

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

MUNICIPALITÉ DE ST-LÉON-LE-GRAND

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1142

1^{er} JANVIER 2010 AU 31 DÉCEMBRE 2015

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	DÉFINITION DES TERMES.....	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	5
5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	7
7	LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE.....	7
8	ANCIENNETÉ.....	9
9	PROMOTION ET MUTATION	10
10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	11
11	DURÉE DU TRAVAIL.....	12
12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	13
13	SALAIRE ET CLASSIFICATION	15
14	PRIMES	16
15	VACANCES	17
16	CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS	19
17	CONGÉS SOCIAUX	20
18	ACCIDENT DE TRAVAIL	21
19	TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE OU POUR RAISON PERSONNELLE	22
20	ASSURANCES	23
21	UNIFORME ET OUTILLAGE.....	23
22	MESURES DISCIPLINAIRES	24
23	PROCÉDURES ET RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES	24
24	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	27
25	DURÉE DE LA CONVENTION.....	27

ANNEXE

« A »	LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE 2010.....	28
« B »	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	29
« C »	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	31
« D »	FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ) ..	32
« E »	INDEXATION DES SALAIRES.....	33

LETTRE D'ENTENTE

No. 1	ARTICLE 20 - ASSURANCES	34
-------	-------------------------------	----

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses personnes salariées; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous; qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des personnes salariées; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les personnes salariées régies par les présentes.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES**2.01 Employeur**

Désigne la Municipalité de St-Léon-le-Grand.

2.02 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142.

2.03 Personne salariée

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec et régie par la présente convention.

2.04 Personne salariée en période de probation

- a) Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas complété sa période de probation de quatre-vingt dix (90) jours travaillés à compter de son entrée en service.
- b) À moins de stipulations contraires, la personne salariée en période de probation bénéficie des avantages prévus à la présente convention, sauf qu'elle peut être remerciée de ses services en tout temps sans qu'elle puisse recourir à la procédure de règlement des griefs ou de mécontentes.

2.05 Personne salariée régulière

Désigne toute personne nommée comme tel par résolution du Conseil municipal de St-Léon-le-Grand, à un emploi continu, moyennant un salaire hebdomadaire et/ou un taux horaire et qui a complété sa période de probation.

2.06 Personne salariée régulière intermittente

Désigne toute personne occupant un emploi intermittent, lequel coïncide avec une ou des périodes de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation. **Toute période annuelle de travail d'une personne salariée régulière intermittente doit se terminer un vendredi.**

2.07 Personne salariée temporaire:

- a) Désigne toute personne embauchée pour parer à un surcroît de travail pour une ou des courtes périodes, autre que prévue(s) à 2.06.
- b) La personne salariée temporaire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention. Cependant, elle est assujettie aux dispositions de l'article «Régime syndical» et reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour sa classification et la rémunération du temps supplémentaire, elle est assujettie à la durée du travail et à la rétroactivité s'il y a lieu.

2.08 Ancienneté

Désigne et comprend la durée totale de l'emploi, exprimée en années, mois et jours.

2.09 Promotion

Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste comportant un taux de salaire horaire de base plus élevé.

2.10 Mutation

Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste, comportant un même taux de salaire horaire de base.

2.11 Rétrogradation

Désigne le passage d'une personne salariée régulière d'un poste à un autre poste comportant un taux de salaire horaire de base moins élevé.

2.12 Journée régulière de travail

Désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour une journée régulière de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective.

- 2.13 Semaine régulière de travail
- Désigne le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour une semaine régulière de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 2.14 Grief
- Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.15 Mésentente
- Désigne tout litige sur les conditions de travail non prévues aux présentes.
- 2.16 Affichage
- Désigne une procédure par laquelle l'employeur offre à ses personnes salariées tout poste vacant ou nouvellement créé.
- 2.17 Poste
- Désigne les fonctions de l'une des classifications prévues à la présente convention.
- 2.18 Congé forcé
- Désigne une période de mise en disponibilité d'une durée déterminée à cause d'un arrêt temporaire d'une activité.
- 2.19 Conjoint
- Toute personne unie à une personne salariée par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, reconnu par les lois du Québec, et non dissous par divorce ou annulé; ou, à défaut, toute personne à propos de laquelle il est prouvé par la personne salariée, à la satisfaction de l'employeur, que cette personne cohabite en permanence depuis un (1) an avec une personne salariée de sexe opposé ou de même sexe, que cette dernière présente publiquement comme conjoint et dont elle n'est pas séparée de fait depuis plus de trois (3) mois.
- Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint, apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis le 28 février 1977 par le ministère du Travail.
- 3.02 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur d'administrer, d'opérer, de gérer les affaires et de diriger les personnes salariées assujetties à la présente convention de façon compatible avec les dispositions de cette dernière soit:
- a) Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations.
 - b) Le droit d'engager, classer, mettre à pied, transférer, promouvoir, rétrograder les personnes salariées, le tout d'une façon compatible aux dispositions de la présente convention.
 - c) Le droit de congédier ou de suspendre, ou autrement discipliner, le tout pour juste cause.
- 3.03 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 3.04 Lorsque l'employeur désire exclure un poste de l'unité d'accréditation, il donne au syndicat un avis de trente (30) jours ouvrables; à l'intérieur de ce délai, le syndicat ou l'employeur doit, s'il y a lieu, porter la question devant le commissaire du travail.
- 3.05 A l'exception des cas d'urgence ou pour fin d'entraînement des personnes salariées, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 3.06 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.
- 3.07 Les personnes salariées embauchées par l'intermédiaire des programmes Canada au travail et Jeunesse Canada au travail, ne sont pas couvertes

