

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 (P)

N° certificat : DQ-2019-8816

N° dossier d'accréditation : AM-2002-0028

<p>EMPLOYEUR</p> <p>CENTRE DE LA CULTURE ET DU SPORT DE SAINTE-JULIE 201, BOULEVARD ARMAND-FRAPPIER SAINTE-JULIE QC J3E 0C7</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1690 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>		
<p>Date signature : 2019-11-01 Date dépôt : 2019-12-20</p>	<p>Nombre de salariés visés : 11</p>	<p>Date début : 2019-11-01 Date d'expiration : 2022-11-01</p>

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2019-12-23
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 : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559



**CENTRE DE LA CULTURE ET DU SPORT DE SAINTE-JULIE
(Ci-après appelé « l'Employeur »)**

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1690
(Ci-après appelé « le Syndicat »)**

1^{er} novembre 2019 au 1^{er} novembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES.....	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	5
ARTICLE 5	ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE	6
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	8
ARTICLE 7	ARBITRAGE	10
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 9	SOUS-TRAITANCE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	13
ARTICLE 10	MOUVEMENT DE PERSONNEL	14
ARTICLE 11	SALAIRES ET POSTES.....	15
ARTICLE 12	HORAIRE DE TRAVAIL	17
ARTICLE 13	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	18
ARTICLE 14	MESURE DISCIPLINAIRE ET MESURE ADMINISTRATIVE	19
ARTICLE 15	VACANCES	21
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX.....	23
ARTICLE 17	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	25
ARTICLE 18	CONGÉS MALADIE, POUR AFFAIRE FAMILIALE ET CONGÉ SANS SOLDE.....	26
ARTICLE 19	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	27
ARTICLE 20	VÊTEMENT ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION	28
ARTICLE 21	FONCTIONS ET SALAIRES.....	29
ARTICLE 22	FRAIS D'AUTOMOBILE	30
ARTICLE 23	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	31
ARTICLE 24	RÉER.....	32
ARTICLE 25	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	33
ARTICLE 26	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ.....	34
ANNEXE « A »	LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS	35
ANNEXE « A-1 »	LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES.....	36

ANNEXE « B »	SALAIRES.....	37
ANNEXE « C »	AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES	39

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter la solution des problèmes qui pourront surgir de temps en temps entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02 a) L'Employeur et le Syndicat traitent les salariés sans discrimination, que ce soit par rapport à la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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 ce handicap.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.
- 1.03 a) On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.
- Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié
- c) Dans le respect de la politique sur le harcèlement en vigueur, l'Employeur et le Syndicat s'engagent, le cas échéant, à prendre les mesures raisonnables pour faire cesser toute conduite constituant du harcèlement psychologique.
- 1.04 a) Tout salarié qui estime être victime de harcèlement psychologique doit, dans un premier temps, déposer une plainte conformément à la politique contre le harcèlement en milieu de travail en vigueur chez l'Employeur.
- b) Par la suite, si le processus n'a pas permis de régler la plainte à la satisfaction du salarié, ce dernier peut alors se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

2.01 Dans la présente convention, lorsque le contexte l'exige, le masculin comprend le féminin et vice versa.

2.02 Aux fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

- a) « **Salarié** » : désigne tous les salariés de l'aréna à l'emploi du Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie et couverts par le certificat d'accréditation.
- b) « **Salarié régulier** » : désigne un salarié qui occupe un poste régulier et qui a complété sa période de probation avec succès. La liste de ces salariés à la signature de la présente se retrouve à l'annexe « A ».
- c) « **Salarié temporaire** » : désigne un salarié embauché, soit pour parer un surcroît temporaire de travail ou un événement imprévu, soit pour remplacer temporairement un salarié régulier ou en probation absent ou soit pour accomplir un travail spécifique.

Le salarié temporaire est mis à pied lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

- i) L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre de postes réguliers.
 - ii) Sauf s'il remplace un salarié absent, l'Employeur ne peut embaucher un salarié temporaire pour plus de deux (2) mois. Dans le cas d'un remplacement, le salarié temporaire est mis à pied au retour au travail du salarié qu'il remplace.
 - iii) Les articles 6, 10, 18 et 24 de cette convention collective ne s'appliquent pas au salarié temporaire.
- d) « **Salarié en probation** » : désigne et comprend tout nouveau salarié embauché qui n'a pas complété la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés dans l'unité d'accréditation. Le salarié en probation bénéficie des dispositions de la présente convention. Toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement ou de mise à pied.

L'Employeur fournira au Syndicat la liste des salariés en probation, et ce, en date de la signature de la convention collective. Cette liste inclura également les heures travaillées par les salariés en date de la signature de la convention collective.

