

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

---

**intervenue entre**

**Le restaurant de l'aréna de la  
municipalité d'East Broughton**

**(Pierre Rodrigue, dossier no AQ-1004-3735)**

**(ci-après appelé « l'Employeur »)**

**et**

**Le Syndicat canadien  
de la fonction publique**

**— Section locale 3666 —**

**(ci-après appelé « le Syndicat »)**

**Période du 1<sup>er</sup> janvier 2005  
au 31 décembre 2008**

## TABLE DES MATIÈRES

|            |   |    |
|------------|---|----|
| ARTICLE 1  | BUT DE LA CONVENTION .....              | 4  |
| ARTICLE 2  | DÉFINITIONS .....                       | 4  |
| ARTICLE 3  | RECONNAISSANCE DES DROITS .....         | 6  |
| ARTICLE 4  | DROITS DE LA DIRECTION .....            | 6  |
| ARTICLE 5  | CHAMP D'APPLICATION .....               | 6  |
| ARTICLE 6  | NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT ..... | 7  |
| ARTICLE 7  | RÉGIME SYNDICAL .....                   | 8  |
| ARTICLE 8  | AFFAIRES SYNDICALES .....               | 8  |
| ARTICLE 9  | ANCIENNETÉ .....                        | 9  |
| ARTICLE 10 | POSTE VACANT .....                      | 10 |
| ARTICLE 11 | MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL .....  | 11 |
| ARTICLE 12 | TRAVAIL À FORFAIT .....                 | 11 |
| ARTICLE 13 | SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL .....      | 12 |
| ARTICLE 14 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....              | 12 |
| ARTICLE 15 | SALAIRES ET CLASSIFICATIONS .....       | 12 |
| ARTICLE 16 | PAIE .....                              | 13 |
| ARTICLE 17 | JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS .....             | 14 |
| ARTICLE 18 | CONGÉS SOCIAUX .....                    | 14 |
| ARTICLE 19 | VACANCES .....                          | 15 |
| ARTICLE 20 | MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL .....    | 16 |
| ARTICLE 21 | SANTÉ ET SÉCURITÉ .....                 | 17 |

## TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

|            |   |    |
|------------|---|----|
| ARTICLE 22 | MESURES DISCIPLINAIRES .....                      | 17 |
| ARTICLE 23 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....           | 17 |
| ARTICLE 24 | PROCÉDURE D'ARBITRAGE .....                       | 18 |
| ARTICLE 25 | DISPOSITIONS DIVERSES .....                       | 19 |
| ARTICLE 26 | FUSION, ANNEXION, CHANGEMENTS DE STRUCTURE .....  | 20 |
| ARTICLE 27 | ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION ..... | 20 |
| ARTICLE 28 | SIGNATURE DE LA CONVENTION .....                  | 20 |
| ANNEXE A   | .....   | 21 |
| ANNEXE B   | .....   | 22 |
| ANNEXE C   | .....   | 23 |
| ANNEXE D   | .....   | 24 |

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses employés assujettis à la convention et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 1.02 L'Employeur s'engage à traiter ses employés assujettis à la convention avec bienveillance et de façon compatible avec les stipulations de la convention.
- 1.03 Le Syndicat s'engage à coopérer avec l'Employeur pour faire observer à ses membres les règlements de la municipalité et les encourager à fournir un travail loyal
- 1.04 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.

**ARTICLE 2 DÉFINITIONS**

- 2.01 Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient :
- 2.02 Ancienneté : ancienneté telle que définie à l'article 9.
- 2.03 Année : la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année.
- 2.04 Classification : l'une ou l'autre des classifications apparaissant à l'annexe « A » de la convention concernant les employés et toute autre classification pouvant être créée par l'Employeur.
- 2.05 Convention : la présente convention signée par les parties.
- 2.06 Salarié : toute personne couverte par le certificat d'accréditation (AQ-1004-3735) émis en faveur du Syndicat le 12 mars 2001.
- 2.07 Salarié à l'essai : salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 2.13.

