

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DU CANTON DE GORE

**ci-après désignée « l'Employeur »
ou la « Municipalité »**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4542**



ci après désigné « le Syndicat »

1^{er} mai 2008 au 31 décembre 2015

TABLE DES MATIÈRES (à vérifier avant les signatures)

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	2
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	10
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D'EMPLOI	20
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	21
ARTICLE 11	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	23
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	25
ARTICLE 13	CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS	26
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES	27
ARTICLE 15	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	30
ARTICLE 16	RÉGIME DE MALADIE ET ASSURANCES COLLECTIVES	30
ARTICLE 17	CONGÉS SPÉCIAUX	32
ARTICLE 18	SANTÉ ET SÉCURITÉ	33
ARTICLE 19	CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ D'ADOPTION	34
ARTICLE 20	RÉGIME DE RETRAITE	34
ARTICLE 21	BOURSE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	35
ARTICLE 22	MESURES DISCIPLINAIRES	35
ARTICLE 23	ALLOCATIONS ET UNIFORMES	36
ARTICLE 24	MONTANT FORFAITAIRE ET RÉTROACTIVITÉ	38
ARTICLE 25	DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	38
ANNEXE « A »	STRUCTURE SALARIALE	39
ANNEXE « B »	CLASSIFICATIONS ET FONCTIONS	45
ANNEXE « C »	MÉMOIRE D'ENTENTE	Erreur ! Signet non défini.
ANNEXE « D »	FORMULAIRE D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	47
ANNEXE « E »	AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE	48
ANNEXE « F »	DESCRIPTIONS DE TÂCHES	49
ANNEXE « G »	Liste des salariés réguliers saisonniers à l'emploi de la municipalité à la date de la signature de la convention collective	55
ANNEXE « H »	Liste d'ancienneté	56

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but de cette convention collective est d'établir et de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre l'Employeur, ses salariés assujettis à cette convention et le Syndicat, de définir et de préciser par les termes de cette convention, les conditions de travail qui rendent justice à toutes et à tous, lesquelles conditions sont reconnues comme étant équitables et de prévoir une méthode ordonnée de régler en la façon établie à l'article 7 les griefs qui peuvent survenir de temps à autre.
- 1.02 Dans la mesure où l'une des dispositions de cette convention devient ou soit déclarée contraire à une loi ou un décret d'ordre public, ladite disposition est considérée nulle et non avenue.
- 1.03 L'emploi du féminin inclut le masculin et inversement sauf si le contexte le requiert autrement.
- 1.04 Les annexes et mémoires d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif, tel que prévu par le *Code du travail du Québec* pour les salariés visés par l'accréditation émise le 4 mars 2004, laquelle se lit :

« Tous les cols bleus »

De : **Municipalité du Canton de Gore**
9, Chemin Cambria
Gore (Québec) J0V 1K0

Établissements visés :

Tous

- 2.02 Il est convenu que l'Employeur ne peut conclure aucune entente individuelle avec un salarié visé par l'unité de négociation dont les termes seraient contraires aux dispositions précises de la présente convention collective.
- 2.03 L'Employeur convient que les tâches principales de ses superviseurs et autres membres de la direction sont de gérer et de diriger ses salariés. Il est entendu en conséquence, que de telles personnes ne font pas le travail normalement effectué par les salariés visés par l'unité de négociation, sauf dans les situations suivantes :



- a) pour fins d'expérimentation et/ou de recherches de nouvelles méthodes et/ou procédés de travail;
- b) pour fins d'instruction, de formation ou pour améliorer les procédés de travail des salariés;
- c) dans les cas d'urgence, lorsque aucun salarié n'est disponible pour effectuer le travail, et ce, pour un maximum d'une (1) journée (8 heures);
- d) occasionnellement, pour accomplir une tâche, et ce, pour une période n'excédant pas trente (30) minutes.