- e) « **Grief** » : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ou de lois d'ordre public.
- f) « **Mise à pied** » : désigne l'interruption du service temporaire des salariés par manque de travail, pour tout motif économique ou administratif décidé par l'Employeur, et ce, en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- g) « **Conjoint** » : désigne les personnes :
 - i) Qui sont liées par le mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - ii) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - iii) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis un (1) an.
- h) « **Représentant de l'Employeur** » : désigne un représentant désigné par le « Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie ».
- i) « **Unité d'accréditation** » : désigne les salariés et les établissements visés dans la section « Juridiction », tel qu'indiqué au certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail* du Québec.
- j) « **Syndicat** » : syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690.
- k) « **Employeur** » : désigne le Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie (CCSSJ).
- l) « **Chef d'équipe** » : désigne un salarié qui distribue, planifie et coordonne le travail d'autres salariés. Pour avoir ce titre, il est nécessaire que l'Employeur l'ait planifié à l'horaire.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés faisant partie de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations. Cependant, dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention collective.
- 3.03 Pour être valide, toute entente individuelle entre un salarié et l'Employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles qui sont prévues à la présente convention collective, doit avoir été négociée et approuvée par écrit avec le Syndicat.
- 3.04 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail* du Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 1690, le 6 juillet 2018.
- 3.05 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas à un salarié embauché pour effectuer du travail en vertu d'un programme fédéral, provincial, municipal, scolaire ou d'un programme d'emploi ou d'intégration pour les personnes souffrant d'une déficience intellectuelle, d'un trouble du spectre de l'autisme ou handicapées. Une telle embauche ne doit pas avoir pour effet de provoquer la mise à pied de salariés ou de réduire les heures de travail de façon globale.

ARTICLE 4

RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 4.02 L'Employeur ne sera pas tenu de congédier ou de refuser d'embaucher un salarié en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter son adhésion.
- 4.03 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste complète des salariés, comprenant leur nom et leur prénom et leur adresse domiciliaire (les salariés doivent signer une autorisation). Par la suite, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat tous les renseignements en rapport avec tout changement relatif au statut des salariés ou à tout mouvement de main-d'œuvre, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables du changement ou du mouvement de main-d'œuvre.
- 4.04 L'Employeur doit, dès l'embauche d'un nouveau salarié, lui remettre la formule qui apparaît à l'annexe « C » des présentes dûment remplie et en faire parvenir une copie au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'embauche.
- 4.05 Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur déduit le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat.

Le Syndicat donne un préavis de trente (30) jours pour tout changement du montant de la cotisation.

ARTICLE 5

ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

5.01 Un salarié, représentant autorisé du Syndicat, peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail pour la période nécessaire, sans perte de traitement, à l'occasion de :

- a) La négociation, la médiation, la conciliation pour le renouvellement de la convention collective : deux (2) représentants des salariés. Toutefois, pour la négociation, la médiation, la conciliation pour le renouvellement de la convention collective, un (1) seul représentant ne subira aucune perte de traitement. De plus, ceci ne vise que les rencontres et non les rencontres de préparation;
- b) Discussions relatives à des griefs ou mécontentes : un (1) représentant;
- c) Enquête et auditions de griefs ou de mécontentes par un arbitre : un (1) représentant.

5.02 Un représentant autorisé du Syndicat peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours à l'avance (autorisation qui ne peut être refusée sans motif valable (besoins du service)), s'absenter pour participer à des activités syndicales extérieures. Les quatre (4) premiers jours annuellement sont payés par l'Employeur.

5.03 Le Syndicat a le droit d'afficher aux tableaux fournis par l'Employeur les avis de convocation à ses assemblées et les communications relatives aux activités syndicales. Tout document affiché doit être identifié au Syndicat.

5.04 Les conseillers extérieurs, tant du Syndicat que de l'Employeur, ainsi que tout délégué désigné par le Syndicat, le cas échéant, ont le droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention. Dans la mesure du possible, il doit aviser vingt-quatre (24) heures à l'avance.

L'Employeur s'engage à accorder, en tout temps, l'entrée libre au représentant accrédité du SCFP auprès de tous les salariés sur les lieux de leur travail, mais le directeur du service ou son représentant concerné doit en être avisé à l'avance. L'Employeur ne pourra refuser sans raison valable. Dans la mesure du possible, il doit aviser vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions.

5.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

5.06 Selon les disponibilités, l'Employeur consent à mettre à la disposition du Syndicat, pour la durée de la présente convention, un local adéquat aux fins de réunions syndicales, et ce, sans frais.

ARTICLE 6

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Les parties doivent régler équitablement et dans les plus brefs délais tout grief relatif aux salaires et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat se conformeront à la procédure suivante.

6.02 Avant de soumettre un grief, le salarié ou le Syndicat peut rencontrer le supérieur immédiat ou le représentant de l'Employeur pour discuter de la problématique en cause. La ou les rencontres doivent avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties. S'il n'y a pas d'entente, le Centre de la culture et du sport et le Syndicat suivent les étapes suivantes.