- 2.08 Salarié régulier à temps complet : salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 2.13.
- 2.09 Salarié régulier à temps partiel : employé régulier dont l'horaire hebdomadaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine régulière de travail s'appliquant à sa classification. Le fait, pour cet employé, de travailler occasionnellement ou de façon saisonnière la pleine semaine régulière de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel.
- 2.10 Salarié temporaire : les employés suivants sont réputés être des employés temporaires :
- a) l'employé qui est embauché comme tel en raison d'activités particulières, ou pour un travail saisonnier, ou pour un surcroît de travail dont la durée n'excède pas six (6) mois, à moins d'entente contraire avec le Syndicat;
  - b) un étudiant embauché lors de ses vacances académiques;
  - c) un employé embauché pour remplacer un employé absent pour maladie, accident de travail ou toute autre absence.
- 2.11 Employeur : le restaurant de l'aréna d'East Broughton.
- 2.12 Grief : toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.
- 2.13 Période d'essai : période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir employé régulier.
- Cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés au cours de douze (12) mois consécutifs.
- 2.14 Pour le salarié régulier à temps partiel, la période d'essai est d'une durée équivalente à celle prévue au paragraphe précédent.
- 2.15 Syndicat : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3666.

**ARTICLE 3      RECONNAISSANCE DES DROITS**

- 3.01            a)    L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous ses membres.
- b)    Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du Syndicat.
- 3.02            Un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique peut assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur relatives aux conditions de travail, après avis donné à l'Employeur dans un délai raisonnable.

**ARTICLE 4      DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.01            Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

**ARTICLE 5      CHAMP D'APPLICATION**

- 5.01            La convention s'applique aux employés couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve de ce qui suit :

5.02            Pour le salarié à l'essai

Le salarié à l'essai bénéficie des dispositions de la convention sous réserve de toutes dispositions spécifiques le concernant ; toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi durant cette période.

- 5.03            Pour le salarié régulier à temps complet : L'employé bénéficie de l'application de la convention collective.

5.04            Pour le salarié régulier à temps partiel et saisonnier :

L'employé bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures régulières rémunérées par rapport aux heures régulières de la semaine de travail prévue à la convention collective.

5.05 Pour le salarié temporaire

L'employé temporaire bénéficie de l'application de la convention collective relativement aux salaires spécifiques prévus à l'annexe « A », au régime syndical, aux clauses relatives à la santé et sécurité au travail, mesures disciplinaires, ancienneté et les droits à la procédure des règlements des griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent article.

ARTICLE 6 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

6.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).

6.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.

6.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui serait de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail défavorables.

6.04 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

**ARTICLE 7      RÉGIME SYNDICAL**

7.01            L'Employeur déduit du salaire hebdomadaire de tout employé, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, pour ses membres et doit remettre mensuellement, dans les quinze (15) jours du mois suivant, le montant ainsi déduit au secrétaire-trésorier du Syndicat, accompagné d'une liste sur laquelle sont inscrits :

- le nom de l'employé ;
- le montant des retenues ;
- le mois de cotisation.

7.02            Tout employé membre du Syndicat lors de l'entrée en vigueur de la convention et tout employé qui le deviendra pendant la durée de la convention doivent demeurer membres en règle du Syndicat comme condition du maintien de leur emploi.

En outre, tel employé remplit, lors de son embauchage, le formulaire prévu à l'annexe « B ».

**ARTICLE 8      AFFAIRES SYNDICALES**

8.01            Le Syndicat peut afficher, sur des tableaux installés aux endroits approuvés par l'Employeur, tout avis de nature syndicale adressé à ses membres.

8.02            Un employé qui est représentant officiel du Syndicat ne subira aucune perte de salaire dans les cas où il accompagne un employé qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

8.03            À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage.

8.04            Un (1) employé, membre du Syndicat, sera autorisé à assister, sans perte de salaire, à toutes séances de négociation et de conciliation de la convention.

8.05            Les officiers du Syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent, obtenir des permis d'absence sans solde.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté correspond à la période d'emploi totale de tout employé et s'exprime en années, en mois et en jours (Ex. : 1971, 06, 09).

L'ancienneté s'acquiert après qu'un employé ait complété sa période d'essai prévue à la clause 2.13 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme employé à l'essai.

9.02 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) dans le cas d'accident de travail ou de lésion professionnelle d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ;
- b) dans le cas de maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou lésion professionnelle, pour une durée n'excédant pas douze (12) mois.

9.03 Un employé conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lors d'un accident de travail ou lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois ;
- b) lors de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou lésion professionnelle, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ;
- c) lors d'une mise à pied pour une durée n'excédant pas treize (13) mois.