2.04 **Sous-contrat, sous-traitance**

L'Employeur peut accorder des contrats à la sous-traitance et/ou octroyer des sous-contrats pour le travail actuellement effectué par des salariés régis par la présente convention collective; toutefois, l'octroi ou le maintien de tels contrats à la sous-traitance et/ou de sous-contrats ne peut avoir pour conséquence la mise à pied, ou la réduction d'heures régulières de travail, ou l'abolition de fonction ou de poste compris dans l'unité de négociation, ou d'éviter de rappeler au travail un salarié mis à pied.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'administrer, de gérer et de diriger ses activités conformément à ses obligations et tel que limité par les dispositions de la présente convention collective.

Les droits de l'Employeur incluent le droit de :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité de ses salariés et de ses opérations;
- b) adopter, amender de temps à autre et mettre en vigueur les règlements de conduite raisonnables qui ne sont pas incompatibles avec la convention collective et obliger ses salariés à les respecter;
- c) déterminer les exigences normales pour remplir n'importe quel poste, lesquelles exigences doivent être reliées à ces postes;
- d) déterminer, contrôler et modifier le genre et l'emplacement de l'équipement et/ou des outils à utiliser et les procédés de travail à suivre.



- 3.02 L'Employeur affiche en tout temps, les règlements de conduite prévus à l'article 3.01 b) afin de permettre à ses salariés d'en prendre connaissance et remet simultanément au Syndicat, copie de tels règlements affichés.
- 3.03 L'Employeur reconnaît devoir exercer ses droits d'une façon qui ne viole pas les dispositions précises de la présente convention collective. Toute action de sa part qui en viole lesdites dispositions peut faire l'objet d'un grief et être traitée selon la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 3.04 L'Employeur agit normalement par ses mandataires et représentants dûment autorisés. Le Syndicat est informé par écrit de l'identité de tels représentants et des changements qui peuvent survenir.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 À moins que le contexte ne le requiert autrement, les termes suivants utilisés dans la présente convention collective signifient :

- a) « **Salarié** » : désigne un salarié à l'emploi de l'Employeur et qui est visé par l'unité de négociation et par les dispositions de la présente convention;
- b) « **Classification** » : désigne le niveau hiérarchique identifié à l'annexe « B » des présentes auquel appartient une fonction visée par la présente convention collective et servant à déterminer le salaire applicable;

Chaque classification définit un éventail de taux entre le minimum et le maximum pouvant être applicable pour une fonction donnée;

- c) « **Poste** » : désigne l'emploi précis auquel un salarié est affecté normalement par l'Employeur.

4.02 « **Période de probation** » : signifie la période pendant laquelle tout salarié est considéré en probation et à l'essai. Celui-ci n'a aucune ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours effectivement travaillés, après quoi son ancienneté est calculée rétroactivement à partir de sa dernière date d'embauche.

Au cours de sa période de probation, tout salarié peut être discipliné, suspendu ou congédié, sans recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

Toutefois, sauf si prévu autrement de façon spécifique, un salarié en période de probation est visé par toutes les dispositions de la présente convention collective et par les avantages qu'elle prévoit.

4.03 « **Salarié régulier à temps complet** » : désigne et comprend tout salarié embauché pour travailler le nombre d'heures prévu à l'article 11, dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Municipalité, pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation.

4.04 « **Salarié régulier saisonnier** » : désigne et comprend tout salarié qui travaille sur un horaire de quarante (40) heures pour une période minimale de trente (30) semaines et sur un horaire inférieur à quarante (40) heures pour une période minimale de cinq (5) semaines. Cependant, cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

Le salarié régulier saisonnier bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective, sauf si expressément prévu aux présentes.

Le salarié régulier saisonnier est informé, par écrit, quinze (15) jours avant le début de sa période de travail annuelle, de la date où ses services sont requis et de la date prévisible de la cessation de son emploi.

L'annexe « G » des présentes constitue la liste des salariés réguliers saisonniers. Le nom du salarié qui devient saisonnier régulier après la signature de la convention collective s'ajoute automatiquement à l'annexe « G ».

4.05 « **Salarié remplaçant** » : désigne et comprend tout salarié embauché pour remplacer durant toute la durée de l'absence d'un salarié pour des motifs prévus à la convention. Lorsque le salarié absent est de retour, le salarié remplaçant est remercié de ses services. Ce salarié a l'horaire de travail du salarié qu'il remplace.