par la présente convention et n'ont pas droit aux avantages et bénéfices des présentes. Ce type d'embauche nécessite l'accord du syndicat et ne doit en aucun cas causer préjudice de quelques façons que ce soit à un membre de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 L'employeur par ses représentants, le syndicat par ses membres conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination injuste directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.
- 4.02 L'employeur reconnaît à toute personne salariée la pleine jouissance de ses libertés politiques tant au niveau fédéral, provincial ou municipal, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut de personne salariée.
- 4.03 L'employeur agit lui-même ou par l'entremise de son mandataire dans toute discussion, négociation et entente avec le syndicat.
- 4.04 L'employeur et le syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article de la présente convention qu'ils jugent insuffisant.
- 4.05 L'employeur remet au syndicat une (1) fois par année, avant le 15 janvier, une liste alphabétique mise à jour de toutes les personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants pour chacune des personnes salariées: Nom, prénom, date de naissance, salaire, classification, adresse domiciliaire, date d'embauche, ainsi que le montant perçu au cours de l'année précédente en cotisation syndicale.
- 4.06 L'employeur avise le syndicat au moment de l'embauche d'une personne salariée temporaire, cet avis comprend entre autre le nom, son taux de salaire, sa classification, la date d'embauche de même que celle de leur mise à pied effective ou éventuelle.
- 4.07 L'employeur transmet au syndicat dans les meilleurs délais, ceci avant sa mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive s'adressant à la majorité des personnes salariées.

- 4.08 a) Toute personne salariée a le droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du syndicat et de l'employeur. La personne salariée peut obtenir une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- b) Dans le cas de grief, le syndicat et l'employeur doivent se transmettre mutuellement tout document qu'ils entendent mettre en preuve lors de l'audition de l'arbitrage. Cet échange doit se faire dans un délai qui précède d'au moins cinq (5) jours de la date de l'audition de l'arbitrage.
- 4.09 Les conseillers extérieurs de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes rencontres prévues aux présentes.
- 4.10 Pour fin d'application ou d'interprétation de la convention collective, l'employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux conseillers extérieurs du syndicat.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne salariée qui, à la signature de la convention, était membre du syndicat ou qui le deviendra par la suite, ne pourra démissionner du syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant l'expiration de la présente convention en avisant par écrit l'employeur et le syndicat.
- 5.02 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat; à cette fin, elle doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- 5.03 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le syndicat; à cette fin, elle doit, à l'embauchage, signer la formule désignée à cet effet en annexe «C».
- 5.04 Le syndicat fera parvenir à l'employeur copies des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations ainsi que copies des divers statuts.
- 5.05 Toute correspondance au sujet des prélèvements doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.
- 5.06 L'employeur doit déduire à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne salariée, toutes cotisations régulières, ou spéciales déterminées

- par l'assemblée générale du syndicat, ou un montant égal à ces cotisations. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie et doivent apparaître sur les formules T-4 et TP-4.
- 5.07 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le syndicat répondra en lieu et place de l'employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 5.08 L'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme recueillie ainsi que la liste des noms et le montant perçu.
- 5.09 Dans le cas d'omission de prélèvement, due à des erreurs administratives de l'employeur, celui-ci s'engage, sur réception d'une lettre enregistrée venant du syndicat, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours. L'employeur devra s'entendre avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arréage.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part de l'employeur pour avoir parlé, écrit ou agité légalement en vue de servir les intérêts de son syndicat.
- 6.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective (grief, mécontentement, etc.), tout membre du syndicat peut être accompagné d'un délégué syndical lors d'une convocation ou rencontre chez un représentant de l'employeur. Dans ces cas, le délégué syndical ne subit pas de perte de traitement régulier et autres avantages.
- 6.03 Lorsqu'un représentant du syndicat désire rencontrer une ou des personnes salariées pour une enquête relative à un grief ou à un mécontentement, durant les heures de travail, il en fait la demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée ne subit pas de perte de traitement régulier et autres avantages.

ARTICLE 7 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

- 7.01 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président est habilité à demander les libérations pour activités syndicales à l'employeur.

- 7.02 A moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour affaires syndicales doivent être faites à l'employeur cinq (5) jours ouvrables avant l'occurrence.
- 7.03 Les personnes salariées libérées en vertu du présent article conservent tous les droits et privilèges de la présente convention collective comme si elles étaient demeurées au travail.
- 7.04 L'employeur s'engage à libérer sans perte de traitement régulier, toute personne salariée appelée comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief ou d'une rencontre devant les enquêteurs et commissaires du travail du ministère du Travail.
- 7.05 Le représentant autorisé du syndicat, peut, après avis de cinq (5) jours ouvrables donné à l'employeur, s'absenter pour une période maximum de trois (3) jours ouvrables, pour participer à des activités syndicales officielles. L'employeur ne peut refuser une telle libération sans motif valable.
- Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
 - Congrès du SCFP-Québec
 - Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
 - Congrès du travail du Canada
- le tout sans perte de droits, avantages et privilèges prévus à la présente convention.
- 7.06 L'employeur libère sans perte de traitement et autres avantages prévus à la convention, une (1) personne salariée afin qu'elle participe au comité de négociation, à la conciliation, la médiation et l'arbitrage d'un différend au sens du Code du travail.
- 7.07
- a) Dans l'éventualité où le (la) président(e) de la section locale 1142 du SCFP est une personne salariée de l'employeur, celui-ci libère cette personne salariée pour qu'elle puisse assister aux rencontres de négociation ou représentation qu'elle doit faire auprès de d'autres employeurs dans le cadre de ses responsabilités d'officier syndical. Dans un tel cas, l'officier est libéré avec salaire et tous les avantages lui reconnaissant la convention collective et par la suite l'employeur facture ces frais au Syndicat.
 - b) Dans l'éventualité où le (la) président(e) de la section locale 1142 du SCFP n'est pas une personne salariée de l'employeur, le (la) président(e) de ladite section locale peut être un des officiers prévus au

paragraphe 7.06: Dans un tel cas, l'employeur doit rembourser, sur présentation d'une facture, les frais encourus pour la libération du (de la) président(e), facture qui lui est fournie par la section locale 1142 du SCFP.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 L'ancienneté d'une personne salariée s'établit depuis son embauchage ou de son dernier réembauchage dans le cas d'une personne salariée qui a perdu son ancienneté.
- 8.02 Lorsque la personne salariée régulière intermittente est en service actif chez l'employeur, son ancienneté s'accumule au rythme des jours de calendrier durant la période de service actif. La personne salariée régulière intermittente accumule un minimum de dix (10) mois d'ancienneté par année de calendrier à l'emploi de l'employeur.
- 8.03 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants;
- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie contractée dans l'exécution de son travail, pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois de calendrier.
 - b) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident, de maladie, pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier.
 - c) Dans le cas d'absence au travail pour service public pour une période n'excédant pas quarante (40) jours de calendrier.
- 8.04 La personne salariée conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exécution de son travail, pour une période supérieure à dix-huit (18) mois.
 - b) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident pour une période supérieure à douze (12) mois.
 - c) Dans le cas d'absence au travail pour un service public pour une période supérieure à quarante (40) jours de calendrier.

