Annexe « F »

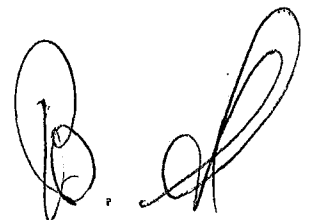
ENTENTE

Entre : L'ASSOCIATION DU SPORT ET DU PLEIN AIR DE SAINT-EUSTACHE INC
ci-après désignée : L'ASPA

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1619
ci-après désigné : LE SYNDICAT

OBJET : Heures travaillées lors des inscriptions de masse pour les employés(es) temps partiel régulier

Pour les employés(es) temps partiel régulier, dorénavant, les heures travaillées lors des inscriptions de masse seront rémunérées à taux simple, peu importe le nombre d'heures excédant la semaine régulière de travail, soit trente (30) heures.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned at the bottom right of the page.

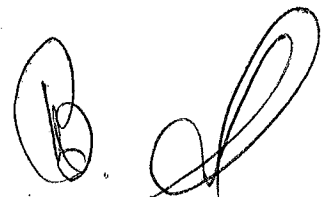
LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Entre : L'ASSOCIATION DU SPORT ET DU PLEIN AIR DE SAINT-EUSTACHE INC
ci-après désignée : L'ASPA

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1619
ci-après désigné : LE SYNDICAT

MADAME LISE THIBAUT

Madame Lise Thibault, surveillant de gymnase, dont l'horaire de travail prévoit qu'elle effectue du travail de bureau entre 15h45 et 18h15 recevra 0,50 \$ de plus que son salaire mentionné à l'annexe « C » pour les heures comprises entre 15h45 et 18h15.



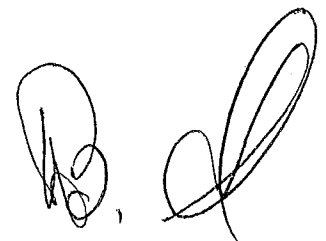
LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Entre : L'ASSOCIATION DU SPORT ET DU PLEIN AIR DE SAINT-
EUSTACHE INC
ci-après désignée : L'ASPA

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1619
ci-après désigné : LE SYNDICAT

OBJET : Loi 35

L'Association s'engage à faire le processus de l'équité salariale avant novembre 2001.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, both appearing to be initials or stylized names.

LETTRE D'ENTENTE NO.3

Entre : L'ASSOCIATION DU SPORT ET DU PLEIN AIR DE SAINT-EUSTACHE INC.
ci-après désignée : L'ASPA

Et : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1619
ci-après désigné : LE SYNDICAT

OBJET : Sommaire des tâches

Les parties conviennent d'établir le sommaire des tâches des postes ci-dessous mentionnés, au cours de l'année 2001.

POUR :

Aide à l'entretien
Commis aux inscriptions
Commis aux loisirs
Lettreur
Préposé à l'équipement

Surveillant(e) aux activités

Chronométrateur
Patrouilleur de ski
Patrouilleur en vélo
Préposé à la perception patin libre
Responsable des activités de tennis
Surveillant de parc
Surveillant de patin libre
Surveillant de patinoire
Surveillant statisticien

Employé surnuméraire (inscription de masse)

INFORMATION

Pour tout autre renseignement concernant la convention collective ou les relations de travail avec l'Employeur, communiquez avec :

Huguette Prévost 974-5131 (bureau)
Déléguée syndicale
section locale 1619

ANDRÉ RIOUX 974-5152 (bureau)
Président
section locale 1619

BUREAU SYNDICAL 974-5063

Pour des renseignements au sujet du fonds de retraite, vous pouvez aussi communiquer directement avec le Fonds de solidarité de la F.T.Q. au (514) 383-8383.

