

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-2108

N° dossier d'accréditation : AM-2002-0420

EMPLOYEUR

RÉGIE INTERMUNICIPALE DE L'ARÉNA RÉGIONAL DE LA RIVIÈRE-DU-NORD

750, RUE FILION
SAINT-JÉRÔME QC J7Z 0J2

Secteur d'activité : Secteur municipal

ASSOCIATION

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308

565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Date signature : 2023-12-19

Date dépôt : 2024-01-12

Nombre de
salariés visés : 11

Date début : 2024-01-01

Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2024-01-16
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**RÉGIE INTERMUNICIPALE DE L'ARÉNA
RÉGIONAL DE LA RIVIÈRE-DU-NORD**

ci-après appelée « l'Employeur »

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308**

ci-après appelé « Le Syndicat »

SCFP

1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 : DÉFINITION DES TERMES.....	1
ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE 5 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	5
ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL ET COTISATIONS SYNDICALES	7
ARTICLE 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	8
ARTICLE 8 : COMMUNICATION ET COLLABORATION	9
ARTICLE 9 : ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 10 : PROCÉDURES D’AFFICHAGE, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL.....	11
ARTICLE 11 : SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL	13
ARTICLE 12 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	16
ARTICLE 13 : SÉCURITÉ D’EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL...	17
ARTICLE 14 : SOUS-TRAITANCE.....	18
ARTICLE 15 : CONGÉS SPÉCIAUX	18
ARTICLE 16 : JOURS FÉRIÉS.....	19
ARTICLE 17 : CONGÉS PARENTAUX	20
ARTICLE 18 : CONGÉS ANNUELS	20
ARTICLE 19 : MESURES DISCIPLINAIRES.....	23
ARTICLE 20 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D’ARBITRAGE.....	23
ARTICLE 21 : RÉGIME D’ASSURANCE COLLECTIVE	25
ARTICLE 22 : CONGÉS DE MALADIE	25
ARTICLE 23 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	28
ARTICLE 24 : TAUX ET ÉCHELLE DES SALAIRES	28
ARTICLE 25 : PAIEMENT DU SALAIRE.....	29
ARTICLE 26 : REMBOURSEMENT PAR L’EMPLOYEUR.....	29
ARTICLE 27 : VÊTEMENTS, UNIFORME ET ÉQUIPEMENT	30
ARTICLE 28 : ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTE.....	30
ARTICLE 29 : RÉGIME DE RETRAITE.....	31
ARTICLE 30 : LANGUE OFFICIELLE.....	32
ARTICLE 31 : DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ	32
ANNEXE « A » : HORAIRES	33
ANNEXE « B » : LISTE D’ANCIENNETÉ	34
ANNEXE « C » : ÉCHELLES DES SALAIRES.....	35

H.
FT

H.
FT

FO

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant les salariés assujettis à la présente convention collective;
- b) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables;
- c) de favoriser le règlement prompt, efficace et équitable de toute mésentente pouvant survenir pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 2 : DÉFINITION DES TERMES

2.01 **Changement technologique**

Désigne la modification majeure des tâches d'un poste à la suite d'une modification apportée par l'Employeur au processus de production, dans l'ensemble ou une partie de son entreprise, par l'introduction d'une nouvelle technologie, de nouvelles machineries ou des équipements différents par leur nature ou leur mode d'opération de ceux qu'il utilisait antérieurement, de même que tout changement dans le mode d'exploitation technologique de l'entreprise directement rattaché à cette introduction.

2.02 **Conjoints**

Aux fins de l'application des articles 15.01, 22.01 et 22.02 b), conjoint désigne les personnes :

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

2.03 **Convention**

Désigne la présente convention collective de travail.



2.04

Salarié

Désigne tout salarié au sens du *Code du travail* couvert par l'accréditation. Les expressions « salarié », « les salariés », « tout salarié », autant au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les salariés ci-après définis et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent.

2.05

Salarié régulier à temps plein

Salarié régulier à temps plein désigne un salarié embauché pour effectuer le nombre d'heures applicable à son emploi, conformément à l'horaire de travail qui lui est applicable, soit quarante (40) heures par semaine.

2.06

Salarié temporaire désigne toute personne salariée embauchée pour les raisons suivantes :

- Pour un surcroît de travail ;
- Pour remplacer l'absence d'une personne salariée en vertu de toute raison prévue à la convention collective;
- Dont les services sont requis dans le cadre d'un projet particulier.

Le salarié temporaire bénéficie de tous les avantages de la présente convention collective à l'exception des dispositions suivantes : article 9 (Ancienneté), article 13 (Sécurité d'emploi et perfectionnement professionnel), article 15 (Congés spéciaux) et article 16 (congrés fériés) lorsque le salarié est en mis à pied.

Le salarié temporaire n'a pas droit à la procédure de griefs et d'arbitrage s'il est mis à pied quand sa période d'embauche est terminée, ou lorsque ses services ne sont plus requis, ou pour toute situation de terminaison du lien d'emploi.

2.07

Période de probation

La période de probation du salarié régulier à temps plein est de mille quarante (1040) heures régulières travaillées.

La personne salariée en période de probation bénéficie de l'application de la convention collective. Toutefois, elle ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage si l'Employeur met fin à son emploi.

Si un salarié temporaire a déjà complété mille quarante (1040) heures travaillées, sa période de probation est réputée avec succès.

2.08

Employeur

Désigne la Régie intermunicipale de l'Aréna régional de la Rivière-du-Nord.

2.09

Exigences normales

Désigne les qualifications et les compétences nécessaires pour accomplir les tâches afférentes à un poste.

2.10

Grief

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

2.11

Horaire de travail

Désigne les journées de travail d'une semaine normale comprises à l'intérieur d'une période de sept (7) jours en incluant le début du quart de travail et la fin de celui-ci.

2.12

Journée normale de travail

Désigne le nombre d'heures de travail à l'intérieur d'une journée normale de travail d'un salarié régulier à temps plein suivant l'article 11.

2.13

Lésion professionnelle

Désigne une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, y compris la rechute, récurrence ou aggravation, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

2.14

Mise à pied

Désigne la cessation temporaire du travail d'un salarié suivant l'article 10.11.

2.15

Parties

Désigne l'Employeur et le Syndicat. Lorsque ce mot est utilisé au singulier, il désigne l'une ou l'autre des parties.

2.16

Période d'essai d'un salarié

Désigne la période de travail à laquelle un salarié régulier ayant obtenu un poste à la suite d'un affichage est soumis avant qu'il ne puisse être confirmé dans le poste obtenu. Cette période est celle prévue à l'article 10.08.

2.17

Poste

Désigne l'ensemble des tâches et responsabilités assignées à un salarié régulier ou en période d'essai.

2.18

Promotion

Désigne l'obtention par un salarié régulier, à la suite d'un affichage suivant l'article 10, d'un autre poste dont le taux horaire maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui qu'il détient.

2.19

Rappel au travail

Désigne le rappel au travail par l'Employeur, suivant l'article 10.12, d'un salarié régulier, à la suite de sa mise à pied.

2.20

Rétrogradation

Mouvement d'un salarié à un autre poste que celui qu'il détient dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de l'appellation d'emploi qu'il quitte.

2.21

Semaine normale de travail

Désigne le nombre d'heures de travail à l'intérieur de la semaine normale de travail d'un salarié régulier à temps plein suivant l'article 11.

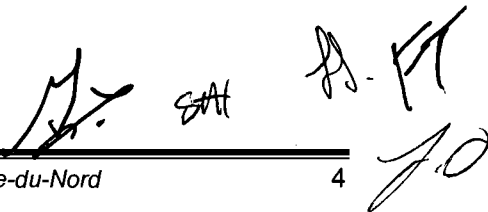
2.22

Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 308.