9.04 Un employé perd son ancienneté, les droits qui s'y rattachent et son emploi, dans les cas suivants :

- a) s'il démissionne formellement, et par écrit, de ses fonctions ou prend sa retraite ;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante ;
- c) s'il refuse de reprendre le travail à la suite de trois (3) rappels dans une période de dix (10) jours de calendrier, sans excuse valable, et après un avis écrit par courrier recommandé, dans le cinq (5) jours de calendrier de la réception dudit avis ;
- d) s'il est mis à pied pour une durée excédant treize (13) mois ;
- e) s'il est absent pour une durée excédant trente-six (36) mois dans le cas d'accident de travail ou de lésion professionnelle ;

- f) s'il est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou de lésion professionnelle.

9.05 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « C » fait état, en date de la signature de la convention, des noms des employés ainsi que de leur ancienneté ; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des employés à la date de la signature de la convention et n'est pas contestable par voie de grief ou autrement.

9.06 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher au restaurant, au début de chaque année, la liste d'ancienneté ; l'ancienneté est alors calculée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

## ARTICLE 10 POSTE VACANT

10.01 Aux fins du présent article, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :

- a) lors du départ volontaire et définitif d'un employé ;
- b) lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante ;
- c) lors de la création d'un nouveau poste.

10.02 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, il le fait par affichage pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs ; tous les employés intéressés au poste concerné peuvent soumettre leur candidature.

10.03 Tout employé qui désire poser sa candidature, lors d'un affichage, doit le faire par écrit au secrétariat de l'Employeur.

10.04 Lorsqu'il y a affichage, le poste est accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il possède les qualifications requises et qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste à combler.

10.05 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant et qu'il ne se trouve aucun salarié régulier à temps complet ou régulier à temps partiel répondant aux conditions énoncées à la clause précédente, l'Employeur peut choisir toute autre personne pour combler tel poste, en donnant cependant la priorité, pour combler tel poste, suivant leur durée d'emploi, à tout salarié temporaire dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la convention.

10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que l'employé ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

L'employé qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

10.07 L'Employeur doit aviser par écrit l'employé concerné par toute promotion, mutation ou mise à pied.

## ARTICLE 11 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Lorsque l'Employeur décide d'effectuer une mise à pied d'un ou plusieurs employés et pourvu que les employés restants aient les qualifications requises et puissent remplir les exigences du travail à accomplir, l'Employeur met à pied en commençant par l'employé le moins ancien de la classification.

Lorsque, par application du paragraphe précédent, un employé régulier est mis à pied, il peut déplacer le moins ancien des autres employés travaillant dans d'autres classifications, s'il a plus d'ancienneté que lui, à la condition que tel déplacement ne constitue pas une promotion et à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse remplir les exigences du travail à accomplir.

11.02 Le rappel au travail des employés mis à pied se fait dans l'ordre inverse des mises à pied pourvu que l'employé ainsi rappelé soit apte à remplir les exigences du poste et ait les qualifications requises.

11.03 Le rappel au travail peut se faire par communication verbale ; si cette communication n'est pas possible, l'Employeur doit adresser un avis écrit, par lettre recommandée, à la dernière adresse connue de l'employé, avec copie au Syndicat.

## ARTICLE 12 TRAVAIL À FORFAIT

12.01 L'Employeur ne peut confier, dans le cours de ses opérations, des contrats à forfait entraînant une mise à pied ou empêchant le rappel au travail d'un employé prévu à la liste d'ancienneté.

**ARTICLE 13     SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

13.01           Étant donné la nature du travail effectué, la semaine normale de travail sera de 40 par semaine mais avec des horaires quotidiens qui pourront varier selon les besoins. Malgré ce qui précède, la journée normale de travail ne pourra excéder douze heures, après quoi la rémunération en temps supplémentaire prévue à l'article 14 s'appliquera. De plus, étant donné que le travail s'effectue en général de façon saisonnière, le présent article ne crée aucune obligation durant la période d'inactivité du restaurant.

**ARTICLE 14     TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

14.01           Tout travail expressément requis par l'Employeur et effectué par un employé en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail mentionnées à la clause 13.01 ou lors d'un jour chômé et payé auquel il a droit, constitue du temps supplémentaire.