d) Dans le cas d'une personne salariée inscrite sur la liste de rappel pour une période maximale de douze (12) mois.

e) Dans le cas d'un congé forcé.

8.05 La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants:

a) Abandon volontaire de son emploi.

b) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de grief ou de mécontentement.

c) Mise à la retraite.

d) Si, étant en congé forcé de plus de douze (12) mois et si elle est rappelée au travail et néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours de rappel.

e) Dans le cas où une personne salariée est déclarée invalide.

8.06 A moins de stipulation contraire, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption d'emploi, aux fins d'application de la présente convention collective.

8.07 L'annexe "A" des présentes constitue, à la date de la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'employeur.

8.08 La personne salariée appelée à occuper temporairement un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler son ancienneté durant trois (3) mois. Si elle revient à l'intérieur de l'unité de négociation dans ce délai, elle peut exercer tous ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 9 PROMOTION ET MUTATION

9.01 L'employeur fait l'affichage, aux endroits désignés à cette fin, de tout poste vacant ou nouvellement créé. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au syndicat **et à chaque personne salariée.**

9.02 Il est loisible à toute personne salariée de poser sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé.

- 9.03 L'offre d'emploi de tout poste vacant ou nouvellement créé mentionne le titre de l'emploi, l'endroit de travail, le salaire, la classification, la description des tâches à accomplir et les exigences.
- 9.04 Les personnes salariées intéressées devront poser leur candidature en la faisant parvenir au représentant de l'employeur dans les sept (7) jours ouvrables suivant le premier jour de l'affichage.
- 9.05 L'employeur comble le poste dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage et informe simultanément les postulants et le syndicat du choix du candidat dans ce même délai. De plus, l'avis du syndicat devra contenir la liste des personnes salariées déjà couvertes par le certificat d'accréditation, qui ont postulé le poste, leur ancienneté ainsi que les raisons du refus s'il y a lieu.
- 9.06 Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou qui, l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de promotion ultérieure.
- 9.07 Le poste doit être comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 9.08 Avant de procéder à l'embauche d'une nouvelle personne salariée, l'employeur considère les personnes salariées en congé forcé en autant qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales.
- 9.09 Le candidat à qui le poste est attribué, est confirmé à son poste après une période d'essai maximale de trois (3) mois. Si la personne salariée ne peut compléter la période d'essai ou si elle le désire, dans le même délai, elle est réintégrée à son ancien poste, et ce sans perte d'aucun droit afférant à son emploi antérieur.

ARTICLE 10 SÉCURITE D'EMPLOI

- 10.01 Aucune personne salariée régulière ou intermittente ne sera mise à pied ou ne subira de baisse de salaire par suite de changements technologiques ou techniques ou de changements dans les structures administratives, dans les procédés de travail, de changements d'équipement, ou en raison de sous-contrats occasionnant un surplus de personnel.

- 10.02 Lorsque l'employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, il offre, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées de la classification visée, ceci à ses frais, le recyclage ou l'entraînement afin que les personnes salariées puissent se qualifier pour accomplir les nouvelles tâches demandées.
- 10.03 L'employeur ne se servira pas délibérément de contrats forfaitaires comme moyen de limiter le nombre de personnes salariées régies par le certificat d'accréditation.
- 10.04 Dans le cas d'un congé forcé, la personne salariée régulière intermittente concernée, reçoit un préavis de cinq (5) jours ouvrables. La personne salariée en congé forcé est automatiquement inscrite sur la liste de rappel au moment de la mise à pied effective. Les personnes salariées en congé forcé sont rappelées par ordre d'ancienneté et avant l'embauche d'une nouvelle personne salariée.
- 10.05 Toute personne salariée régulière autre que personne salariée en congé forcé, inscrite sur la liste de rappel est rappelée par ordre d'ancienneté en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 10.06 Rappel au travail (saison estivale)
- Les personnes salariées ne sont pas obligées d'accepter un rappel au travail pour les vidanges durant la période estivale et l'employeur n'est pas obligé de leur offrir.

ARTICLE 11 DURÉE DU TRAVAIL

- 11.01 a) La semaine régulière de travail pour les personnes salariées de métiers de l'employeur, est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit heures (8) chacun, effectuées entre huit (8) heures et dix-sept heures (17 h) du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La semaine régulière de travail pour les personnes salariées de bureau de l'employeur, est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, effectuées entre huit heures (8 h) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize heures (16 h) du lundi au vendredi inclusivement.
- 11.02 a) L'horaire de travail prévu à la clause 11.01 peut être modifié au besoin après entente entre les parties.

- b) Cependant, l'employeur peut modifier l'horaire existant ou en implanter de nouveaux, si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché avec copie au syndicat au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur du changement.
- 11.03 A moins d'entente contraire entre les parties, la personne salariée qui travaille selon un horaire particulier, a droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.
- 11.04 Toute personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes par jour ouvrable.
- 11.05 Dans les cas d'urgence où les personnes salariées doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, en plus des dispositions prévues à 12.01 et 12.02.
- 11.06 Toute personne salariée accomplissant un travail malpropre aura le temps de se laver avant son heure de repas et à la fin de sa journée de travail; ces périodes ne doivent pas excéder dix (10) minutes chacune.
- 11.07 Si le délai prévu au paragraphe b) de la clause 11.02 n'est pas respecté, la personne salariée a droit:
- de refuser de modifier son horaire jusqu'à ce que les délais soient écoulés ou
 - d'être rémunéré au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de son horaire avant changement jusqu'à ce que le délai soit écoulé.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 a) Tout travail à effectuer en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail mentionnée à la clause 11.01 est considéré comme du travail supplémentaire.
- b) Sauf dans les cas urgents, le travail supplémentaire n'est pas obligatoire.

c) Ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire les heures de formation d'une personne salariée régulière intermittente sur la machinerie lourde servant à effectuer des opérations de déneigement.