2.23

La forme masculine utilisée dans la convention désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

Handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'SAT' and 'A. FT'.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique à tous les salariés compris dans l'unité de négociation, telle que définie par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail.
- 3.02 Les personnes à l'emploi de l'Employeur exclues de l'unité de négociation ne peuvent effectuer des tâches normalement exécutées par les salariés compris dans l'unité de négociation si cela a pour effet de causer une mise à pied parmi les salariés réguliers, d'empêcher leur rappel au travail pour au moins une journée normale de travail ou de diminuer leurs heures normales ou supplémentaires de travail.
- 3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail couvertes par la convention n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur et représentant officiel des salariés couverts par l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail, le 8 novembre 2018, portant le numéro AM-2002-0420.
- 4.02 Toute entente entre l'Employeur et le Syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de l'Employeur et du Syndicat expressément désignés pour ce faire.

Le Syndicat peut faire appel à un dirigeant du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur.

De la même façon, l'Employeur peut faire appel à un représentant externe qu'il mandate pour traiter avec le Syndicat.

ARTICLE 5 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.
- 5.02 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent, à n'importe quel moment, amender, ajouter, supprimer ou modifier toute disposition de la convention par voie d'entente écrite signée par leurs représentants.
- 5.03 L'Employeur transmet au Syndicat, au moment de sa mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant aux salariés ou ayant trait directement à l'application de la convention.

5.04 Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du nom de ses dirigeants et de la fonction occupée par chacun, et ce, dans les meilleurs délais. Il en est de même de tout changement.

5.05 Le conseiller extérieur de chacune des parties a le droit d'assister à toute rencontre des parties prévue à la convention.

5.06 **Non-discrimination ou harcèlement**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et psychologique.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en 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 caractères sexuels.

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.

Non-discrimination

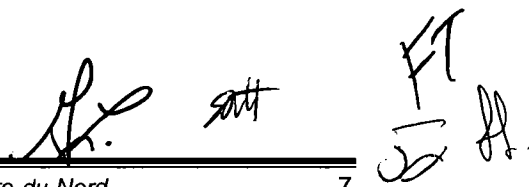
Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf 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 un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs précédemment prévus.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL ET COTISATIONS SYNDICALES

- 6.01 Tout employé couvert par la présente unité d'accréditation est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur, comme condition du maintien de son emploi.
- 6.02 L'Employeur doit déduire à la source, à chaque paie, à toute personne salariée couverte par l'unité d'accréditation représentée par le Syndicat, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par le Syndicat, laquelle réquisition sera accompagnée du procès-verbal de la résolution autorisant telle cotisation. L'Employeur effectue une déduction dès la première paie de la personne salariée.
- De plus, l'Employeur fait parvenir, au plus tard le 15 de chaque mois, au trésorier du Syndicat, les sommes ainsi recueillies le mois précédent.
- Il remettra également une liste contenant les nom et prénom, appellation d'emploi, date d'embauche, nombre d'heures cotisables travaillées dans chaque type d'emploi ainsi que le taux horaire applicable à chacun au cours de la période et taux horaire de chaque salarié ainsi que le montant des retenues individuelles et cumulatives, de même que l'adresse et le numéro de téléphone de chacun. Le cas échéant, l'Employeur fournit, en même temps, le nom de tout salarié qui a terminé son emploi au cours du mois et la date de la fin de celui-ci.
- 6.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, dans le local des employés, un tableau d'affichage distinct sur lequel le Syndicat peut afficher tout avis de convocation de même que tout autre document relatif au Syndicat et à son fonctionnement, signé par une personne représentante syndicale autorisée.
- 6.04 L'Employeur remet un exemplaire de la convention collective à chaque salarié dans les trente (30) jours suivant la date de sa signature; un exemplaire est également remis à tout nouveau salarié. L'Employeur remet au Syndicat dix (10) exemplaires dans le même délai.
- 6.05 L'Employeur s'engage à accorder l'accès aux lieux du travail au représentant du SFCP aux fins de l'application de cette convention collective. Le Syndicat doit donner un préavis d'au moins 24 heures à l'Employeur. Une telle visite ne doit pas nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: one in the center, one to its right, and a larger one on the far right that includes the letters 'FT' and 'SFCP'.

ARTICLE 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.01 a) L'Employeur accepte de libérer, avec solde et avantages sociaux, un représentant du Syndicat pour s'occuper des affaires courantes et de l'administration du Syndicat ainsi que de l'application de la convention. Pour être ainsi libéré, le représentant syndical doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat qui ne peut la refuser sans motifs valables. Le Syndicat doit aviser l'Employeur d'un préavis de quarante-huit (48) heures à moins de cas urgents ou imprévisibles.
- b) Aux fins de l'exercice des fonctions prévues au paragraphe a), une banque de quarante (40) heures par année est créditée au Syndicat.
- 7.02 L'Employeur accepte de libérer, avec solde et avantages sociaux, un (1) salarié membre du comité de négociation syndical pour toute rencontre de préparation et de négociation entre les parties en vue du renouvellement de la convention.
- 7.03 Lors d'une audience devant un tribunal d'arbitrage ou une autre instance judiciaire ou quasi judiciaire, un représentant dûment mandaté par le Syndicat est libéré de son travail sans rémunération, pour la durée de l'audience, moyennant un préavis écrit d'au moins sept (7) jours donnés à l'Employeur.
- 7.04 Le Syndicat peut demander pour un salarié à la fois un permis d'absence sans rémunération pour participer aux activités syndicales officielles, soit un congrès ou un colloque, un conseil général ou pour de la formation syndicale.
- Le permis d'absence doit être demandé à l'Employeur par écrit au moins sept (7) jours avant le départ et un (1) seul salarié à la fois peut être autorisé.
- 7.05 Un représentant du Syndicat dûment mandaté peut interrompre temporairement son travail, sans perte de salaire normal ou d'avantages, après en avoir informé l'Employeur et à la condition que son absence n'affecte pas les opérations.
- 7.06 Dans le cas d'une absence sans rémunération pour affaires syndicales accordée suivant la convention, l'Employeur avance au salarié le salaire normal et les avantages sociaux perdus, comme s'il était au travail. L'Employeur facture le Syndicat lorsque celle-ci atteint un montant de 2000\$ ou au 31 décembre de l'année courante. Si le Syndicat fait défaut de paiement de la facture dans les quarante-cinq (45) jours de son émission, l'Employeur cesse toute avance en vertu du présent paragraphe, jusqu'à parfait paiement.

ARTICLE 8 : COMMUNICATION ET COLLABORATION

- 8.01 Les parties reconnaissent la nécessité d'établir et de maintenir des relations de confiance mutuelle et de respect en collaborant et en communiquant en vue d'assurer un climat de relations de travail sain.
- 8.02 Dans le but d'atteindre l'objectif décrit à l'article 8.01, les parties se rencontrent au besoin, et au minimum une (1) fois par trois (3) mois, pour discuter et tenter de trouver des solutions concernant :
- a) l'interprétation et l'application de la convention;
 - b) les problèmes de santé et de sécurité du travail;
 - c) les griefs;
 - d) les changements technologiques à être implantés et, le cas échéant, la formation à envisager pour faciliter l'implantation et l'adaptation des salariés de même que la nécessité ou non, dans un tel cas, d'afficher un poste touché par ces changements;
 - e) les mesures pour améliorer le rendement des salariés et l'organisation du travail;
 - f) une modification importante à la description des fonctions et responsabilités d'une appellation d'emploi;
 - g) tout autre sujet convenu entre eux.
- 8.03 Ces rencontres sont fixées sur demande, entre elles, et la date est déterminée par entente entre la direction et un délégué syndical de la Régie qui est libéré de son travail sans perte de salaire normal pour la durée de la rencontre.
- 8.04 Les sujets discutés sur lesquels ces représentants des parties s'entendent et qui ont pour effet d'amender la convention ou régler un grief doivent faire l'objet d'une entente écrite.