Pour le salarié régulier à temps partiel, seul le travail expressément requis par l'Employeur et effectué par celui-ci en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail du salarié régulier à temps complet de sa classification constitue du temps supplémentaire, et ce, malgré toute disposition contraire.

14.02           Le travail en temps supplémentaire est réparti équitablement entre les employés qui exécutent habituellement le travail, compte tenu de leur compétence à effectuer le travail.

14.03           Le travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :

- au taux horaire simple de l'employé, majoré d'une demie (150 %), pour toutes les heures de travail effectuées.

14.04           Lorsqu'un travail en temps supplémentaire a lieu un jour chômé et payé auquel un employé a droit, l'employé bénéficie, en plus du temps supplémentaire payé conformément à la clause précédente, au paiement de son jour de congé à taux régulier.

**ARTICLE 15     SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

15.01           Les salaires et les taux de salaire des employés régis par la convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » de la convention.

15.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification ; les parties devront alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classification.

À défaut d'entente, le taux de salaire de cette nouvelle classification est établi par l'Employeur.

Cependant, tel taux de salaire est contestable par voie de grief, suivant la procédure prévue à la convention, dans un tel cas, l'arbitre doit tenir compte, dans la détermination du taux de salaire de la nouvelle classification, du salaire des autres employés régis par la convention.

**ARTICLE 16 PAIE**

16.01 La paie d'un salarié sera versée directement au compte d'une caisse populaire de son choix le mercredi qui suit la semaine pour laquelle elle est due.

16.02 En cas de maladie ou accident de travail ou lésion professionnelle, la paie est déposée directement, et le relevé est adressé au domicile de l'employé, à sa dernière adresse connue, si celui-ci en fait la demande.

16.03 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque employé :

- a) le nom ;
- b) la date de la paie ;
- c) le montant brut de la paie ;
- d) les détails des déductions effectuées ;
- e) le montant net de la paie ;
- f) le nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire.

16.04 À la demande de l'employé, l'Employeur lui fournit tout autre renseignement pertinent relativement à sa paie.

16.05 Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'Employeur est corrigée à la paie suivante.

16.06 Lors du départ d'un employé, l'Employeur doit lui payer tout salaire ou autres avantages qu'il peut lui devoir en vertu de la convention, à la première paie qui suit son départ.

ARTICLE 17 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

17.01 a) Tout salarié régulier à temps complet bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, des jours chômés suivants, aux conditions mentionnées au présent article :

- le Jour de l'An ;
- le lendemain du Jour de l'An ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la fête des Patriotes ;
- la fête nationale des Québécois ;
- la Confédération ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâces ;
- la veille du jour de Noël ;
- le jour de Noël ;
- le lendemain du jour de Noël.

17.02 Si un des jours mentionnés à la clause précédente auquel un employé a droit coïncide avec le jour de congé hebdomadaire de l'employé, il est observé et payé le jour précédant son congé.

17.03 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés au présent article, l'employé concerné doit être présent à son travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

18.01 L'Employeur accorde à l'employé régulier à temps complet et à l'employé à temps partiel, s'il est au travail, sans perte de salaire, lors des événements ci-après mentionnés, les congés sociaux suivants :

- a) lors du décès de son conjoint, de son père, de sa mère ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant la journée des funérailles.
- b) lors du décès de ses frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru ou petit-enfant : trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant la journée des funérailles ;
- c) lors du décès de ses beau-frère, belle-sœur et grand-parent : jour des funérailles ;

d) lors d'une naissance ou adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables.

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

18.03 Les congés sociaux ne peuvent être cumulés avec d'autres congés, à moins d'entente avec le supérieur immédiat.

## ARTICLE 19 VACANCES

19.01 À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, un salarié a droit aux vacances annuelles suivantes :

a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, un (1) jour de vacances payé selon son taux de salaire régulier, pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances d'un tel employé est calculée à raison du pourcentage accumulé (0.4 % X le nombre de jours de vacances accumulés) des gains d'un tel employé accumulés au cours de l'année précédente.

b) après un (1) an de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier ; la paie de vacances d'un tel employé est calculée à raison de quatre pour cent (4 %) des gains d'un tel employé accumulés au cours de l'année précédente.

c) après quatre (4) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier ; la paie de vacances d'un tel employé est calculée à raison de six pour cent (6 %) des gains d'un tel employé accumulés au cours de l'année précédente.

d) après huit (8) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier ; la paie de vacances d'un tel employé est calculée à raison de huit pour cent (8 %) des gains d'un tel employé accumulés au cours de l'année précédente.

e) après quinze (15) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier. La paie de vacances d'un tel employé est calculée à raison de dix pour cent (10 %) des gains d'un tel employé accumulés au cours de l'année précédente.