6.03 **Première étape**

Tout grief doit être soumis par écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours civils de l'occurrence ou de la connaissance des faits et doit comprendre :

- a) La date de l'événement;
- b) La nature du grief;
- c) Dans le cas d'un grief individuel, le plaignant doit signer le grief;
- d) Le règlement recherché.

Toutefois, un grief en matière de harcèlement psychologique doit être soumis dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Deuxième étape

Si la décision de la partie à laquelle est destiné le grief n'est pas rendue par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant le dépôt du grief ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

6.04 Un grief doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent.

6.05 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, elles réfèrent au ministère du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.

- 6.06 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas, mais elle doit être corrigée avant le début de l'audition à l'arbitrage, le cas échéant. Dès que décelée, l'erreur est communiquée à l'autre partie. La procédure de grief précédemment indiquée et les délais sont de rigueur. Toutefois, si la correction a pour effet de prendre par surprise l'autre partie, cette dernière peut demander que l'audition soit reportée.
- 6.07 Tous les délais prévus à cet article sont de rigueur.
- 6.08 Tout règlement intervenu entre l'Employeur et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les représentants dûment autorisés des parties ou de toute autre forme d'entente écrite ou verbale confirmée en comité de griefs, laquelle est consignée au procès-verbal dûment approuvé par les parties.
- 6.09 Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est, sauf s'il coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié.
- 6.10 Un salarié qui présente un cas ne doit être importuné ou inquiété d'aucune façon à ce sujet par un supérieur.
- 6.11 L'Employeur et le Syndicat peuvent, par entente écrite, déroger à la présente procédure.
- 6.12 Il est convenu qu'à la demande de l'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure des griefs et qui est soumis à un tribunal d'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties, l'Employeur et le Syndicat, de tenter un effort ultime pour régler le cas et éviter le recours à un tribunal d'arbitrage et par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de règlement des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 7

ARBITRAGE

- 7.01 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur.
- 7.02 L'arbitre ne peut ni modifier, ni ajouter, ni soustraire quoi que ce soit à la présente convention collective.
- 7.03 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et du médiateur et paie en entier les salaires et les dépenses de ses représentants et témoins. Les témoins du Syndicat seront rémunérés par l'Employeur pour la durée réelle de leur témoignage.
- 7.04 L'arbitre possède les pouvoirs qui lui sont reconnus par les dispositions de l'article 100.12 du *Code du travail*.

ARTICLE 8

ANCIENNETÉ

8.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années de service dans l'unité de négociation pour le compte de l'Employeur, à compter de la date de la dernière embauche. Si la date d'embauche est la même, il y aura tirage au hasard (avec la présence d'un représentant du Syndicat).

8.02 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert à compter du premier jour de l'embauche par l'Employeur, sauf si le salarié perd ses droits d'ancienneté, conformément à l'article 8.08.

Dans le cas de promotion, mise à pied et déplacement, les droits d'ancienneté d'un salarié de l'Employeur hors de l'unité de négociation qui a obtenu un poste régi par les présentes et en conformité avec les dispositions de celles-ci, ne rétroagissent qu'à la dernière date d'obtention d'un poste régi par les présentes.

Aux fins de calcul des vacances, l'Employeur reconnaît l'ancienneté pour toute période d'emploi pour ce dernier.

8.03 Les deux (2) parties conviennent que les annexes « A » et « A-1 » de la présente convention constituent, à la date de signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur à cette même date.

8.04 Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date d'ancienneté et à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention.

8.05 Une fois la période d'affichage terminée, l'Employeur remet au Syndicat, le cas échéant, une copie corrigée de la liste d'ancienneté. À tous les six (6) mois par la suite, l'Employeur adresse la liste des changements au Syndicat, si des changements ou des embauches ont eu lieu.

8.06 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pour un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- b) Absence pour lésion professionnelle admise par la CNESST et prévue aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour un maximum de quarante-huit (48) mois;
- c) Absence autorisée en vertu de la convention collective;
- d) Congé de maternité et congé parental prévus à la convention collective;

e) Congé sans solde pour un maximum de douze (12) mois.

8.07 Le salarié régulier conserve son ancienneté sans en accumuler dans le cas d'une mise à pied, et ce, pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

8.08 Le salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les seuls cas suivants :

- a) Abandon volontaire du service de l'Employeur;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail. Le fardeau de la preuve appartient au salarié;
- d) Lorsqu'il est mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

8.09 Si un salarié accède à une fonction au service de l'Employeur et/ou à une fonction hors de l'unité d'accréditation, il continue à accumuler son ancienneté pour une durée maximale de douze (12) mois. Ainsi, en tout temps, le salarié peut revenir au poste qu'il détenait avant sa mutation, et ce, avec tous ses droits et privilèges. Si un salarié occupe toujours une fonction dans l'unité d'accréditation tout en occupant une fonction pour l'Employeur, cet article ne trouve pas application.