ARTICLE 9 : ANCIENNETÉ

Acquisition

- 9.01 L'ancienneté est la durée de service continu du salarié régulier chez l'Employeur établie selon sa date d'embauche à la Régie intermunicipale de l'aréna régional de la Rivière-du-Nord. Lorsque deux salariés ou plus possèdent la même date d'ancienneté, la priorité sera établie par tirage au sort, par l'Employeur, en présence d'un représentant syndical et des salariés concernés.

La liste officielle d'ancienneté à la date de la signature de la convention est celle qui apparaît à l'annexe « B ».

Par la suite, une fois par année, le ou vers le 1^{er} février, l'Employeur affiche durant trente (30) jours la mise à jour de la liste d'ancienneté, en indiquant la date d'ancienneté, le statut et l'appellation d'emploi de chaque salarié. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat. Pendant la période d'affichage, la liste peut faire l'objet d'une demande de correction ou d'un grief. Une fois la période d'affichage terminée, la liste devient officielle. En tout temps, les parties peuvent toutefois la corriger sur entente écrite.

Sous réserve des dispositions qui suivent, un salarié régulier absent conformément à une disposition de la convention continue d'accumuler de l'ancienneté.

Maintien

Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) en cas d'absence pour maladie ou accident, y compris une lésion professionnelle, tant que l'Employeur n'a pas mis fin à l'emploi après l'échec d'un exercice conjoint d'accommodement raisonnable;
- c) durant la période autorisée d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental;

Congé sans solde

- d) lorsqu'il est en congé sans traitement dûment autorisé par écrit pour une période consécutive de douze (12) mois ou moins;
- e) lorsqu'il est en service public pour la durée prévue par la législation applicable;
- f) dans le cas d'absence du travail en raison d'une libération syndicale en vertu de l'article 7 de la convention.

Perte

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante et que l'arbitre maintient cette décision si un grief est déposé;
- b) lorsqu'il quitte volontairement son emploi, démissionne ou prend sa retraite.
- c) s'il est mis à pied pendant douze (12) mois;

- d) lorsqu'il s'absente de son travail sans avis l'Employeur ou sans raison valable pendant deux (2) jours consécutifs;
- e) s'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de la réception de l'appel de l'Employeur ou, s'il n'est pas rejoint par téléphone, dans les sept (7) jours de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à sa dernière adresse connue par l'Employeur. À cette fin et pour les autres communications, c'est la responsabilité du salarié de fournir à l'Employeur, par écrit, son adresse, numéro de téléphone et son adresse courriel de même que tout changement. Une copie de cette lettre est remise au Syndicat;

ARTICLE 10 : PROCÉDURES D'AFFICHAGE, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL

10.01 Lorsque survient un poste vacant de façon définitive, l'Employeur peut décider de l'abolir ou de l'afficher. Par contre, l'Employeur ne peut abolir de poste si le nombre de salariés est inférieur à sept (7). Il doit faire part au Syndicat de sa décision dans les soixante (60) jours de la vacance du poste.

Tout poste vacant que l'Employeur a décidé d'afficher ou tout poste nouvellement créé est affiché dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision de l'Employeur ou de la création du poste. L'Employeur affiche un avis à cet effet pour une période de sept (7) jours ouvrables. Une copie de l'affichage est envoyée au Syndicat.

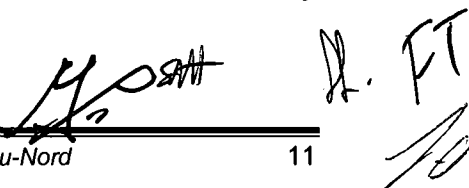
Affichage

10.02 L'affichage doit contenir :

- Le début et la fin de l'affichage;
- l'appellation d'emploi du poste;
- le nombre de postes;
- une description sommaire des tâches;
- les exigences normales du poste;
- s'il s'agit d'un poste à temps plein;
- l'échelle des salaires;
- le nombre d'heures par semaine;
- l'horaire.

10.03 Les salariés qui souhaitent soumettre leur candidature sur un poste affiché doivent la transmettre par écrit à l'Employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature qui n'est pas soumise pendant la période d'affichage est rejetée.

10.04 L'Employeur transmet au Syndicat une copie de la liste des candidats en y indiquant leur ancienneté.



- 10.05 a) L'Employeur choisit le candidat qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il réponde aux exigences normales du poste à combler.
- b) Le fardeau de fournir à l'Employeur, pendant la période d'affichage, toutes les pièces justificatives, appartient au salarié.
- 10.06 a) Dans le cas où l'Employeur choisit un candidat de l'interne, il en avise par écrit ce candidat et le Syndicat dans un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables suivant la période d'affichage ainsi que de la date de début d'emploi. À l'intérieur de ce délai, il avise également par écrit les candidats qui n'ont pas été choisis.
- b) Dans le cas où l'Employeur ne choisit aucun salarié ayant posé sa candidature, il en avise par écrit les candidats et le Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.
- c) L'emploi doit être comblé dans les soixante (60) jours suivant la période d'affichage, sauf entente contraire entre les parties.

d) **Salarié absent**

Un salarié absent pendant la période d'affichage peut postuler conformément à l'article 10.3. Il peut également permettre à un représentant du Syndicat de postuler à sa place.

- 10.07 Le salarié est payé en fonction de l'échelle salariale applicable au poste qu'il obtient à la suite d'un affichage, à compter de son entrée en fonction.

Période d'essai

- 10.08 Le salarié qui est choisi, à la suite d'un affichage, bénéficie d'une période d'essai d'au plus quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés.

Durant cette période d'essai, l'Employeur peut confirmer le salarié dans le poste ou le retourner à son poste antérieur s'il ne peut remplir les exigences normales du poste auquel cas le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur en cas de grief.

Le salarié qui désire retourner à son poste antérieur pendant la période d'essai peut le faire sans perte d'aucun droit et aux mêmes conditions qui lui étaient alors applicables.

Cependant, celui qui retourne à son ancien poste ne peut déposer sa candidature sur un poste dans la même appellation d'emploi pendant une période de douze (12) mois suivant la date de son retour. Si c'est l'Employeur qui retourne le salarié à son ancien poste, il ne peut déposer sa candidature sur un poste dans la même appellation d'emploi à moins de démontrer qu'il a acquis, depuis la date de son retour, les connaissances et compétences pour répondre aux exigences normales pour occuper un poste dans l'appellation d'emploi visée.

Handwritten signatures and initials:
g.p. SA FT
A. FT

Une prolongation de la période d'essai est possible sur entente écrite entre les parties.

10.09 Si le salarié retourne ou est retourné à son poste antérieur pendant ou au terme de la période d'essai, l'Employeur n'est pas tenu de procéder à un nouvel affichage. Il procède suivant l'article 10.05.

10.10 Un salarié qui ne soumet pas sa candidature à la suite d'un affichage ou qui l'ayant soumise la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à un affichage ultérieur.

10.11 **Mise à pied**

En cas de réduction de l'effectif, que ce soit à la suite de l'abolition d'un poste ou pour une autre raison, l'Employeur donne un avis de cinq (5) jours aux salariés concernés. Une copie de l'avis est transmise simultanément au Syndicat. Les mises à pied se font d'abord par ordre inverse de service continu parmi les salariés temporaires, avant les salariés réguliers, puis par ordre inverse d'ancienneté pour les salariés réguliers.

10.12 **Rappel au travail**

Le rappel au travail se fait d'abord avec les salariés réguliers par ordre d'ancienneté. Ensuite, les salariés temporaires sont rappelés par ordre de service continu. Une entente avec le syndicat devra être prise s'il y a modification de l'horaire.