12.02 Sauf pour l'inspection, le travail supplémentaire est réparti également à tour de rôle et par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui, habituellement, exécutent le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

12.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail jusqu'à concurrence de cinquante (50) heures de travail dans la semaine régulière de travail pour les personnes salariées de métiers et de quarante (40) heures pour les personnes salariées de bureau.

b) Au taux double du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail effectuées les jours de Fêtes (en plus de la rémunération prévue pour le jour chômé), les samedis et les dimanches ainsi que chacune des heures travaillées au-dessus de cinquante (50) heures de travail dans la semaine régulière de travail pour les personnes salariées de métiers et de quarante (40) heures pour les personnes salariées de bureau.

12.04 La rémunération du travail supplémentaire est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.

12.05 Pour les fins d'application du présent paragraphe, tout travail exécuté en temps supplémentaire de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi (1/2) heure et de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure, ainsi de suite pour ce travail supplémentaire subséquent.

12.06 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire les jours de fêtes, le samedi et le dimanche, a droit aux avantages prévus aux paragraphes 11.05 et 11.07.

12.07 En aucun cas, la rémunération d'une personne salariée n'est inférieure à l'équivalent de deux (2) heures à taux double, lorsqu'une personne salariée est appelée pour effectuer du travail supplémentaire.

12.08 Dans le cas de rappel durant la période de vacances annuelles d'une personne salariée, tout travail effectué est rémunéré à taux double, en plus de son salaire reçu pour sa période de vacances et un minimum de quatre (4) heures est garanti à la personne salariée ainsi déplacée.

12.09 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps le surtemps effectué, au taux applicable.

Le temps ainsi accumulé constitue une banque qui ne peut en aucun temps dépasser un maximum de quatre-vingt-cinq (85) heures. Toutefois, ces heures ne peuvent être utilisées qu'après entente avec l'employeur.

Tout solde d'heures non utilisé à la fin d'une année financière est remboursé par l'employeur.

ARTICLE 13 SALAIRE ET CLASSIFICATION

13.01 Les salaires et les taux de salaire des personnes salariées régies par la présente sont ceux apparaissant à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

13.02 La classification des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation se donne à chacune des personnes salariées d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat. A défaut d'entente entre les parties, la procédure de règlement de grief s'applique. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.03 La liste des personnes salariées régulières et des personnes salariées régulières intermittentes à l'emploi de l'employeur ainsi que leur classification apparaît à l'annexe "A" de cette convention.

13.04 Si une nouvelle fonction est créée pendant la durée de la présente convention, la procédure suivante s'appliquera:

a) L'employeur, après consultation avec le syndicat, fixera les responsabilités et le taux de salaire de la nouvelle fonction, lesquels prendront effet à la date du changement. En cas de désaccord, l'employeur appliquera le taux fixé par lui. Le syndicat pourra contester après le délai prévu au paragraphe b).

b) Après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de calendrier, le syndicat ou la personne salariée concernée pourra contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de la procédure de

griefs et de mécontentes. Si le syndicat obtient gain de cause, le taux de salaire ordonné est rétroactif au premier (1^{er}) jour de travail à la nouvelle fonction.

- c) Les critères servant à établir le taux de salaire de la nouvelle classification sont ceux généralement reconnus pour fin d'évaluation des tâches et les taux de salaire qui prévalent pour des tâches similaires dans la région, face à des entreprises de même nature.

13.05 L'employeur doit remettre à la personne salariée sa paie de départ, y compris ses vacances, les montants dus et les avantages sociaux prévus aux présentes, sur la dernière paie de la personne salariée concernée.

ARTICLE 14 PRIMES

14.01 Prime de disponibilité

La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit demeurer en disponibilité les fins de semaine ou jours de congé, reçoit une prime de **vingt-quatre dollars (24,00\$)** par période de vingt-quatre (24) heures en disponibilité. Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité, est rémunérée selon les dispositions de l'article 12.03. La période normale où les personnes salariées demeurent en disponibilité se situe pendant la durée du contrat d'entretien routier avec le ministère des Transports du Québec. L'employeur peut prolonger cette période si une situation d'urgence le nécessite.

14.02 Prime de soirée

Toute personne salariée dont une partie de l'horaire est entre dix-sept heures trente (17 h 30) et vingt-quatre heures (24 h 00), a droit pour chaque heure travaillée, à une prime de vingt cents (0,20 \$) l'heure, à condition que le travail effectué ne soit pas du surtemps.

14.03 Prime de nuit

Toute personne salariée dont une partie de l'horaire est entre zéro (0 h) heure et huit heures (8 h), a droit pour chaque heure travaillée, à une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure, à condition que le travail effectué ne soit pas du surtemps.

14.04 Prime de remplacement

Lorsque la secrétaire-trésorière adjointe remplace pour plus d'une (1) journée la secrétaire-trésorière, la secrétaire-trésorière adjointe reçoit une prime correspondant à la différence entre son salaire et celui de la secrétaire-trésorière.