Ce salarié reçoit le salaire correspondant à sa fonction tel que prévu à l'annexe « A » et a droit aux avantages prévus par les lois et normes du travail. Il bénéficie également des avantages de la convention concernant la cotisation syndicale, le temps supplémentaire et la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf en cas de renvoi.

4.06 « **Salarié temporaire** » : désigne et comprend tout salarié embauché soit pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu, soit pour accomplir un travail spécifique et qui doit être mis à pied lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé. Son statut peut être vérifié en tout temps par le Syndicat. La durée de l'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas excéder cent vingt (120) jours consécutifs de travail par année de calendrier, sauf si le salarié temporaire est embauché pour remplacer spécifiquement une absence autorisée d'un salarié régulier, auquel cas la durée de la prestation de travail du salarié temporaire peut être de la même durée que celle du salarié remplacé.

Ce salarié temporaire reçoit le salaire de la classe 1-B tel que prévu à l'annexe « A » et bénéficie des avantages de la convention concernant la cotisation syndicale, les horaires de travail, le temps supplémentaire et la procédure de griefs et d'arbitrage, sauf en cas de renvoi.

De plus, le salarié temporaire peut conduire les véhicules réservés à la classe « chauffeur et opérateur de véhicules motorisés « C » » pour accomplir leur travail de journalier.

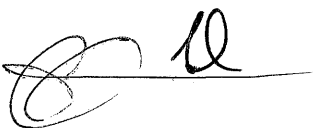
La Municipalité peut embaucher des salariés temporaires dans la fonction de journalier uniquement. Toutefois, ces personnes peuvent occuper une autre fonction lors de remplacement de salariés absents. Dans ce cas, ils reçoivent le salaire de la fonction occupée, tel que prévu à l'annexe « A ».

L'embauche de salariés temporaires ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre de salariés réguliers et salariés réguliers saisonniers requis. L'embauche d'un salarié temporaire ou le recours à l'utilisation d'un salarié temporaire ne doit pas être fait pour empêcher la création d'un poste de salariés réguliers à temps complet au sens de l'article 4.03 de la convention collective.

4.07 « **Salarié étudiant** » : désigne et comprend tout salarié poursuivant ses études à temps plein dans une école reconnue par le ministère public concerné.

L'étudiant n'est pas régi par la convention collective, sauf en ce qui a trait à la cotisation syndicale et le salaire prévu à l'annexe « A » (classe 1-A) des présentes.

La Municipalité peut utiliser les étudiants, à l'année, sept (7) jours sur sept (7), pour la coupe de gazon, l'entretien des espaces verts, le travail dans les parcs et patinoires et pour les activités sur les plateaux sportifs, lors des fêtes populaires ou lors d'activités communautaires ou touristiques.



ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 5.01 La Municipalité, par ses représentants, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres, en raison de son âge, de son état civil, de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, syndicales ou religieuses.
- 5.02 De plus, il n'y a pas de harcèlement pratiqué par l'Employeur et ses représentants ou le Syndicat et ses membres au sens de l'article 10.1 de la *Charte des droits de la personne* et de l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.
- 5.03 L'Employeur reconnaît que c'est à lui de prendre des mesures raisonnables afin de protéger la dignité de ses salariés au travail. Ainsi, les parties aux présentes reconnaissent que de tels salariés ont le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel ou psychologique au sens de la *Charte des droits de la personne* et de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Sécurité syndicale

Tout salarié, membre du Syndicat à la signature de la présente convention collective et tout salarié qui le devient pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat.

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé l'admission de ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu comme membre.

6.02 Cotisation syndicale

- a) L'Employeur s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque salarié visé par l'unité de négociation, les frais d'adhésion et la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat de temps à autre, selon l'article 6.02 b) et à remettre ces montants au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, au plus tard le 15 du mois suivant de telles déductions, le tout accompagné d'un sommaire détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés, le salaire versé ainsi que les montants retenus pour chacun.