10.13 Lors du rappel au travail, l'Employeur doit envoyer par courriel l'avis de rappel au travail cinq (5) jours avant la date de son rappel, de même qu'une copie conforme au Syndicat. Le salarié doit répondre en copie conforme aux deux (2) parties.

ARTICLE 11 : SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

11.01 **Règle générale**

La semaine normale de travail d'un salarié régulier à temps plein se situe à 40 heures.

11.02 **Pauses repos et repas**

La journée de travail comprend des périodes de repos et de repas rémunérées.

11.03 La période de repas du salarié se prend vers le milieu de son quart de travail normal de travail à un moment qui ne nuit pas au bon fonctionnement des opérations. Celle-ci est d'une durée de trente (30) minutes. Lors des pauses repas, tous les salariés doivent rester sur le périmètre de l'aréna.

Tout salarié a droit au cours de son quart de travail normal, sans perte de salaire, à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque moitié de quart de travail, laquelle est prise vers le milieu de la moitié du quart de travail à un moment qui n'affecte pas les opérations.

Pendant la période autre qu'estivale (du 10 juin au 10 août), au moins un (1) salarié doit être au travail pendant que les autres sont en pause repas. La période de repas est donc décalée pour une (1) personne salariée. Pendant la période estivale, tous les salariés peuvent prendre leur repas ensemble.

Le même régime est prévu pour les pauses repos.

11.04 En plus des droits accordés aux salariés dans le présent article au sujet de la prise d'une période de repas, le salarié qui effectue plus de dix (10) heures consécutives de travail a droit à une période supplémentaire de repas rémunéré de quinze (15) minutes.

11.05 Horaire de travail

La semaine normale de travail de la personne salariée régulière est de quarante (40) heures par semaine.

Les trois (3) horaires types de travail sont prévus à l'annexe « A ». Chaque saison, les employés choisissent leur horaire par ordre d'ancienneté.

L'horaire hivernal débute au milieu du mois d'août et termine à la mi-avril. Les employés choisissent leur horaire à partir de la mi-mai et l'employeur affiche l'horaire final à la mi-juin.

L'horaire du printemps débute de la mi-avril jusqu'à la Fête nationale du Québec. Ce sera le prolongement de l'horaire hivernal, sans les salariés temporaires. Lors de fermeture les fins de semaine, avec l'approbation du travailleur, ses quarts de travail pourront être replacés dans la semaine. Ces modifications seront affichées, au plus tard le 20 mars, pour toute la durée de l'horaire du printemps. L'employeur va également afficher les remplacements disponibles pour toute la durée de l'horaire du printemps. Pour les salariés temporaires, l'article 18.09 sera appliqué.

L'horaire d'été commence au début de la semaine de la Fête nationale du Québec et termine à la mi-août. Les employés choisissent leur horaire à partir du début du mois de février et l'employeur affiche l'horaire final au début du mois de mars. L'employeur va également afficher, au plus tard le 20 mai, les remplacements disponibles pour toute la durée de l'horaire de l'été.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'FT' and other smaller marks.

Pour les années subséquentes, si les besoins opérationnels le justifient, les horaires types pourront être modifiés, après entente entre le Syndicat et l'Employeur.

Le début des quarts d'après-midi et de soir, de même que leur fin, peut être déplacé d'une (1) heure. Le quart du matin ne peut commencer plus tôt que 5 heures, à défaut de quoi il entraîne du temps supplémentaire. Un préavis de cinq (5) jours doit être donné aux salariés pour ces changements.

Si un salarié est absent pour quatre (4) semaines et plus, un ou des salariés réguliers peuvent postuler à l'horaire du salarié absent. Par ancienneté, il peut y avoir changement d'horaire. En cas de refus, l'horaire est offert, par ancienneté, aux salariés temporaires et ceux-ci peuvent l'accepter ou le refuser.

Après approbation du supérieur immédiat, tout salarié a le droit d'échanger un quart de travail avec un autre salarié. Le nombre de tels échanges est limité à 4 occasions par année par la personne qui en fait la demande. La demande doit être faite par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Il est bien entendu que les salariés impliqués dans ces échanges sont responsables de leur présence lors des dates prévues et dans le cas de non-respect de l'échange, le salarié en défaut perd ce droit.

Les salariés doivent entrer leurs heures d'arrivée et de départ dans un horodateur, mais non pour les pauses repas et pauses repos.

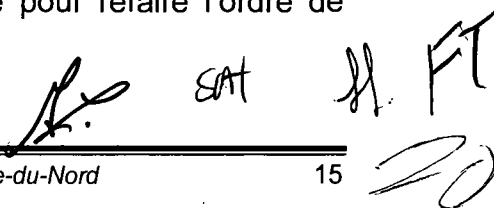
Les opérateurs, par rotation, doivent surveiller le patin libre.

En cas d'absence d'un salarié, son quart de travail devra être remplacé en entier s'il y a au moins 8 heures de location sur les 2 glaces combinées pour la tranche de 6 h à 15 h ou bien pour la tranche de 15 h à 24 h et que cela n'occasionne pas de temps supplémentaire pour les salariés temporaires.

11.06 En cas d'absence ou de congés prévus, l'employeur peut modifier l'horaire des salariés temporaires, avec l'accord de ceux-ci, à condition que ces changements augmentent leur nombre d'heures. Les heures disponibles sont offertes par ancienneté.

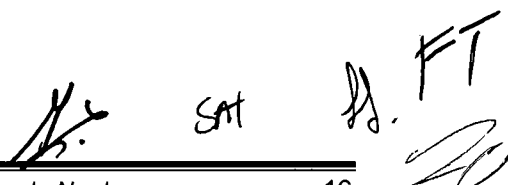
11.07 En cas de fermeture par manque de location, les heures des salariés, avec l'approbation de ceux-ci, pourront être relocalisées dans la semaine.

11.08 À chaque 20 du mois, les plages horaires disponibles pour des remplacements ou du temps supplémentaires seront affichées pour le mois suivant. Cette date sera également utilisée pour refaire l'ordre de rappel en temps supplémentaire.

Handwritten signatures and initials, including 'SAT', 'FT', and a large '20'.

ARTICLE 12 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 a) Le temps supplémentaire s'applique après quarante (40) heures de travail régulier.
- b) Aux fins d'application des dispositions précédentes, les heures de vacances, de jours fériés et de libérations syndicales sont considérées comme des heures travaillées. Les libérations syndicales ne doivent pas entraîner du temps supplémentaire, sauf à la demande de l'Employeur.
- c) Pour tous les salariés réguliers, le temps supplémentaire sera réparti le plus équitablement possible. Un refus sera considéré dans le calcul de répartition équitable. En cas de refus des salariés réguliers, le temps supplémentaire sera offert, sous le même principe, aux salariés temporaires.
- d) En cas de surcroît de travail, les salariés temporaires seront appelés en priorité jusqu'à une concurrence de quarante (40) heures. Une (1) heure de grâce, par semaine, en temps supplémentaire, est accordée afin de combler les quarts de travail.
- 12.02 Aux fins du calcul des heures travaillées, les jours fériés, énumérés à l'article 16.01, sont assimilés à des jours de travail de sorte que les heures qui auraient normalement été travaillées par un salarié, à taux régulier la journée en cause, sont réputées avoir été travaillées par ce dernier.
- 12.03 Un salarié est réputé être au travail durant le temps d'un déplacement exigé par l'Employeur.
- 12.04 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire habituel du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chacune des heures supplémentaires ainsi travaillées.
- Le salarié qui, en dehors de son horaire normal de travail et après avoir quitté les lieux du travail, y revient à la demande de l'Employeur, a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures à son taux horaire régulier, sauf si la rémunération en temps supplémentaire qui peut lui être applicable lui octroie une rémunération supplémentaire. Un autre rappel à l'intérieur de la période de trois (3) heures payées n'est pas considéré comme un nouveau rappel si le salarié est toujours sur les lieux.
- 12.05 Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, est appelé au travail pendant sa période de congé annuel est rémunéré à son taux horaire habituel majoré de cent pour cent (100 %) pour chacune des heures travaillées pendant cette période ainsi que le report du temps effectué en congé.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including the letters 'FT' and 'SAT'.