ARTICLE 9

SOUS-TRAITANCE ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

9.01 **Sous-traitance**

L'Employeur peut octroyer du travail en sous-traitance si ce contrat ne cause pas de mise à pied au salarié régulier.

9.02 **Changements technologiques**

Désigne l'introduction, l'ajout ou la modification de machinerie, d'équipement ou d'un appareil, qui a pour effet de modifier substantiellement les tâches ou les conditions de travail d'un salarié.

Tout salarié dont le poste est affecté par un changement technologique a droit à une période de formation et d'adaptation d'une durée maximum de trente (30) jours.

9.03 **Mise à pied et rappel au travail**

Lorsqu'il est nécessaire de réduire la main-d'œuvre par manque de travail, l'Employeur met à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi visé, dans un premier temps parmi les salariés temporaires et ensuite parmi les salariés réguliers. Cela dit, si un salarié est volontaire pour être mis à pied, celui-ci informe le délégué syndical et l'Employeur de sa volonté. L'Employeur procède à sa mise à pied.

Le salarié qui est mis à pied reçoit un préavis écrit. S'il s'agit d'une mise à pied de moins de six (6) mois, le préavis est de cinq (5) jours ouvrables.

S'il s'agit d'une mise à pied de plus de six (6) mois, le préavis est d'au moins une (1) semaine si le salarié justifie moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines si le salarié justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines, s'il justifie de dix (10) ans ou plus.

Le rappel au travail du salarié se fait par appel téléphonique au dernier numéro de téléphone connu. Dans le cas où il n'y aurait pas de réponse, le rappel se fait par lettre à la dernière adresse connue. C'est la responsabilité du salarié de transmettre par écrit tout changement de son adresse domiciliaire et/ou numéro de téléphone à l'Employeur.

ARTICLE 10

MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.01 Remplacement du chef d'équipe

À la demande de l'Employeur, lorsqu'un salarié est chargé de remplacer temporairement le chef d'équipe, il reçoit la prime prévue à cet effet.

ARTICLE 11

SALAIRES ET POSTES

11.01 Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque de paie de chaque salarié ou ils apparaissent sur le détail de l'ordinateur :

- a) le nom de l'Employeur;
- b) le nom du salarié;
- c) le titre de l'emploi;
- d) la période de travail qui correspond au paiement;
- e) la date du paiement;
- f) le nombre d'heures payées au taux normal;
- g) le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'y applique;
- h) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- i) le taux du salaire;
- j) le montant du salaire brut;
- k) la nature et le montant des déductions perçues;
- l) le montant du salaire net que le salarié reçoit.

11.02 Les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis, par dépôt direct.

11.03 L'Employeur verse, dans les délais prévus à la loi, toutes les sommes dues à un salarié au moment de son départ définitif.

11.04 Lorsqu'un montant de plus de cinquante dollars (50 \$) est manquant sur la paie d'un salarié, la correction doit lui être versée dans les deux (2) jours ouvrés suivant le moment où cette erreur est portée à la connaissance de l'Employeur. Tout autre montant lui est versé à la paie suivante.

Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

11.05 Les taux de salaires applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes qui ont subi des changements substantiels pendant la durée de la présente convention sont établis en tenant compte des taux de salaires des postes existants de nature similaire. Advenant mésentente entre les parties concernant les taux de salaires applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes ayant subi des changements substantiels,

l'Employeur fixe les taux de salaires et le Syndicat peut déposer un grief à l'encontre de la décision de l'Employeur.

ARTICLE 12

HORAIRE DE TRAVAIL

12.01 La semaine de travail est répartie du lundi au dimanche. La semaine normale de travail du salarié régulier est d'un maximum de quarante (40) heures par semaine.

L'Employeur prépare les horaires en tenant des besoins du service. Lorsqu'un horaire doit être comblé (c'est-à-dire qu'il est vacant en raison d'un départ ou d'un abandon d'horaire) il est offert en tenant de l'ancienneté.

Lorsque les horaires sont attribués, l'employeur tente d'offrir plus d'heures aux employés plus anciens en ajustant la durée des quarts de travail, lorsque possible. L'horaire est fait pour une période de deux (2) semaines. L'horaire peut varier en fonction des besoins, mais dans la mesure du possible, l'Employeur favorise une certaine stabilité dans les plages horaires.

L'horaire est affiché au maximum le vendredi précédent.

12.02 Durant la période d'horaire de deux (2) semaines prévues à l'article 12.01, celle-ci peut être modifiée suivant les conditions suivantes :

- a) Si le salarié régulier accepte la modification;
- b) Afin de devancer ou retarder l'horaire de travail d'un salarié régulier d'un maximum de deux (2) heures en l'informant le jour précédent;
- c) S'il y a une urgence. Le terme urgence signifie une situation qui peut entraîner un préjudice irréparable s'il n'y est porté remède à bref délai.