19.02 La durée et la paie de vacances de tout autre employé que celui mentionné à la clause précédente sont établies conformément à la Loi sur les normes du travail.

- 19.03 L'Employeur détermine la période de prise de vacances de chaque employé en tenant compte du choix de chaque employé par ordre d'ancienneté et des exigences du service.
- 19.04 Les vacances se prennent normalement à la fin de la période d'activité du restaurant de l'aréna. Si un employé désire prendre des vacances à une autre période, il doit en aviser l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance et celui-ci verra à les accorder à moins que ses besoins en main-d'œuvre ne lui permette pas.
- 19.05 La rémunération pour la période de vacances est remise à l'employé avant son départ.
- 19.06 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétablie au début de la période fixée pour ses vacances peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur, suivant les besoins du service.
- 19.07 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé concerné a droit à une paie de vacances pour les jours de vacances qu'il n'a pas pris et auxquels il a droit en vertu du présent article, le cas échéant.
- 19.08 Les semaines de vacances ainsi gagnées sont non cumulables et non monnayables. Elles seront transférables dans la nouvelle année seulement si, au 31 décembre, l'employé est en congé maladie ou en accident de travail. Par contre, ses vacances devront être prises avant son retour au travail.

**ARTICLE 20 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 20.01 L'employé bénéficie, en autant qu'elles lui soient applicables, des dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 20.02 L'accidenté ou le malade a droit au médecin de son choix en autant qu'il peut exprimer un tel choix.
- 20.03 L'employé qui ne peut se rendre à son travail pour raison de maladie doit en aviser son supérieur immédiat ; dans ce cas, l'Employeur se réserve le droit de le faire examiner par le médecin de son choix.

**ARTICLE 21     SANTÉ ET SÉCURITÉ**

21.01           Le salarié bénéficie, dans la mesure où elles lui sont applicables, des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

**ARTICLE 22     MESURES DISCIPLINAIRES**

22.01           Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en avise l'employé concerné au moyen d'un avis écrit qui contient sommairement, à titre informatif, les faits à l'origine de cette mesure ; copie d'un tel avis est transmise au Syndicat.

22.02           Toute mesure disciplinaire imposée après les quarante-cinq (45) jours de l'incident ou de la connaissance de l'incident par l'Employeur est nulle et non valide aux fins de la convention. La prescription de la connaissance de l'événement ne peut toutefois être supérieure à douze (12) mois.

22.03           L'Employeur ne peut invoquer une infraction qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction, à moins qu'il y ait eu infraction de même nature au cours de cette période.

22.04           Aucun salarié régulier dont le nom apparaît à l'annexe « A » ne peut être mis à pied pour raison de manque d'emploi, ni subir de baisse de salaire pour quelque raison que ce soit pendant la durée de la présente convention collective.

**ARTICLE 23     PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

23.01           C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tous les griefs relatifs au traitement et conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée de la convention.

23.02           Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, du président du Syndicat ; cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

23.03           Dans tous les cas de griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de procéder comme suit :

a) Première étape

Le grief doit être soumis par écrit à l'Employeur ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance qu'en a eue l'employé.

b) Deuxième étape

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, les représentants de l'Employeur et du Syndicat doivent se rencontrer pour en discuter et tenter de le régler.

c) Troisième étape

Si la décision de l'Employeur n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables de la rencontre tenue au paragraphe b) précédent (deuxième étape), ou si telle rencontre n'a pas lieu, de l'expiration de la période mentionnée à ce paragraphe b), ou si la décision n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en respectant la procédure prévue à l'article 25 de la convention.

23.04 L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine, de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.

23.05 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs employés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

23.06 Les délais de soumission de griefs sont de rigueur et ne peuvent être prorogés que du consentement écrit des parties.

**ARTICLE 24** PROCÉDURE D'ARBITRAGE

24.01 Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage peut le faire par écrit au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné au paragraphe c) de la clause 24.03. Le délai mentionné à la présente clause est de rigueur.