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, est appelé au travail lors d'un jour férié est rémunéré à son taux horaire habituel majoré de cent pour cent (100 %) pour chacune des heures travaillées pendant cette période.

12.06 Le salarié qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la convention, selon les articles 11.02, 11.03 et 11.04.

12.07 Au cours de chaque période de trois heures et demie (3 ½) de travail supplémentaire, le salarié a droit, sans perte de salaire, à une période de repos de quinze (15) minutes. Une période de repas de trente (30) minutes rémunérées est aussi prévue si le temps supplémentaire est prévu pour plus de sept (7) heures.

12.08 Le travail supplémentaire en continu à une journée normale de travail est effectué par le salarié sur place, pour une période de deux (2) ou quatre (4) heures jusqu'à un maximum de douze (12) heures dans sa journée. Le temps supplémentaire en continu doit être le dernier recours; les autres salariés disponibles devant être appelés au préalable.

12.09 **Banque d'heures supplémentaires**

Il est loisible pour les salariés d'accumuler dans une banque des heures supplémentaires travaillées à raison du taux applicable selon le cas, pour chaque heure travaillée. Un maximum de quarante (40) heures, non renouvelable, peut être injecté dans la banque. Le salarié peut utiliser le temps en banque à raison d'un minimum d'une (1) journée à la fois. Un préavis de 48 heures doit être remis au supérieur immédiat. Les congés non utilisés sont payés le 30 avril de l'année courante.

ARTICLE 13 : SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

13.01 Puisqu'il y va de son intérêt et de celui de ses salariés, l'Employeur convient de favoriser le perfectionnement professionnel de ses salariés réguliers compte tenu, le cas échéant, des ressources budgétaires disponibles suivant la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* et la répartition qui en est faite par l'Employeur.

13.02 Si un salarié doit, à la demande de l'Employeur, obligatoirement suivre un cours de perfectionnement :

- a) il est, pendant toute la durée du cours et toute la durée du temps de déplacement, rémunéré et ces heures sont réputées avoir été travaillées;
- b) l'Employeur assume les frais du cours et rembourse au salarié les dépenses raisonnables qu'il engage, à cet égard, suivant la politique

FT
SA

de l'Employeur alors en vigueur et sur présentation des pièces justificatives requises.

- 13.03 Les personnes salariées régulières, dont le nom apparaît à l'annexe « B », bénéficient de la sécurité d'emploi pour la durée de la convention collective. Aucune de ces personnes salariées ne peut être congédiée, mise à pied, ni subir de baisse de salaire (heures régulières) par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la Régie, ainsi que dans les procédés de travail.

ARTICLE 14 : SOUS-TRAITANCE

- 14.01 L'Employeur convient de ne confier en sous-traitance aucune activité de travail présentement couverte par les emplois de la présente convention collective si, pour les personnes salariées régulières, cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail.

ARTICLE 15 : CONGÉS SPÉCIAUX

- 15.01 L'Employeur accorde au salarié régulier à temps plein le salaire qui correspond au même nombre d'heures que sa journée normale de travail ou l'équivalent, lors des événements ci-après mentionnés, les congés suivants :
- a) son mariage : trois (3) jours;
 - b) le mariage de son père, sa mère, son fils, sa fille, son frère ou sa sœur : le jour du mariage, à la condition d'y assister;
 - c) le décès de son conjoint, son père, sa mère, son fils ou sa fille son petit-fils ou sa petite-fille, que son enfant soit à sa charge ou non, ainsi que le fils ou la fille, le petit-fils ou la petite-fille de son conjoint, que son enfant soit à sa charge ou non: cinq (5) jours consécutifs de calendrier, dont le jour des funérailles;
 - d) le décès de son frère ou sa sœur : trois (3) jours consécutifs de calendrier se terminant le jour des funérailles;
 - e) le décès de son beau-père ou sa belle-mère : trois (3) jours;
 - f) le décès de son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, son grand-père ou sa grand-mère : trois (3) jours.
 - g) la naissance ou l'adoption d'un enfant : le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, dont les deux (2) premiers jours ouvrables sont payés.

- 15.02 Dans les cas visés aux paragraphes c), d), e) et f) de l'article 15.01, si la crémation ou l'inhumation est différée, le salarié peut reporter une (1) ou la journée pour assister à la cérémonie funèbre ultérieure, à la condition d'aviser l'Employeur.
- 15.03 Dans les cas visés aux paragraphes c), d), e) et f) de l'article 15.01, si le salarié assiste aux funérailles et si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile, il a droit à une (1) journée additionnelle de congé, immédiatement avant ou après le jour des funérailles, sans perte de traitement.
- 15.04 Les congés prévus au présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé en vertu de la convention.
- 15.05 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir l'Employeur et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation des faits.
- 15.06 Lorsqu'un salarié est appelé à comparaître devant un tribunal comme témoin, en raison de faits survenus dans l'exercice et les limites de ses fonctions, il peut s'absenter le temps requis pour rendre témoignage. Le salarié reçoit alors la différence entre le montant qu'il aurait normalement gagné pour les heures de travail prévues à son horaire normal et la somme à laquelle il a droit à titre de témoin. Pour avoir droit au paiement, le salarié doit présenter une preuve de son assignation et de sa taxation comme témoin. Le présent article ne s'applique pas si le témoignage découle d'une demande ou d'une assignation à comparaître du Syndicat devant quelque tribunal administratif ou judiciaire.

ARTICLE 16 : JOURS FÉRIÉS

- 16.01 Les jours suivants sont des jours fériés pour tous les salariés:-
1. Le Jour de l'An;
 2. Le lendemain du Jour de l'An;
 3. Vendredi saint ou Lundi de Pâques;
 4. La journée nationale des patriotes;
 5. La Fête nationale du Québec;
 6. La fête du Canada;
 7. La fête du Travail;
 8. L'Action de grâces;
 9. Le jour de Noël;
 10. Le lendemain de Noël.

Les jours suivants sont des congés mobiles pour tous les salariés :

1. La veille de Noël
2. La veille du Jour de l'An



L'aréna sera automatiquement fermé du 24 au 26 décembre et du 31 décembre au 2 janvier. Le 24 et le 31 décembre seront des congés mobiles que les salariés pourront reporter à une date de leur choix, à la suite d'un accord avec l'Employeur. Le congé mobile équivaut à dix (10) heures pour les salariés réguliers et à huit (8) heures pour les salariés temporaires.

16.02 Pour un salarié régulier à temps plein, lorsqu'un jour férié survient au cours d'un congé hebdomadaire, il est reporté à l'intérieur de cinq (5) jours ouvrables de son horaire suivant ou précédent le jour férié, de sorte qu'il bénéficie du congé. Le choix sera fait selon l'ancienneté.

16.03 Si un salarié régulier à temps plein est en congé annuel l'un des jours fériés, l'Employeur lui accorde une journée de congé à une date convenue entre lui et le salarié et qui correspond au même nombre d'heures payées que sa journée normale de travail.

ARTICLE 17 : CONGÉS PARENTAUX

17.01 Les congés de maternité et parentaux sont régis par la *Loi sur les normes du travail* et les règlements pertinents relevant de cette loi et leurs amendements. De plus, le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) trouve application.

17.02 Pendant un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, l'Employeur paie la prime due par le salarié pour le régime d'assurance collective et, pour continuer à bénéficier de ce régime, le salarié doit rembourser l'Employeur lors de son retour au travail. Le remboursement sera réparti sur une période équivalente au congé.