12.03 Le salarié régulier a droit à deux (2) jours de congé par semaine. Lorsque possible, ces jours sont consécutifs.

12.04 Le salarié a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes payées par période de travail de quatre (4) heures ou plus. Ces périodes de repos sont prises à son lieu de travail aux endroits indiqués.

12.05 Le temps alloué pour le repas est de trente (30) minutes rémunérées et accordées au salarié qui travaille au-delà d'une (1) période de travail de cinq (5) heures consécutives. La période de repas est prise à son lieu de travail aux endroits indiqués.

ARTICLE 13

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

13.01 Les heures de travail exécutées à la demande de l'Employeur en plus de quarante (40) heures de travail par semaine sont rémunérées à temps supplémentaire.

Les heures d'absence autorisées et payées en vertu de la convention collective sont comptabilisées comme des heures régulières de travail.

13.02 Sauf en cas d'urgence, le salarié ne doit souffrir d'aucun préjudice à son refus d'effectuer du temps supplémentaire. Le cas échéant, le salarié le plus jeune en ancienneté immédiatement apte à faire le travail doit le faire.

13.03 Le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté parmi les salariés. Lorsque le temps supplémentaire est requis pour terminer un travail, celui-ci est fait par le salarié qui exécutait déjà le travail.

13.04 Le temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150 %) du salaire horaire régulier du salarié.

13.05 Lorsqu'un salarié à temps complet ou à temps partiel est rappelé pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures au taux applicable.

Ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si les heures de travail précèdent ou suivent immédiatement les heures régulières de travail du salarié.

13.07 **Banque de temps en cas d'invalidité**

Les heures supplémentaires (après quarante (40) heures) effectuées par le salarié régulier en dehors des heures normales de travail peuvent être accumulées au choix du salarié régulier, dans une banque de temps jusqu'à concurrence d'un maximum total de quarante (40) heures par année de calendrier. Cette banque ne peut être utilisée qu'en cas d'invalidité.

Pour accumuler, le salarié doit en aviser son supérieur et remplir le formulaire à cet effet.

Le salarié régulier qui désire reprendre le temps accumulé doit aviser le plus rapidement possible et présenter un billet médical attestant d'une invalidité.

Le temps accumulé non utilisé est payé au 31 décembre de l'année en cours.

ARTICLE 14

MESURE DISCIPLINAIRE ET MESURE ADMINISTRATIVE

i. Mesure disciplinaire

- 14.01 L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 14.02 Un salarié dont la conduite peut faire l'objet de mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours qui suivent la connaissance par l'Employeur de ladite conduite. La preuve de la connaissance appartient à l'Employeur.
- 14.03 Il est loisible au salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son représentant syndical. Avant la rencontre disciplinaire, une rencontre entre le salarié et le représentant syndical peut avoir lieu pour un maximum de quinze (15) minutes.
- Aussi, à la suite de la rencontre disciplinaire, le représentant syndical peut demander de rencontrer le représentant de l'Employeur afin de discuter du dossier. La rencontre doit se faire dans les meilleurs délais et sans la présence du salarié visé par l'enquête.
- 14.04 En même temps qu'il signifie un avertissement écrit ou toute autre mesure disciplinaire au salarié, l'Employeur transmet au Syndicat copie de cet avertissement ou de cette mesure disciplinaire. Toute mesure ou avis disciplinaire contient l'exposé des motifs.
- 14.05 Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie dans les vingt-quatre (24) mois subséquents d'une autre mesure disciplinaire de même nature ne peut être invoquée à l'arbitrage.
- 14.06 La suspension d'un salarié pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 14.07 Tout salarié au service de l'Employeur accompagné d'un représentant du Syndicat a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline.
- 14.08 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

ii. **Mesure administrative**

- 14.09 Lors d'une rencontre pour imposer une mesure administrative, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.
- 14.10 Les mesures administratives de plus de vingt-quatre (24) mois ne sont pas invoquées par l'Employeur, sauf s'il y a d'autres mesures administratives durant cette période.
- 14.11 En matière de mesures administratives et uniquement dans les cas d'incompétence ou d'absentéisme, 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. Il peut aussi prolonger la période de redressement.
- Le fait que les notions d'incompétence et d'absentéisme se retrouvent à cet article n'empêche pas l'Employeur de procéder par mesure disciplinaire.
- 14.12 Dans les cas de mesures administratives, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 15**VACANCES**

15.01 La période de référence est celle de la *Loi sur les normes du travail* et la personne salariée cumule pour l'année suivante.

15.02 Les salariés ont droit :

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un an	Un (1) jour par mois complet de service continu sans excéder deux (2) semaines	4 %
1 an à moins de 3 ans	Deux (2) semaines	4 %
3 ans et moins de 5 ans	Trois (3) semaines	6 %
10 ans et plus	Quatre (4) semaines	8 %
15 ans et plus	Cinq (5) semaines	10 %

15.03 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents, selon le prorata des heures travaillées.