ARTICLE 15 VACANCES

- 15.01 Toute personne salariée régulière a droit à des vacances selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} juin. La personne salariée régulière en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 15.02 Le mois durant lequel la personne salariée a été embauchée est calculé comme ayant été travaillé au complet.
- a) La personne salariée régulière ayant moins d'un (1) an de service a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service à la municipalité jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
 - b) La personne salariée régulière ayant un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service a droit à trois (3) semaines de vacances.
 - c) La personne salariée régulière ayant cinq (5) ans mais moins de vingt (20) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances.
 - d) La personne salariée régulière ayant plus de vingt (20) ans de service a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 15.03 Pour la personne salariée régulière intermittente, elle reçoit en plus de sa paie régulière, 2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel à laquelle la personne salariée a droit, conformément à l'article 15.02.
- 15.04 Les congés prévus à l'article 16 qui surviennent pendant la période de vacances de la personne salariée s'ajoutent à celles-ci, au début ou à la fin, au choix de la personne salariée. Il lui est aussi loisible de reporter ces congés à une date de son choix après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 15.05 a) La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses vacances de façon consécutive. La première période de vacances est d'un minimum de dix (10) jours ouvrables consécutifs. Le reste des vacances peut se prendre par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs après un

avis de dix (10) jours à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- b) Nonobstant 15.05 a) et 16.05, pour la période du 1^{er} janvier au 15 décembre de chaque année, il est loisible à la personne salariée de prendre un maximum de cinq (5) jours de vacances par période d'une journée ou plus après un avis de deux (2) jours à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Une partie de ces cinq (5) jours non utilisés au 15 décembre seront perdus.

15.06 La période comprise entre le 23 juin et la fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Toutefois, la personne salariée a droit de prendre ses vacances en dehors de la période normale. Les vacances dues au premier (1^{er}) juin peuvent se prendre au mois de mai précédent.

15.07 Sous réserve de 15.09, dans tous les cas, il est loisible à la personne salariée de changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres personnes salariées soit respectée.

15.08 La personne salariée malade ou victime d'un accident avant ou pendant sa période de vacances peut, sur présentation d'un certificat médical, interrompre et reporter ses vacances soit à la suite de sa maladie ou de son accident, soit à une date ultérieure; le tout selon les dispositions de l'article 19 (traitement maladie).

15.09 Les horaires de vacances sont établis en fonction des demandes des personnes salariées.

Eu égard aux demandes des personnes salariées, il sera tenu compte de l'ordre suivant:

- 1) De l'ancienneté de la personne salariée au service de l'employeur.
- 2) Du choix exprimé par la personne salariée.

15.10 La rémunération des vacances sera remise avant le départ de la personne salariée pour ses vacances.

15.11 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée visée a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service au 1^{er} juin précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris. Cette indemnisation est subordonnée au paragraphe 15.02.

- 15.12. En cas de décès de la personne salariée, les ayants droit et/ou les héritiers légaux auront droit en argent aux jours de vacances accumulés, le tout conformément à la clause 15.11.
- 15.13 La personne salariée qui, pour une raison autre que celles énumérées à l'article 15.08, ne peut observer ses semaines de vacances peut reporter jusqu'à un maximum de deux (2) semaines qui devront être prises au cours de l'année suivante, sans quoi elles seront définitivement perdues.

ARTICLE 16 CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHOMÉS PAYÉS

- 16.01 Les jours suivants sont reconnus congés et jours chômés payés:

La St-Jean Baptiste (24 juin)
La fête du Canada (1^{er} juillet)
La fête du Travail (début septembre)
Le jour de l'Action de grâces
La veille de Noël
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël
La veille du Nouvel An

Congé mobile pouvant être pris à la discrétion de la personne salariée, avec avis d'une semaine au supérieur immédiat. Ce congé ne peut être monnayé s'il n'est pas pris au cours de l'année

La fête du Nouvel An
Le lendemain du Nouvel An
Le Vendredi saint
Le lundi de Pâques
La fête des Patriotes

Tout autre jour décrété comme fête par la ville et/ou les gouvernements.

- 16.02 Si l'une des fêtes mentionnées ci-haut survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée, s'il y a lieu, à la date du décret gouvernemental. En l'absence de décret gouvernemental, le jour de congé est reporté le jour précédant ou suivant la fête, à moins que la fête n'ait été reportée à une date ultérieure après entente avec la personne salariée et l'employeur.
- 16.03 Si l'un des jours tombe au cours des vacances payées, la personne salariée aura droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire au taux simple additionnel pour cette journée. La date de la prise du congé est déterminée par la personne salariée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 16.04 En plus de la rémunération prévue au chapitre du temps supplémentaire, la personne salariée tenue de travailler un jour chômé payé, a droit soit à la rémunération du jour chômé payé ou à la remise du jour chômé payé. La personne salariée détermine si le jour chômé payé doit être remis en temps. La personne salariée fixe la date de la remise du jour chômé payé après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 16.05 Nonobstant toute disposition contraire, la personne salariée régulière intermittente a droit aux congés prévus à la clause 16.01 en autant qu'elle soit au travail au moment où le congé survient.
- 16.06 La personne salariée peut accumuler ses congés fériés. Toutefois, les congés ainsi accumulés doivent être utilisés en entier durant l'année de référence (1^{er} juin au 31 mai).

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

- 17.01 Toute personne salariée régie par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants:
- 1) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles. Pour le père ou la mère, s'il y a plus de cent (100) milles de distance du domicile de la personne salariée, celle-ci bénéficie d'une journée supplémentaire.
 - 2) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables, dont le jour des funérailles.
 - 3) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, de la belle-soeur, du beau-frère, d'un grand-parent, du gendre, de la bru: deux (2) jours ouvrables, dont le jour des funérailles.
 - 4) Lors du décès du neveu, de la nièce: une demi (1/2) journée, le jour des funérailles.
 - 5) Lorsqu'une personne salariée se marie, il lui est alloué quatre (4) jours ouvrables ou non.
- 17.02 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

- 17.03 La personne salariée appelée comme juré, témoin, demandeur ou défendeur, suite à un bref d'assignation, ou ayant à se présenter à la cour des petites créances, ne subit de ce fait aucune perte de traitement.
- 17.04 A moins de stipulation contraire, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 17.05 Nonobstant toute disposition contraire, la personne salariée régulière intermittente bénéficie des congés prévus à la clause 17.01 en autant qu'elle soit au travail au moment où le congé survient.