ARTICLE 18 : CONGÉS ANNUELS

18.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

18.02 Une fois gagné, le congé annuel se prend durant l'année de référence suivante, sauf entente contraire.

18.03 Le congé annuel de l'un salarié est déterminé à la fin de l'année de référence comme suit :

1. s'il justifie de moins d'un (1) an de service continu, le salarié a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines. L'indemnité de congé annuel est égale à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence;
2. celui qui justifie entre un (1) et trois (3) ans de service continu a droit à un congé annuel d'une durée de deux (2) semaines continues. L'indemnité de congé annuel est égale à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence;
3. celui qui justifie entre trois (3) ans et cinq (5) ans de service continu a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines. L'indemnité de congé annuel est égale à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence;
4. celui qui justifie entre cinq (5) et dix (10) ans de service continu a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines. L'indemnité de congé annuel est égale à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence;
5. celui qui justifie de dix (10) ans et plus de service continu a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines. L'indemnité de congé annuel est égale à dix pour cent (10 %) du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence;
6. celui qui justifie onze (11) ans et plus de service continu a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines et 1 jour. L'indemnité de congé annuel est égale à dix virgule quatre pour cent (10,4 %) du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence;
7. celui qui justifie quatorze (14) ans et plus de service continu a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines et 2 jours. L'indemnité de congé annuel est égale à dix virgule huit pour cent (10,8 %) du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence;

18.04 L'indemnité de congé annuel est versée à chaque période de paie suivant la date du début du congé annuel.

18.05 Si l'emploi d'un salarié se termine avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir l'indemnité déterminée suivant l'article 18.03 et afférente au congé dont il n'a pas bénéficié.

18.06 Au plus tard le 15 mars, les salariés expriment leurs choix de congé annuel par ordre d'ancienneté. Le salarié qui omet d'exprimer son choix dans le délai perd automatiquement sa priorité de choix, auquel cas, son choix doit s'exprimer après l'affichage par l'Employeur des vacances accordées. L'employeur affiche les vacances accordées au plus tard le 15 avril. La détermination de la période de vacances s'effectue par ancienneté et en tenant compte des exigences du bon fonctionnement des activités de l'Employeur lorsque plusieurs ont exprimé un choix pour une même période.

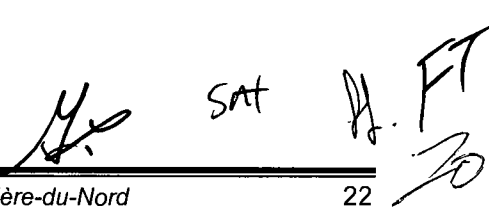
Les semaines de congé annuel doivent se prendre en semaines complètes ou, pour celui qui a droit à moins d'une semaine complète, en jours consécutifs. Par exemple : si une semaine de congé débute le dimanche, elle se termine le samedi de la même semaine pour les salariés dont la semaine de travail est du dimanche au samedi. La période maximale de semaines continues est de trois (3).

Le salarié qui désire apporter un changement à une période de congé annuel peut le faire avec le consentement de l'Employeur en faisant, au moins deux (2) semaines au préalable, sauf si circonstances exceptionnelles, une demande écrite indiquant le changement souhaité. Dans ce cas, l'employeur a le droit de remodifier l'horaire de la semaine en question et de remettre à la normale les salariés qui auraient eu plus d'heures dues aux vacances.

18.07 Le salarié qui est absent pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle et qui n'est pas rétabli au début de sa période de congé annuel peut la reporter à une date ultérieure déterminée par entente entre lui et l'Employeur. Si le salarié ne peut prendre son congé annuel avant l'expiration de l'année de prise des congés, l'Employeur lui verse l'indemnité due ou lui permet de prendre le congé non consommé à partir de la date à laquelle il devient apte à un retour au travail.

18.08 S'il y a fermeture temporaire de l'entreprise, les vacances et le temps accumulé des salariés touchés seront reportés avec entente avec l'Employeur.

18.09 Si l'Employeur décide de remplacer les vacances par un salarié temporaire, ce dernier sera assigné sur un horaire d'au moins trente (30) heures pour la semaine ou un quart de travail complet. Cependant, si le total des heures est de trente (30) pour la semaine, ils devront être faits en trois (3) jours. Au-delà de trente (30) heures, ils pourront être faits en plus de jours.

 SAT A. FT 20

ARTICLE 19 : MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.
- 19.02 Les mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées par l'Employeur sont :
- l'avis disciplinaire;
 - la suspension;
 - le congédiement.
- 19.03 Toute mesure disciplinaire que l'Employeur impose à un salarié doit être confirmée par écrit en indiquant les motifs et copie en est remise au Syndicat.
- 19.04 Une suspension n'interrompt pas le cumul de l'ancienneté.
- 19.05
- a) Dans le cas où l'Employeur désire imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement à un salarié, il doit le rencontrer pour lui délivrer la mesure disciplinaire. Lors de cette rencontre, le salarié doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.
 - b) Cette rencontre doit avoir lieu dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance par l'Employeur des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire mentionnée au paragraphe a).
- 19.06 Lorsqu'une période de douze (12) mois s'est écoulée sans qu'aucune mesure disciplinaire de même nature n'ait été versée au dossier d'un salarié, les mesures qui y ont été versées antérieurement ne peuvent plus être invoquées contre lui et sont retirées de son dossier. Ce délai de douze (12) mois est prolongé d'une durée égale à toute absence du salarié non rémunérée aux termes d'une disposition de la convention.

ARTICLE 20 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 20.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective. À cette fin, la procédure suivante s'applique :

Préalablement au dépôt d'un grief, les parties se rencontrent afin de discuter et, si possible, trouver un terrain d'entente.

Première étape

Tout grief individuel ou collectif doit obligatoirement être soumis à l'autre partie dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement.

Deuxième étape

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler, si l'une d'elles en fait la demande. Si la décision de la partie à laquelle est destiné le grief n'est pas rendue par écrit dans les trente (30) jours ouvrables ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

Troisième étape

Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être par écrit avec copie à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la deuxième (2^e) étape.

20.02 Tout grief doit être formulé par écrit. Néanmoins, une erreur purement technique dans la version écrite du grief ne peut pas l'invalider. Les délais prévus à la présente clause sont de rigueur et emportent déchéance, sauf si les parties conviennent, par écrit, de prolonger les délais.

20.03 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.

20.04 Chacune des deux (2) parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

20.05 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé ou importuné pour l'unique raison qu'il a déposé un grief.

20.06 Lorsqu'un grief a été présenté, le Syndicat peut obtenir, avec l'autorisation du salarié concerné par le grief, une copie de tout document apparaissant au dossier de ce salarié.

Tout salarié peut, pendant ses périodes de repos, de repas, avant ou après le travail et après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel.

Les parties d'un commun accord peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant aux délais concernés.

ARTICLE 21 : RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, la police d'assurance collective actuelle ou une équivalente et il ne peut la modifier sans le consentement écrit du Syndicat, sauf si la modification est imposée par la loi ou l'assureur.
- 21.02 Advenant un changement d'assureur ou, conformément à l'article 21.01, advenant une modification à la police d'assurance collective, l'Employeur fait parvenir au Syndicat les documents pertinents.
- 21.03 Les salariés qui remplissent les conditions d'admissibilité prévues au régime d'assurance collective doivent y adhérer.
- 21.04 L'Employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux du salarié de façon confidentielle sous réserve de la preuve qui peut en être faite en cas de litige.
- 21.05 Le coût total des primes applicables au régime d'assurance collective est assumé à vingt-cinq pour cent (25 %) par l'Employeur et à soixante-quinze pour cent (75 %) par le salarié pour l'année 2023. Pour les années 2024 à 2028, l'employeur cotisera 5 % de plus par année, afin d'arriver à un ratio de 50 %.