15.04 La rémunération des vacances des salariés temporaires est remise à chacune des paies, sauf si le salarié en fait la demande par écrit. À ce moment, le salarié recevra sa paie de vacances suivant le cycle de paie normal.

15.05 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est ajouté à ses vacances ou reporté à une date ultérieure, selon le choix du salarié. Le salarié doit faire son choix lorsqu'il fait le choix de ses vacances.

- 15.06 Les salariés réguliers pourront prendre leurs vacances entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année, aux conditions suivantes :
- a) Les vacances sont accordées par ancienneté en tenant compte des besoins du service;
 - b) Le choix des vacances s'effectue à une date déterminée par l'Employeur entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de chaque année.
- 15.07 Après que le choix des vacances ait été fait par un salarié régulier, les dates ne peuvent être changées qu'après entente entre le représentant de l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné.
- 15.08 Tout solde de vacances au 30 avril de l'année de référence est payé au 1^{er} mai, selon le cycle de paie.

ARTICLE 16

CONGÉS SOCIAUX

16.01 Les salariés ont droit aux congés sociaux suivants :

a) **Cinq (5) jours, dont deux (2) avec salaire, dans le cas du décès ou des funérailles de :**

- son conjoint ou sa conjointe;
- son enfant;
- l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe;
- son père ou sa mère;
- son frère ou sa sœur.

Le salarié en vacances ou en congé de maternité, de paternité ou parental au moment des funérailles ou du décès n'a pas droit aux jours de congé accordés pour le décès ou les funérailles.

b) **Un (1) jour sans salaire dans le cas du décès ou des funérailles :**

- de son gendre ou de sa bru;
- d'un de ses grands-parents;
- d'un de ses petits-enfants;
- du père ou de la mère de son conjoint ou sa conjointe;
- du frère ou de la sœur de son conjoint ou sa conjointe.

Le salarié en vacances ou en congé de maternité, de paternité ou parental au moment des funérailles ou du décès n'a pas droit aux jours de congé accordés pour le décès ou les funérailles.

c) **Les deux (2) parents peuvent s'absenter du travail pendant cinq (5) jours :**

- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Si la mère est déjà en congé de maternité, elle ne peut pas bénéficier de ce congé.

Les deux (2) premières journées de ce congé sont payées, peu importe la durée du service continu du salarié.

Ce congé doit être pris dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile. Ce congé peut être divisé en journées si le salarié le demande. Ces journées peuvent aussi être divisées en heures si l'Employeur est d'accord.

Dans tous ces cas, le salarié doit avertir son Employeur de son absence le plus tôt possible.

16.02 Le salarié régulier appelé à agir comme jurée ou assigné comme témoin dans une cause autre que la sienne ou d'un membre de sa famille recevra la différence entre le montant payé par la Cour et son salaire régulier.

L'Employeur maintiendra le salaire et le salarié remboursera les montants reçus à titre de rémunération par la Cour.

ARTICLE 17

JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

17.01 Les jours de fête sont les suivants :

- le 1^{er} janvier (jour de l'An);
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- le 24 juin (fête nationale du Québec);
- le 1^{er} juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (Fête du Canada);
- le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);
- le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces);
- la veille de Noël (24 décembre);
- le 25 décembre (jour de Noël);
- la veille du jour de l'An (31 décembre).

17.02 Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

17.03 Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 17.01, l'Employeur, en plus de verser au salarié le salaire correspondant au travail effectué rémunéré au taux de salaire applicable tel que prévu à l'article 13.04, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 17.02 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris après entente avec l'Employeur.

17.04 Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 17.01 ou qu'un tel jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail, l'Employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 17.02 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue avec l'Employeur.

17.05 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

ARTICLE 18

CONGÉS MALADIE, POUR AFFAIRE FAMILIALE ET CONGÉ SANS SOLDE

18.01 À compter du 1^{er} mai de chaque année, un crédit de trois (3) jours de congés de maladie ou pour affaire familiale est octroyé au salarié régulier.

Le congé de maladie ou pour affaire familiale peut être pris en journée complète de travail ou fractionné en demi-journée. Pour fractionner en demi-journée, il est nécessaire d'avoir l'autorisation de l'Employeur.

Le salarié peut utiliser les congés de maladie ou pour affaire familiale. Si possible, le salarié avise, au préalable l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise du congé pour affaire familiale. Pour le congé de maladie, le salarié avise le plus rapidement possible son supérieur immédiat.

La période de référence pour ces congés est du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

18.02 Au 1^{er} mai de chaque année, les congés de maladie non pris sont monnayables comme suit selon le solde de jours restants :

- 3 jours restants : 5 jours sont monnayables;
- 2 jours restants : 3,5 jours sont monnayables;
- 1 jour restant : 1,5 jour est monnayable.