ARTICLE 18 ACCIDENT DE TRAVAIL

- 18.01 L'employeur doit prendre les mesures prévues par la loi des accidents de travail pour assurer la sécurité et la santé de ses personnes salariées.
- 18.02 Dans les cas d'urgence, l'employeur assure les premiers soins à toute personne salariée durant les heures de travail et si nécessaire, la fait transporter aux frais de l'employeur.
- 18.03 Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis dans l'exécution de son travail, la personne salariée continue de recevoir son salaire régulier pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale à faire son travail. Pour ce faire, sur un avis de la personne salariée, l'employeur fait compléter et signer le formulaire approprié de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Quant au reste, cette personne salariée est assujettie aux dispositions de la loi des accidents du travail du Québec. La personne salariée peut puiser à même ses caisses de congé de maladie le montant nécessaire pour compléter son plein salaire.
- 18.04 Le paiement du salaire effectué en vertu du présent article n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par la personne salariée.
- 18.05 L'employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 18.06 La personne salariée a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils

recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'employeur accepte le choix unanime des deux (2) médecins.

ARTICLE 19 TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE OU POUR RAISON PERSONNELLE

- 19.01 a) La personne salariée qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement régulier, conformément aux dispositions des présentes clauses.
- b) La personne salariée qui le désire bénéficie d'un congé pour raison personnelle. Pour y avoir droit, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat avant la prise du congé. Celui-ci ne peut refuser sauf pour un motif valable.
- 19.02 Au 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé à toute personne salariée régulière régie par cette convention, un crédit non cumulatif d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois de service effectué pendant l'année de référence, c'est-à-dire l'année précédente.
- 19.03 Le solde du crédit annuel de congé maladie non utilisé est monnayable pour un maximum de cinq (5) jours par année. La personne salariée reçoit, au plus tard le 15 janvier de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année, selon le taux en vigueur à la date du paiement.
- 19.04 Sur demande, la personne salariée doit produire un certificat médical, normalement après la troisième (3^e) journée d'absence ainsi que la date probable du retour au travail.
- 19.05 Dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire.
- 19.06 En cas de conflit entre le médecin de l'employeur et celui de la personne salariée, quant à la date de retour au travail, un troisième médecin est nommé conjointement par les deux (2) parties; la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également par les deux (2) parties s'il y a lieu.
- 19.07 Lors de la cessation d'emploi d'une personne salariée, celle-ci bénéficie du solde "JOURS OUVRABLES EN MALADIE" accumulé à son crédit. Ces jours sont payés selon le taux en vigueur lors de la cessation d'emploi de la

personne salariée, sur la paye de la dernière semaine de travail avant la cessation d'emploi.

ARTICLE 20 ASSURANCES

- 20.01 L'employeur s'engage à défrayer cinquante pour cent (50%) du coût total du plan d'assurance groupe que les personnes salariées voudront bien se donner.
- 20.02 Pour bénéficier des avantages prévus à la clause 20.01, les personnes salariées devront aviser l'employeur dans les meilleurs délais, de l'implantation du plan d'assurance groupe.

ARTICLE 21 UNIFORME ET OUTILLAGE

- 21.01 L'employeur fournit gratuitement, à la demande d'une ou de ses personnes salariées tout vêtement nécessaire à l'emploi ou exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois de la sécurité, la santé et l'hygiène.
- 21.02 Les vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.
- 21.03 L'entretien des vêtements fournis par l'employeur et utilisés exclusivement sur les lieux et pour fins de travail, est à la charge de l'employeur.
- 21.04
- a) L'employeur fournit à chaque personne salariée dont le travail l'exige, des imperméables, des chapeaux pour la pluie, les bottes ou couvre-chaussures.
 - b) **A la signature de la présente, l'employeur rembourse à la personne salariée régulière qui présente une facture à cet effet un montant maximal de cent quatre-vingts dollars (180,00\$) incluant les taxes pour l'achat de bottes de sécurité.**
 - c) **La personne salariée régulière bénéficie des dispositions de l'alinéa b) une fois par année. La personne salariée régulière intermittente bénéficie des dispositions de l'alinéa b) une fois tous les deux (2) ans.**
- 21.05
- a) L'achat des outils exigés pour le travail du salarié est aux frais de l'employeur, sauf pour les outils de grosseur 1/2 drive et moins qui sont

fournis par le chef d'équipe. Les outils fournis par l'employeur demeurent sa propriété.

- b) L'employeur s'engage à remplacer tout outil et équipement fournis à la personne salariée et qui seraient volés, endommagés ou brûlés. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

22.01 a) Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend successivement les modalités ci-après formulées:

- 1) l'avertissement écrit
- 2) la suspension
- 3) le congédiement

- b) Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'employeur d'imposer une suspension ou un congédiement pour négligence professionnelle grave ou pour un acte criminel.

22.02 Seuls les avis disciplinaires dont la personne salariée et le syndicat ont été informés par lettre recommandée peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.

22.03 Aucune pression ou mesure ne sera faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.

22.04 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

22.05 Tout rapport disciplinaire concernant une infraction ou un rapport dépréciatif sera rayé du dossier de la personne salariée à la fin d'une période de douze (12) mois, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions depuis lors.

ARTICLE 23 PROCÉDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES

23.01 Lorsqu'une personne salariée se croit lésée par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail de la présente convention et/ou que celles visées par cette convention est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage.