Année	Employeur	Salarié
2024	30 %	70 %
2025	35 %	65 %
2026	40 %	60 %
2027	45 %	55 %
2028	50 %	50 %

ARTICLE 22 : CONGÉS DE MALADIE

- 22.01 Les dispositions qui suivent s'appliquent lorsque le salarié est incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure, autre qu'une lésion professionnelle, le concernant, qui concerne son conjoint ou un de ses enfants. Elles s'appliquent aussi lorsque le salarié est incapable de travailler en raison d'un rendez-vous qu'il a pris, pour lui-même ou pour un de ses enfants, auprès d'un professionnel de la santé ou en raison de tests, d'examens ou de soins que lui-même, son conjoint ou son enfant doit passer ou suivre dans un établissement de santé. Toutefois, dans ces derniers cas, le salarié doit tout faire ce qui est possible pour fixer le rendez-vous en dehors de ses heures de travail.

22.02

a) Le salarié doit, sous réserve b), aviser son supérieur immédiat avant le début de son absence.

En cas d'impossibilité de le faire, le salarié, ou quelqu'un pour lui, doit aviser l'Employeur dès que possible.

b) Lorsque le salarié est incapable de travailler en raison d'un rendez-vous qu'il a pris, pour lui-même ou pour un de ses enfants, auprès d'un professionnel de la santé ou en raison de tests, d'examens ou de soins que lui-même, son conjoint ou son enfant doit passer ou suivre dans un établissement de santé, il doit, sauf dans les cas d'urgence, en aviser l'Employeur aussitôt que possible, et au moins deux (2) jours ouvrables avant le jour où doit débiter l'absence.

22.03

Tout salarié régulier a droit, chaque année, à un maximum de cent (100) heures payées, par période de douze (12) mois, s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Soixante-dix (70) heures doivent être prises en journée et trente (30) heures peuvent être prises pour un minimum d'une (1) heure. Si les heures ne sont pas utilisées en totalité durant l'année, elles seront monnayées et payées le ou vers le 15 janvier de l'année suivante, suivant la concordance des paies. Ces jours comprennent les deux (2) jours obligatoires prévus à la loi à titre de journée de maladie ou pour obligation familiale. Si un salarié obtient un poste régulier au courant de l'année, les heures de maladie seront offertes au prorata de l'année.

Tout salarié temporaire a droit, chaque année, à un maximum de trente-deux (32) heures payées, par période de douze (12) mois, s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Vingt-quatre (24) heures doivent être prises en journée et huit (8) heures peuvent être prises pour un minimum d'une (1) heure. Si les heures ne sont pas utilisées en totalité durant l'année, elles seront monnayées et payées le ou vers le 15 janvier de l'année suivant, suivant la concordance des paies. Ces jours comprennent les deux (2) jours obligatoires prévus à la loi à titre de journée de maladie ou pour obligation familiale. Pour tout nouveau temporaire, les heures de maladie seront offertes au prorata de l'année.

22.04

Sur demande, le salarié doit fournir à l'Employeur un certificat médical comprenant un diagnostic et un pronostic lorsque son absence est de trois (3) jours consécutifs ou plus normalement programmés. Le certificat doit parvenir à l'Employeur dans les plus brefs délais.

22.05

Tant qu'un salarié régulier en absence pour cause de maladie ou d'accident conserve son lien d'emploi et pourvu qu'il demeure apte, à la date de sa consolidation, à assumer pleinement les tâches et responsabilités qui s'y rattachent, il demeure titulaire du poste qu'il occupait au début de son absence.



SMT



Si ce poste n'existe plus à son retour, il est alors assujéti aux articles 10.11 à 10.13.

Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, il conserve ses droits en vertu des articles 10.11 à 10.13.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de sa maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances, ni d'empêcher l'application de l'article 9.05.



SAT

H. FT
20

ARTICLE 23 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

23.01 L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux salariés qui se blessent au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour référer et transporter, à ses frais, le salarié blessé à un hôpital ou à un établissement de santé pour recevoir les soins médicaux. Un salarié peut, si la situation l'exige, accompagner le salarié victime d'un accident du travail lors de son transport, et ce, sans perte de salaire.

L'Employeur s'engage à tenir des trousse de premiers soins à la portée des salariés.

23.02 Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des salariés.

23.03 Le salarié blessé doit, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures même de nature bénigne doivent être rapportés le plus rapidement possible au superviseur et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.

23.04 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés de maladie accumulés en faveur du salarié.

23.05 L'Employeur s'engage à ce que tous les salariés soient formés pour les premiers soins.

ARTICLE 24 : TAUX ET ÉCHELLE DES SALAIRES

24.01 Les taux et échelles de salaire sont ceux prévus à l'annexe « C » à la convention.

24.02 La création de nouvelles fonctions, à la suite de la signature de la convention collective, doit être entendue avec le syndicat.

Le taux de salaire applicable à une fonction nouvellement créée après la date de la signature de la présente convention est établi, après discussion avec le Syndicat en tenant compte, entre autres, des taux de salaires déjà en vigueur chez l'Employeur et d'autres facteurs pertinents, comme par exemple, la formation, l'expérience, etc. À défaut d'entente, il sera loisible au Syndicat de déférer le litige à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le désaccord.

ARTICLE 25 : PAIEMENT DU SALAIRE

- 25.01 a) Le salaire du salarié est déposé à l'institution bancaire de son choix, normalement le jeudi, chaque deux (2) semaines, ainsi que son talon de paie et sa fiche des heures travaillées lui sont remis.
- b) Le talon de paie indique :
- Les nom et prénom;
 - La date de la période paie;
 - Le nombre d'heures supplémentaires;
 - Le détail de toutes les déductions;
 - Le salaire brut;
 - Le montant de la paie net;
 - Le cumulatif des gains et déductions;
 - Les heures de jours fériés payées;
 - Le montant en salaire de vacances accumulées;
 - Le nombre d'heures supplémentaires en banque.
- 25.02 Sous réserve de l'article 12.09 qui prévoit la banque d'heures supplémentaires, la rémunération du travail supplémentaire est versée avec la paie pour la période qui suit celle pendant laquelle elle a été gagnée.
- 25.03 Advenant une erreur de cinquante (50) dollars et plus sur la paie qui désavantage le salarié, celle-ci est corrigée aussitôt que possible, mais au plus tard dans les soixante-douze (72) heures.
- 25.04 Avant de se rembourser de montants qui ont été versés en trop à un salarié, l'Employeur s'entend avec lui sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement sous réserve qu'il ne puisse jamais déduire, à titre de remboursement, plus de vingt pour cent (20 %) du traitement brut du salarié.

ARTICLE 26 : REMBOURSEMENT PAR L'EMPLOYEUR

- 26.01 Un salarié qui se déplace, à la demande de l'Employeur, dans le cadre de son travail, se voit rembourser ses frais de déplacement de cinquante-quatre sous (0,54 \$) pour chaque kilomètre, pour un minimum de dix (10) kilomètres sur une période de paie. Pour les années suivantes, ce montant est indexé du même pourcentage que celui prévu pour le salaire et indiqué à l'annexe « C ».

ARTICLE 27 : VÊTEMENTS, UNIFORME ET ÉQUIPEMENT

27.01 L'employeur s'engage à fournir annuellement, pour la période de référence du 1^{er} septembre au 31 août, des vêtements appropriés à leur travail, soit :

- 3 pantalons
- 5 chandails (t-shirts)
- 1 polo
- 1 veste en laine polaire avec ou sans manches
- Gant anti-vibration

L'employeur s'engage à fournir aux salariés une somme annuelle de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) pour couvrir l'achat de bottes sécuritaires, selon les critères définis, sur approbation et remise de la facture. Ce montant sera indexé chaque année du même pourcentage que les salaires, Annexe « C » et il pourra être cumulable sur deux (2) ans.