Les congés sont payés au cours du mois de mai.

Les congés de maladie non pris ne sont pas cumulables ni reportables. Lors du départ d'un salarié régulier, son crédit de congés de maladie n'est pas monnayable.

18.03 Un congé sans solde pour une durée minimale de six (6) mois et une durée maximale de douze (12) mois peut être accordé par l'Employeur. Celui-ci peut refuser selon sa discrétion. La demande doit être faite par écrit trente (30) jours avant le début du congé.

ARTICLE 19**COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 19.01 Un comité de relations de travail est constitué. Il traite également de la santé et de la sécurité au travail. Ce comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur. Si le salarié ne travaille pas lors de la réunion, il sera rémunéré pour le temps réel de la réunion.
- 19.02 Les représentants du Syndicat au comité sont libérés sans perte de salaire régulier pour la durée des rencontres. L'Employeur assure le remplacement des représentants.
- 19.03 L'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre en vue de traiter de toute condition de travail à l'inclusion des griefs pouvant être soumis.
- 19.04 La partie qui demande la rencontre doit informer par écrit l'autre partie quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre des sujets qu'elle entend traiter lors de cette rencontre. La rencontre a lieu au moment qui est fixé par l'Employeur.

ARTICLE 20

VÊTEMENT ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

20.01 L'Employeur fournit gratuitement à tout salarié les articles de protection nécessaires à l'exercice des fonctions normales du salarié ou requis pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.

20.02 L'Employeur fournit à chaque salarié les vêtements et équipements suivants :

- Pantalons;
- T-shirts;
- Chemises;
- Cotons ouatés;
- Manteau quatre (4) saisons;
- Bottes de sécurité;
- Tout autre équipement ou vêtement qu'il juge nécessaire pour la sécurité de l'opérateur pour l'exécution des tâches.

Lorsqu'une pièce d'habillement ne répond plus à l'usage pour lequel elle est destinée, en raison de sa désuétude ou de son usure, elle est remplacée sur remise de la pièce d'habillement. Les pièces d'habillement ne doivent en aucun temps être modifiées par le salarié. La couleur est imposée par l'Employeur.

20.03 Les salariés partageront les équipements suivants :

- Lunette ou visière de sécurité;
- Coquille de protection auditive.

ARTICLE 21

FONCTIONS ET SALAIRES

- 21.01 Les salariés sont payés selon les fonctions et les salaires apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- 21.02 Le salarié appelé à occuper un poste vacant temporaire reçoit, pour le temps qu'il occupe ce poste, le salaire fixé pour celui des deux (2) postes le mieux rémunéré, le sien ou le poste temporaire, pourvu que ce travail temporaire dure au moins une (1) journée entière de travail. Si le taux est inférieur à celui de son emploi régulier, le salarié reçoit le taux de son emploi régulier pendant la durée de ce transfert temporaire.
- 21.03 Tout salarié qui accepte, à la demande de l'Employeur, d'occuper temporairement le poste d'un salarié non syndiqué (cadre) pour une heure ou plus, le salarié reçoit le salaire du cadre.
- 21.04 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction assujettie à l'unité de négociation, il doit aviser le Syndicat au sujet du salaire s'y rattachant. En cas de désaccord sur le salaire, le cas est soumis pour règlement selon la procédure de grief. L'arbitre fera son analyse de comparaison avec les postes déjà existants.

ARTICLE 22**FRAIS D'AUTOMOBILE**

- 22.01 Tout salarié qui doit utiliser son automobile à la demande de l'Employeur reçoit une allocation de quarante-neuf cents (0,49 \$) du kilomètre ou un minimum de trois dollars (3 \$) pour chaque utilisation, soit le plus avantageux des deux (2).

ARTICLE 23

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 23.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés durant les heures de travail.
- 23.02 Les parties s'engagent à coopérer afin de prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des salariés au travail.
- 23.03 L'Employeur doit fournir tout équipement requis par la loi, dans le but de protéger les salariés contre les blessures.
- 23.04 Tout salarié doit en avoir l'autorisation avant de procéder à l'achat d'une nouvelle paire de bottines ou souliers sécuritaires. L'Employeur rembourse le coût des bottines ou des souliers sécuritaires, jusqu'à un maximum de cent-cinquante dollars (150 \$) taxes incluses, sur présentation de pièces justificatives.
- 23.05 À moins d'être dans l'impossibilité de le faire, le salarié doit rapporter tout accident du travail à son supérieur immédiat, et ce, avant de quitter son travail, si tel est le cas.

ARTICLE 24

RÉER

24.01 Un régime enregistré d'épargne retraite (RÉER) est mis en place et l'Employeur et le salarié régulier contribuent à un montant de :

1^{er} janvier 2020 : 2 % du salaire hebdomadaire brut;
1^{er} janvier 2022 : 2,5 % du salaire hebdomadaire brut.