- 23.02 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 23.03 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ou d'une mécontente n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief ou d'une mécontente est faite à titre d'indication. La rédaction du grief ou de la mécontente de même que la mention des articles ou des paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.
- 23.04 Tout grief ou mécontente ne peut être soumis dans un délai excédant soixante (60) jours ouvrables de la date ou de la connaissance de la date de l'évènement qui a donné lieu au grief ou à la mécontente.
- 23.05 Première étape: SECRETAIRE-TRESORIER
- Lorsqu'une personne salariée croit qu'elle a été injustement traitée, ladite personne salariée et/ou le syndicat présente(nt), par écrit, au secrétaire-trésorier, l'objet de son grief ou de sa mécontente.
- 23.06 Le secrétaire-trésorier doit, dans les cinq (5) jours suivants apporter une réponse écrite justifiant sa position dans l'objet qui a amené le grief ou la mécontente. Une copie de cette réponse est remise à la personne salariée concernée et/ou au représentant syndical concerné avec copie conforme au syndicat.
- 23.07 Si la personne salariée et/ou le syndicat n'a pas reçu dans le délai prévu à la clause précédente ou si la réponse est jugée insatisfaisante, il a dix (10) jours ouvrables pour porter le cas à la deuxième étape.
- 23.08 Deuxième étape: LE MAIRE
- Suite au dépôt du grief ou de la mécontente au maire, ce dernier a dix (10) jours ouvrables pour faire connaître sa réponse par écrit. Une copie de cette réponse est remise à la personne salariée concernée avec copie conforme au syndicat.
- 23.09 Si la personne salariée et/ou le syndicat n'a pas reçu de réponse ou si la réponse est jugée insatisfaisante, il a dix (10) jours ouvrables pour porter le cas en arbitrage.

- 23.10 Arbitrage
- La partie qui désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage doit aviser l'autre partie par lettre recommandée.
- 23.11 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un Conseil d'arbitrage.
- 23.12 Dans les cinq (5) jours faisant suite à l'avis mentionné à 23.10 les parties se rencontrent afin de choisir l'arbitre.
- 23.13 A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail de nommer l'arbitre.
- 23.14 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit; cependant, il ne peut ajouter ou modifier quoi que ce soit à cette convention.
- 23.15 En matière de mécontente, l'arbitre peut rendre toute décision en tenant compte de l'équité et de la bonne conscience.
- 23.16 Dans le cas d'un grief ou de mécontente concernant un fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail.
- 23.17 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) Rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) Rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances;
 - d) Lorsque l'arbitre ne maintient pas en tout ou en partie la décision de l'employeur, les sommes d'argent dues portent intérêt au taux courant depuis la date du grief et sans préjudice à tout autre recours de la personne salariée.
- 23.18 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre les parties.
- 23.19 Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le syndicat à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.

ARTICLE 24 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

24.01 Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention collective est conclue pour la période allant du **1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2015**.

25.02 Elle entre en vigueur lors de sa signature et à moins de stipulations contraires, elle est rétroactive à compter du **1^{er} janvier 2010 pour les salaires seulement**. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ayant signé, par leurs représentants dûment autorisés, à St-Léon-le-Grand, ce 13^e jour du mois de juin 2011.

MUNICIPALITÉ DE
ST-LÉON-LE-GRAND

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Daniel Dumais M. Suplent

Daniel Chamblane

Louise Bérubé

Jean-François

A. J. SFP

ANNEXE "A"

LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE 2010

NOM	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ		
		ANS	MOIS	JOURS
BARRETTE, Cécile	2001-07-17	8	5	13
BARRETTE, Georges	1977-12-05	27	9	6
BROUSSEAU, Gilbert	1993-11-11	14	3	19
MARQUIS, Richard	2004-01-06	5	10	
ROBICHAUD, Valère	1985-11-21	20	11	22
TREMBLAY, Dominique	1996-08-19	12		11

ANNEXE "B"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	2010-01-01	2011-01-01	2012-01-01	2013-01-01	2014-01-01	2015-01-01
<p>BARRETTE, Cécile, bureau Secrétaire-trésorière adjointe. Effectue diverses tâches administratives et bureautiques. Est rappelée en priorité dans la mesure où l'employeur a du travail de bureau à faire exécuter. Personne salariée régulière intermittente avec une garantie minimale de travail de 25 semaines de 35 heures, Remplace la secrétaire-trésorière en son absence. A le droit de refuser un rappel au travail lors d'une semaine pendant laquelle elle ne travaille pas.</p>	14,22 \$	14,54 \$	14,87 \$	15,20 \$	15,58 \$	15,93 \$
<p>BARRETTE, Georges, métier Opérateur de machineries lourdes, préposé à l'entretien et réparation de ladite machinerie. Chef d'équipe, mécanicien, soudeur, accomplit temporairement des tâches inférieures demandées par l'employeur.</p>	21,40 \$	21,88 \$	22,37 \$	22,87 \$	23,44 \$	24,03 \$
<p>BROUSSEAU, Gilbert, métier Effectue la cueillette des ordures, l'entretien des bâtiments et terrains municipaux. Effectue le débroussaillage, la réparation de la signalisation, les travaux de peinture, le ménage, le classement et toutes autres tâches de travail journalier. N'opère pas de machinerie. Personne salariée régulière intermittente, commence à travailler le lundi de la semaine qui comprend le 1^{er} juin pour terminer le vendredi de la semaine qui comprend le 30 septembre et est sur appel pour les mois de mai et octobre.</p>	10,75 \$	12,75 \$	13,13 \$	13,52 \$	13,96 \$	14,41 \$

	2010-01-01	2011-01-01	2012-01-01	2013-01-01	2014-01-01	2015-01-01
<p>MARQUIS, Richard, métier Opérateur de machineries lourdes. Effectue l'entretien journalier de sa machinerie, mécanicien et accomplit toutes autres tâches inférieures demandées par l'employeur. Personne salariée régulière intermittente sur appel en novembre et avril et commence à travailler le lundi de la semaine qui comprend le 1^{er} décembre pour terminer le vendredi de la semaine qui comprend le 30 avril.</p>	16,02 \$	16,38 \$	16,75 \$	17,13 \$	17,56 \$	18,00 \$
<p>ROBICHAUD, Valère, métier Opérateur de machineries lourdes. Effectue l'entretien journalier de sa machinerie, mécanicien, technicien hydraulique, soudeur et accomplit toutes autres tâches inférieures demandées par l'employeur. Personne salariée régulière intermittente qui commence à travailler le lundi de la semaine qui comprend le 1^{er} novembre pour terminer le vendredi de la semaine qui comprend le 30 avril.</p>	20,66 \$	21,12 \$	21,60 \$	22,09 \$	22,64 \$	23,21 \$
<p>TREMBLAY, Dominique, métier Opérateur. Effectue la cueillette des ordures, l'entretien des bâtiments et terrains municipaux. Effectue le débroussaillage, la réparation de la signalisation, les travaux de peinture, le ménage, le classement et toutes autres tâches de travail journalier. N'opère pas de machinerie. Personne salariée régulière intermittente qui commence à travailler le lundi de la semaine qui comprend le 20 juin pour terminer le vendredi de la semaine qui comprend le 20 septembre et est sur appel pour le début de juin et la fin de septembre.</p>	10,45 \$	12,75 \$	13,13 \$	13,52 \$	13,96 \$	14,41 \$