Aussi, l'Employeur fournit à chacun de ces salariés un manteau d'hiver et des gants nécessaires à leur travail. Ces items sont remplacés au besoin.

Un imperméable et un couvre-tout, pour l'ensemble de ces salariés, sont mis à leur disposition aux fins de leur travail.

27.02 Les pièces fournies doivent être portées au travail et ne peuvent servir à d'autres fins.

27.03 Tous les vêtements, uniformes et pièces d'équipements fournis ou payés par l'Employeur demeurent sa propriété et aucun salarié n'a le droit de les prêter, donner, vendre ou échanger. Lors du départ d'un salarié, l'Employeur peut exiger de celui-ci la remise de ce qui a été fourni ou payé par lui.

27.04 Les vêtements prévus à l'article 27.01 doivent être approuvés par le Syndicat.

ARTICLE 28 : ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01 Toutes les annexes jointes ainsi que toutes les lettres d'entente signées par les parties ultérieurement feront partie intégrante de la présente convention collective.

28.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la convention est ou devient nulle en regard des dispositions de la loi, ses autres clauses ne sont aucunement affectées par cette nullité.



SAT

ARTICLE 29 : RÉGIME DE RETRAITE

29.01 À compter de la signature de la présente convention collective, l'Employeur verse au Régime de retraite par financement salarial de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec « RRFS-FTQ », chaque semaine, un montant de 4 % du salaire régulier gagné pour l'année 2024. Pour les années 2025 à 2028, la contribution de l'Employeur augmentera de 0,25 % par année. Les personnes salariées versent un montant équivalent.

Année	Employeur	Salarié
2024	4 %	4 %
2025	4,25 %	4,25 %
2026	4,5 %	4,5 %
2027	4,75 %	4,75 %
2028	5 %	5 %

ARTICLE 30 : LANGUE OFFICIELLE

- 30.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le français comme langue officielle de communication interne entre la direction et ses salariés.
- 30.02 L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

ARTICLE 31 : DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

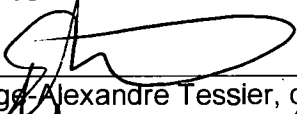
- 31.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2028.
- 31.02 Les parties conviennent que la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de son renouvellement.
- 31.03 Comme seule rétroactivité, tout salarié couvert par la présente convention collective, à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective, reçoit une rétroactivité salariale selon la différence entre le salaire à temps régulier et à temps supplémentaire reçu et celui prévu par la convention collective, et ce, pour la période débutant le 1^{er} janvier 2024 jusqu'à la mise en vigueur des nouveaux salaires prévus par la convention collective.

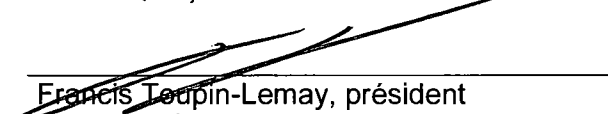
L'Employeur convient de remettre le montant de la rétroactivité à tous les salariés régis par la présente au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

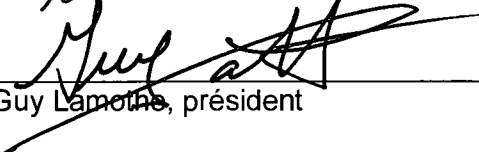
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jérôme, ce 19^e jour du mois de décembre 2023.

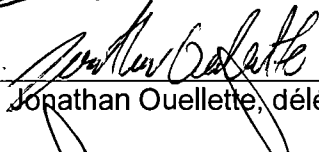
RÉGIE INTERMUNICIPALE DE L'ARÉNA RÉGIONAL DE LA RIVIÈRE-DU-NORD


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 308

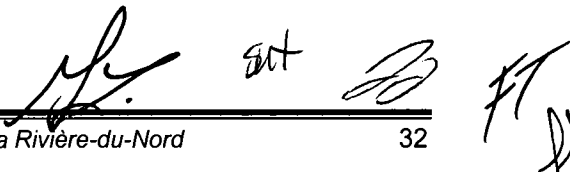

Serge Alexandre Tessier, directeur général


Francis Turpin-Lemay, président


Guy Lamoignon, président


Jonathan Ouellette, délégué syndical


Geneviève Lortie, conseillère syndicale



ANNEXE « A » : HORAIRES

Horaire d'hiver :

horaire 7 jours

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	total
Opérateur 1	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30			40
Opérateur 2				5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	40
Opérateur 3		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30			5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	40
Opérateur 4	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30				40
Opérateur 5	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00				40
Opérateur 6	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00				40
Opérateur 7				14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	40
Opérateur 8			14h00 @ 24h00		14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	40
Opérateur 9	6h00 @ 14h00				6h00 @ 14h00	6h00 @ 14h00	6h00 @ 14h00	32
Opérateur 10	16h00 @ 24h00	16h00 @ 24h				16h @ 24h	16h @ 24h	32
Opérateur 11			6h00 @ 14h00		16h00 @ 24h			16

Horaire de printemps :





horaire printemps

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	total
Opérateur 1	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30			40
Opérateur 2				5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	40
Opérateur 3		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30			5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	40
Opérateur 4	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30				40
Opérateur 5	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00				40
Opérateur 6	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00				40
Opérateur 7				14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	40
Opérateur 8			14h00 @ 24h00		14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	40
Opérateur 9								
Opérateur 10								
Opérateur 11								

Horaire d'été :

horaire 5 jours

	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	total
Opérateur 1		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30			40
Opérateur 2		5h30 @ 15h30		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30		40
Opérateur 3		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30		40
Opérateur 4		5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30	5h30 @ 15h30		5h30 @ 15h30		40
Opérateur 5		14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00			40
Opérateur 6		14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00		14h00 @ 24h00		40
Opérateur 7			14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00		40
Opérateur 8		14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00		14h00 @ 24h00	14h00 @ 24h00		40
Opérateur 9								
Opérateur 10								
Opérateur 11								

Handwritten signatures and initials:

 FT



ANNEXE « B » : LISTE D'ANCIENNETÉ

Nom	Date d'embauche
[REDACTED]	2016-02-15
[REDACTED]	2016-02-27
[REDACTED]	2016-02-27
[REDACTED]	2016-07-17
[REDACTED]	2016-07-17
[REDACTED]	2017-12-26
[REDACTED]	2019-03-08
[REDACTED]	2021-08-19
[REDACTED]	2021-08-21
[REDACTED]	2022-08-09
[REDACTED]	2023-03-12

Handwritten signatures and initials, including "FT", "SA", and "A.".

ANNEXE « C » : ÉCHELLES DES SALAIRES

Les personnes salariées sont rémunérées selon les taux de salaire prévus à la présente grille.

L'augmentation d'échelon se fait chaque année à la date anniversaire d'embauche.

2024 : Les salaires ont été majorés de 6,5 %, plus 0,10 \$.

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Opérateur	27,75 \$	28,30 \$	28,88 \$

Un rattrapage salarial horaire de 0,60 \$ sera appliqué sur les salaires au 1^{er} janvier des années 2025, 2026, 2027 et 2028 avant d'octroyer les augmentations annuelles ci-dessous.

2025 : Les salaires seront majorés, le 1^{er} janvier 2025, du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Montréal, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2023 à septembre 2024, avec un minimum de 2,5 % et un maximum de 4 %.

2026 : Les salaires seront majorés, le 1^{er} janvier 2026, du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Montréal, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2024 à septembre 2025, avec un minimum de 2,5 % et un maximum de 4 %.

2027 : Les salaires seront majorés, le 1^{er} janvier 2027, du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Montréal, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2025 à septembre 2026, avec un minimum de 2,5 % et un maximum de 4 %.

2028 : Les salaires seront majorés, le 1^{er} janvier 2028, du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Montréal, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2026 à septembre 2027, avec un minimum de 2,5 % et un maximum de 4 %.