- b) Le Syndicat avise la Municipalité par écrit, du montant exact à percevoir à titre de cotisations syndicales et de frais d'adhésion ainsi que de tout changement à cet égard, au moins trente (30) jours avant que lesdits montants aient commencé à être déduits. Toutefois, ce changement ne prend effet qu'à partir de la première période de paie suivant ladite période de trente (30) jours.
- c) L'Employeur indique sur le relevé T-4 et R-1 de chaque salarié, le montant des cotisations syndicales perçues.
- d) Tout salarié nouvellement embauché doit compléter le formulaire d'autorisation de prélèvement de la cotisation syndicale prévue à l'annexe « E », et ce, en présence d'un délégué du Syndicat.

6.03 **Tableau d'affichage**

- a) L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un (1) tableau d'affichage, en autant que ce tableau soit restreint uniquement à des affichages d'avis du type ci-après mentionné :
 - i) avis d'élection du Syndicat;
 - ii) résultats des élections et nominations;
 - iii) avis des assemblées du Syndicat ou autres activités similaires affectant directement les salariés de l'unité de négociation;
 - iv) tout autre avis dont l'affichage est spécifiquement autorisé par écrit par le Directeur général de la Municipalité.
- b) Il n'y a aucune distribution de quelconque brochure, dépliant, document, carte avis, affiche ou autre publicité syndicale autrement que par l'entremise dudit tableau d'affichage au sein même des locaux de la Municipalité.

6.04 **Absences pour activités syndicales**

Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

La Municipalité accorde annuellement, pour toute absence prévue pour activités syndicales, cinq (5) jours ouvrables non rémunérés.

Un permis d'absence doit être complété conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires :



- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec;
- c) Congrès du Conseil du travail du Canada;
- d) Congrès du SFCP-Québec;
- e) Stage d'étude;

Il est entendu que ces jours d'absence peuvent être partagés et utilisés par un maximum de un (1) dirigeant ou délégué syndical.

Pour les absences prévues à 6.04 a), b), c), d) et e), le salarié et/ou le Syndicat en fait la demande au Directeur général de la Municipalité au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date d'absence, en complétant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'il apparaît à l'annexe « D ».

6.05 Réunions avec les représentants de l'Employeur

Un (1) seul représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour la période de temps requise :

- a) Lors des rencontres de négociation de la convention collective, y compris la conciliation, la médiation et son arbitrage, s'il y a lieu;
- b) Lors de discussions relatives à des griefs, y compris l'arbitrage;
- c) Lors de toute autre rencontre avec l'Employeur.

6.06 Congé sans solde pour fonction syndicale

Sur demande écrite du Syndicat, présentée au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde à un (1) seul salarié visé par l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté, une permission d'absence d'une durée de six (6) mois pour remplir une fonction officielle pour le Syndicat. Une (1) seule permission d'absence est accordée au cours de la durée de la présente convention.

6.07 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander, par écrit, les libérations pour activités syndicales au Directeur général de la Municipalité ou son remplaçant.

6.08 L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître un salarié à titre de membre du comité exécutif du Syndicat ou de délégué syndical, tant que le Syndicat ne l'a pas avisé officiellement par écrit, du statut de ce salarié.

Tout changement quant à l'identité des délégués syndicaux doit être signalé à l'Employeur, officiellement par écrit, avant que l'Employeur ne soit tenu de reconnaître ceux-ci à ce titre.

6.09 Le Syndicat a le droit de nommer un délégué syndical afin de vaquer aux responsabilités ci-après stipulées :

- a) Le délégué syndical a pour fonction d'enquêter sur les griefs des salariés portés à sa connaissance, d'aider les salariés à préparer des griefs et, s'il y a lieu, de traiter de tels griefs selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente convention.
- b) Il est entendu que le délégué syndical a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur. S'il est nécessaire pour celui-ci de vaquer aux tâches prévues au paragraphe précédant, durant ses heures de travail, le délégué doit d'abord obtenir la permission de son supérieur immédiat ou de son remplaçant avant de quitter son poste. Les renseignements quant au motif et à la durée prévue d'une telle absence doivent être alors fournis.