24.02 Le montant est versé conditionnellement à ce que le salarié régulier verse au moins le même pourcentage de son salaire hebdomadaire brut et l'Employeur déduit à la source les contributions du salarié régulier.

ARTICLE 25

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 25.01 Les annexes et les lettres d'entente jointes aux présentes et les lettres d'entente qui pourraient être éventuellement signées entre les parties font partie intégrante de la convention.

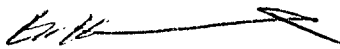
ARTICLE 26 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 26.01 La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} novembre 2019 en date de la signature et se termine le (3 ans) au 1^{er} novembre 2022.
- 26.02 Les parties s'entendent sur le fait que les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer après l'expiration de ladite convention, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

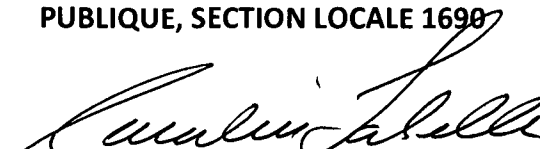
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Julie, ce 1^{er} jour du mois de novembre 2019.

**CENTRE DE LA CULTURE ET
DU SPORT DE SAINTE-JULIE**


**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1690**



Éric Hervieux, directeur général



Caroline Labelle, conseillère syndicale



Marc Parent, gestionnaire des
opérations



Gilles Mercille, représentant syndical

ANNEXE « A »

LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

Nom	Prénom	Poste	Date d'embauche	Échelon à la Signature
		Opérateur	24 octobre 2011	20,67 \$/h *
		Opérateur	1 novembre 2016	20,67 \$/h *
		Opérateur	30 mars 2018	18,60 \$/h
		Concierge	16 avril 2018	18,60 \$/h
		Opérateur	27 août 2018	19,64 \$/h + prime
		Opérateur	27 août 2018	20,67 \$/h *
		Aide opérateur	9 septembre 2018	14,49 \$/h
		Opérateur	25 octobre 2018	17,57 \$/h
		Opérateur	4 novembre 2018	20,67 \$/h *

Le cumul des heures a été réalisée à partir de la période de paie se finissant le 22 septembre 2019

* Les employés touchant déjà 20,67 \$/h auront droit à une prime à la signature de la convention collective de 500 \$.

** Heures cumulées ajustées à la hausse afin de respecter l'échelon accordé

ANNEXE « A-1 » LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES

Nom	Prénom	Poste	Date d'embauche	Échelon à la Signature
		Opérateur	29 juillet 2019	17,57 \$
		Opérateur	2 septembre 2019	17,57 \$
		Concierge	6 septembre 2019	17,57 \$

Le cumul des heures a été réalisée à partir de la période de paie se finissant le 22 septembre 2019

ANNEXE « B » SALAIRES

Salaire des opérateurs-concierges

Échelon	Progression	Taux horaire
À l'embauche*	85 %	17,57 \$
2 080 heures*	90 %	18,60 \$
4 160 heures*	95 %	19,64 \$
6 240 heures*	100 %	20,67 \$

*Le changement d'échelon se fait lorsqu'un salarié a atteint le nouvel échelon, et ce, en comptant les heures réellement travaillées. Ceci inclut aussi, pour fins de calcul; les vacances, les absences selon l'article 18, les jours fériés et les libérations syndicales.

Salaire des concierges

Échelon	Progression	Taux horaire
À l'embauche*	85 %	17,57 \$
2 080 heures*	90 %	18,60 \$
4 160 heures*	95 %	19,64 \$
6 240 heures*	100 %	20,67 \$

*Le changement d'échelon se fait lorsqu'un salarié a atteint le nouvel échelon, et ce, en comptant les heures réellement travaillées. Ceci inclut aussi, pour fins de calcul; les vacances, les absences selon l'article 18, les jours fériés et les libérations syndicales.

Salaire des aides-opérateurs

Échelon	Progression	Taux horaire
À l'embauche	90 %	13,73 \$
1 an de service	95 %	14,49 \$
2 ans de service	100 %	15,25 \$

Salaire des chefs d'équipe

Prime de 1,50 \$/h à l'échelon d'opérateur-concierge.

Indexation des échelons

Au 1^{er} janvier de chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2021, les échelons sont indexés selon l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistiques Canada du mois d'août d'une année par rapport au mois d'août de l'année précédente (la moyenne) pour un minimum de 2 % sans toutefois dépasser 3 %.

2024/01/03 10:09

ANNEXE « C » AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES

Par la présente, je soussigné _____ autorise le Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie à prélever sur ma paie un montant égal à la cotisation courante de la section locale 1690 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation de travail avec le Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie.

J'autorise également le Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes à la personne désignée par le Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir le Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente convention.

ET J'AI SIGNÉ À SAINTE-JULIE, ce ____^e jour du mois de _____ 20____.

Signature de la personne salariée

Adresse