24.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministère du Travail afin d'en nommer un d'office.

- 24.03 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoi que ce soit.
- 24.04 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 24.05 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 24.06 L'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les soixante (60) jours qui suivent la dernière audition des parties ; cependant, la décision de l'arbitre n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue en dehors de ce délai.
- 24.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 24.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'Employeur et le Syndicat.

**ARTICLE 25 DISPOSITIONS DIVERSES**

- 25.01 L'employé doit avertir l'Employeur le plus tôt possible de tout changement d'adresse, de numéro de téléphone, de perte, de suspension ou de révocation du permis de conduire.
- 25.02 Les annexes et lettres d'entente auxquelles il est référé dans la convention en font partie intégrante.
- 25.03 Tous les droits présentement concédés et accordés aux employés assujettis à la convention ne pourront être modifiés, restreints, ni éliminés durant la durée de la présente convention, sauf du consentement des deux (2) parties.
- 25.04 L'Employeur s'engage à fournir, sans frais, les services d'un procureur aux employés poursuivis devant les tribunaux à la suite d'actes posés dans l'exercice de leurs fonctions.
- 25.05 L'Employeur peut requérir, à ses frais, d'un employé, de passer un examen médical.

**ARTICLE 26 FUSION, ANNEXION, CHANGEMENTS DE STRUCTURE**

26.01 Dans le cas de fusion, annexion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, ce dernier convient, de concert avec le Syndicat, de tout mettre en œuvre afin de protéger les droits des salariés dans telles nouvelles structures. À cet effet, les parties conviennent de se rencontrer pour tout problème lié à de tels événements et susceptibles de modifier les conditions de travail des salariés.

**ARTICLE 27 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION**

27.01 La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2008.

Cependant, les conditions prévues à cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

27.02 Les sommes dues à titre de rétroactivité et d'ajustement de salaires sont versées en quatre (4) versements dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

**ARTICLE 28 SIGNATURE DE LA CONVENTION**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2006.

LE RESTAURANT DE L'ARÉNA  
D'EAST BROUGHTON

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3666

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ANNEXE A**

**Salaires :**

|                                      | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Préposée responsable au restaurant : | 10,32 \$    | 10,58 \$    | 10,84 \$    | 11,11 \$    |
| Préposé au restaurant :              | 8,70 \$     | 8,92 \$     | 9,14 \$     | 9,37 \$     |

**ANNEXE B**

**AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES**

Par les présentes, je, soussigné(e) \_\_\_\_\_  
autorise les autorités du restaurant de l'aréna d'East Broughton  
(ci-après « le restaurant »), et ce, dès ma première paie, à  
prélever sur ma paie régulière, un montant égal à la cotisation  
syndicale courante à la section locale 3666 du Syndicat canadien  
de la fonction publique qui est légalement reconnue pour me  
représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la  
Municipalité.

J'autorise également le restaurant à verser le montant des  
prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier du  
Syndicat.

Je conviens par les présentes de ne pas tenir le restaurant  
responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués  
en vertu de la présente autorisation.

ET J'AI SIGNÉ À \_\_\_\_\_ CE \_\_\_\_\_ e  
jour de \_\_\_\_\_ 200\_\_.

\_\_\_\_\_  
SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ(E)

\_\_\_\_\_  
ADRESSE

\_\_\_\_\_  
TÉMOIN

**ANNEXE C****LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS**

| <u>NOM</u>        | <u>CLASSIFICATION</u>  | <u>STATUT</u>                | <u>DATE D'EMBAUCHE</u> |
|-------------------|------------------------|------------------------------|------------------------|
| Jocelyne Rodrigue | Préposée responsable   | Régulière<br>(temps partiel) | Décembre 1974          |
| Josée Nadeau      | Préposée au restaurant | Temporaire                   | Septembre 1984         |
| Josée Rodrigue    | Préposée au restaurant | Temporaire                   | Octobre 1997           |

**N.B.- Les sommes dues à titre de rétroactivité seront versées dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.**

**ANNEXE D**

**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**NOM**

|                   |                      |                              |               |
|-------------------|----------------------|------------------------------|---------------|
| Jocelyne Rodrigue | Préposée responsable | Régulière<br>(temps partiel) | Décembre 1974 |
|-------------------|----------------------|------------------------------|---------------|