Cette permission n'est pas refusée sans motif valable, pourvu que l'absence soit pour une période raisonnable et que le salarié retourne à son poste immédiatement après. Le délégué doit inscrire sur sa feuille de temps l'heure du départ et du retour effectif au travail.

Dans de telles conditions, ces absences sont avec solde pour les heures normales de travail ainsi effectuées.

6.10 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

6.11 L'Employeur s'engage à accorder au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, un accès raisonnable à ses terrains et bâtisses aux fins de vérifier si la présente convention collective est respectée et pour s'entretenir avec un salarié de l'unité de négociation. Toutefois, la présence du représentant ne doit pas retarder, perturber ou affecter les opérations normales de la Municipalité.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Le terme « grief » signifie toute mésentente relativement à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation d'une ou plusieurs des dispositions particulières de la présente convention collective.



7.02 **Étape préliminaire**

Les parties encouragent tout salarié à tenter de régler sa plainte directement avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief. À cette fin, il peut être, à sa demande, accompagné d'un délégué syndical. À défaut de règlement, la plainte peut être soumise comme grief selon la procédure prévue ci-après.

La ferme volonté des parties est de tenter de régler efficacement tout grief pouvant survenir au cours de la convention collective, en suivant les étapes suivantes :

7.03 **Étape 1**

- a) Le salarié ou le Syndicat peut soumettre un grief par écrit au supérieur immédiat concerné dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant :
 - i) l'événement donnant naissance au grief; ou
 - ii) de sa prétendue connaissance d'un tel événement, connaissance qui ne peut en aucune circonstance être de plus de quatre-vingt-dix (90) jours après l'événement.
- b) Le grief est signé par le salarié concerné ou le délégué syndical impliqué. Ce grief mentionne le nom et la fonction du plaignant, les événements et les faits ayant donné naissance au grief, la date à laquelle le grief est supposé être survenu, la nature du grief, le nom et titre du supérieur immédiat, les dispositions de la convention collective prétendument violées et la réclamation.
- c) Le supérieur immédiat ou son remplaçant et le Syndicat se rencontrent dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.
- d) Le supérieur immédiat ou son remplaçant répond, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion prévue à 7.03 c).

7.04 **Étape 2**

- a) À défaut d'une réponse ou à défaut d'une décision satisfaisante, le Syndicat peut en appeler au Directeur général de la Municipalité sur avis signé par un représentant du Syndicat, le tout dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la réponse prévue à 7.03 d) ou de l'expiration des délais pour répondre.
- b) Le Directeur général et le Syndicat se rencontrent dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis prévu à 7.04 a).

- c) Le Directeur général de la Municipalité ou son représentant répond, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre tenue selon 7.04 b).
- d) Nonobstant ce qui précède et tant et aussi longtemps que le Directeur général de la Municipalité agit comme supérieur immédiat des salariés de l'unité de négociation, l'étape 2 n'est pas obligatoire et le grief peut être traité immédiatement selon les dispositions prévues à l'étape 3.

7.05 Étape 3 – Arbitrage

- a) À défaut d'une réponse par le Directeur général de la Municipalité dans le délai prévu à 7.04 c) ou à défaut d'une décision satisfaisante, ou lorsque le grief n'est pas réglé à l'étape 1 dans le cas où l'étape 2 n'est pas requise en vertu des dispositions de 7.04 d), l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage en envoyant un avis écrit à l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la réponse ou de l'expiration du délai pour le faire conformément à 7.04 c) ou 7.03 d), selon le cas.
- b) L'avis d'arbitrage doit contenir le nom de l'arbitre dont c'est le tour d'agir et copie de l'avis doit lui être envoyée.
- c) Les parties consentent à ce que les griefs soient entendus par un arbitre unique, choisi à tour de rôle, selon la liste suivante :
 - Me André Sylvestre;
 - Me Pierre Laplante;
 - Me Alain Corriveau;
 - Me Denis Provençal.