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, par les présentes autorise et mandate mon employeur (Municipalité de St-Léon-le-Grand), à déduire sur chacune de mes payes, à titre de cotisation syndicale mensuelle régulière, le montant qui lui sera indiqué par le secrétaire-trésorier de ce syndicat, après avoir été décrété par la majorité des membres de tel syndicat alors présents à une assemblée dûment convoquée et régulièrement tenue.

Je conviens par la présente de ne pas tenir l'employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

NOM ET PRENOM

ADRESSE

TEMOIN

DATE

ANNEXE "D"

FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. À cette fin, l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité pour et au nom de chaque personne salariée participant au Fonds, dans un compte REER, un montant d'argent équivalent à celui souscrit par la personne salariée sur la base suivante :
 - 1 \$ versé par l'employeur pour chaque 1 \$ souscrit par la personne salariée par période de paie, jusqu'à une contribution maximale de l'employeur de :
 - Mille dollars (1 000,00 \$) pour la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010.
 - Mille dollars (1 000,00 \$) pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011.
 - Mille cent dollars (1 100,00 \$) pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012.
 - Mille deux cent dollars (1 200,00 \$) pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013.
 - Mille trois cent dollars (1 300,00 \$) pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014.
 - Mille quatre cent dollars (1 400,00 \$) pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.
3. De plus, l'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque personne salariée qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion du Fonds, le montant indiqué par la personne salariée pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Les parties conviennent, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, qu'il est possible pour la personne salariée, qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'elle participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS) et par contribution financière de l'employeur (CE).
4. Une personne salariée peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.
5. L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds ; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacune. L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

ANNEXE "E"

INDEXATION DES SALAIRES

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'employeur ajuste, le cas échéant, les échelles de salaire selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada. Le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre d'une année est calculé de la façon suivante :

$$\frac{\text{IPC du mois de décembre de l'année en cours} - \text{IPC du mois de décembre de l'année précédente}}{\text{IPC du mois de décembre de l'année précédente}} \times 100$$

ANNÉE 2010

Si l'augmentation du coût de la vie dépasse deux et quart pour cent (2,25 %) pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre 2010, le salaire des personnes salariées est augmenté de la différence entre deux et quart pour cent (2,25 %) et l'augmentation réelle du coût de la vie pour un maximum de trois et demi pour cent (3,5 %), et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2010.

ANNÉE 2011

Si l'augmentation du coût de la vie dépasse deux et quart pour cent (2,25 %) pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre 2011, le salaire des personnes salariées est augmenté de la différence entre deux et quart pour cent (2,25 %) et l'augmentation réelle du coût de la vie pour un maximum de trois et demi pour cent (3,5 %), et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2011.

ANNÉE 2012

Si l'augmentation du coût de la vie dépasse deux et quart pour cent (2,25 %) pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre 2012, le salaire des personnes salariées est augmenté de la différence entre deux et quart pour cent (2,25 %) et l'augmentation réelle du coût de la vie pour un maximum de trois et demi pour cent (3,5 %), et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2012.

ANNÉE 2013

Si l'augmentation du coût de la vie dépasse deux et quart pour cent (2,25 %) pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre 2013, le salaire des personnes salariées est augmenté de la différence entre deux et quart pour cent (2,25 %) et l'augmentation réelle du coût de la vie pour un maximum de trois et demi pour cent (3,5 %), et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2013.

ANNÉE 2014

Si l'augmentation du coût de la vie dépasse deux et quart pour cent (2,25 %) pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre 2014, le salaire des personnes salariées est augmenté de la différence entre deux et quart pour cent (2,25 %) et l'augmentation réelle du coût de la vie pour un maximum de trois et demi pour cent (3,5 %), et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2014.

ANNÉE 2015

Si l'augmentation du coût de la vie dépasse deux et quart pour cent (2,25 %) pour la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre 2015, le salaire des personnes salariées est augmenté de la différence entre deux et quart pour cent (2,25 %) et l'augmentation réelle du coût de la vie pour un maximum de trois et demi pour cent (3,5 %), et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2015.

LETTRE D'ENTENTE NO : 1

ENTRE: LA MUNICIPALITÉ DE ST-LÉON-LE-GRAND, d'une part

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1142, d'autre part

OBJET: ARTICLE 20 - ASSURANCES

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À la signature de la présente, le syndicat dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour se prévaloir des dispositions de l'article 20 de la convention collective et instaurer un plan d'assurances collectives.
2. À l'expiration du délai prévu en 1, si aucun plan d'assurances collectives n'est instauré ou aucune discussion en ce sens n'est en cours entre les parties, l'article 20 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

«20.01 La personne salariée régulière qui contracte au privé une assurance salaire se voit rembourser par l'employeur une indemnité de trente-cinq dollars (35,00 \$) par semaine travaillée.

20.02 La personne salariée régulière qui désire se faire rembourser l'indemnité prévue au paragraphe 20.01 doit fournir à l'employeur une preuve qu'elle a contracté une assurance salaire et que cette dernière est en vigueur pendant les semaines pour lesquelles l'indemnité est réclamée.»

EN FOI DE QUOI les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à St-Léon-le-Grand, ce 13^e jour du mois de juin 2011.

MUNICIPALITÉ DE
ST-LÉON LE GRAND

Daniel Dumais M. Secrétaire

Louise Bevilacqua

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Daniel Chamberland

Jorge Boult

SCFP