7.06 Un grief de congédiement ou de suspension peut être réglé par l'arbitre unique de la manière suivante :

- a) en confirmant la mesure prise par l'Employeur;
- b) en réinstallant le salarié avec tous ses droits et avantages, avec pleine compensation, y compris les intérêts, pour la perte de rémunération subie à son taux de salaire régulier, moins tout montant d'argent qu'il a reçu ou gagné durant sa suspension ou son congédiement;
- c) par toute autre décision considérée juste et équitable.



- 7.07 En rendant une décision à l'égard d'un grief qui lui est soumis, l'arbitre tient compte des dispositions de la convention collective. L'arbitre n'est toutefois pas autorisé à amender, ajouter, soustraire ou modifier quelque partie que ce soit de la présente convention collective, ni de rendre une décision incompatible avec les dispositions de ladite convention.
- 7.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière séance d'arbitrage.
- 7.09 a) Un grief qui survient directement entre les parties ou un grief qui concerne plusieurs salariés de l'unité de négociation peut être soumis par le Syndicat directement au Directeur général de la Municipalité, ou par l'Employeur, directement au président du Syndicat, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant :
- i) l'événement donnant naissance au grief; ou
 - ii) de sa prétendue connaissance d'un tel événement, connaissance qui ne peut en aucune circonstance être de plus de quatre-vingt-dix (90) jours après l'événement.
- b) Il est entendu qu'un tel grief est soumis directement à l'étape 2 par le Syndicat ou l'Employeur, selon le cas.
- 7.10 Une erreur technique dans la rédaction du grief n'invalide pas un tel grief.
- 7.11 Les délais indiqués dans la présente procédure de griefs et d'arbitrage sont obligatoires et de rigueur, à défaut de quoi, le grief est considéré comme soit abandonné ou réglé, selon le cas. Ces délais peuvent, toutefois, être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 7.12 Toute décision écrite mettant fin ou réglant un grief lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.
- 7.13 Les discussions relatives à un grief se font durant les heures de travail à un moment mutuellement convenu afin d'éviter de perturber les opérations.
- 7.14 a) Les termes « jours ouvrables », lorsque utilisés dans le présent article 7 signifient tous les jours de calendrier à l'exclusion des samedis, dimanches et des congés fériés énumérés dans la présente convention collective.
- b) Le terme « jour », lorsque utilisé dans le présent article 7 signifie un jour de calendrier.
- 7.15 Chacune des parties paie la moitié (50%) des honoraires et frais de l'arbitre.

- 7.16 Le délégué syndical impliqué et le plaignant peuvent assister à toute séance d'arbitrage, et ce, sans perte de traitement. De plus, l'Employeur libère les salariés appelés à témoigner. Toutefois, un (1) seul des témoins assignés par le Syndicat est libéré sans perte de traitement.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 Pour les fins de l'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service auprès de la Municipalité d'un salarié depuis sa dernière date d'embauche, calculée en années, en mois et en jours.

8.02 Acquisition d'ancienneté

Le droit d'ancienneté s'acquiert après que le salarié ait complété la période de probation établie à l'article 4.02 de la présente convention collective et l'ancienneté est calculée rétroactivement à partir de la date de sa dernière embauche.

8.03 Accumulation et maintien de l'ancienneté

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés sans solde;
- d) les suspensions;
- e) les absences autorisées pour participer aux travaux des comités paritaires prévus à la présente convention collective;
- f) les absences dues à un accident de travail ou à une lésion professionnelle;
- g) le temps passé pour activités syndicales autorisées par la présente convention collective;
- h) lorsque le salarié remplit une fonction hors de l'unité de négociation et retourne à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours effectivement travaillés;
- i) toute autre absence autorisée en vertu de la présente convention collective.

8.04 Perte d'ancienneté

Tout salarié perd son ancienneté, son emploi et son service continu se terminent automatiquement lorsque :

- a) Il est congédié pour cause juste, lequel congédiement n'est pas cassé par entente des parties ou par décision définitive de l'arbitre de griefs, ou lorsqu'il est licencié;
- b) il démissionne, abandonne ou quitte l'emploi de l'Employeur;
- c) s'il est ou se trouve en mise à pied pour une période de :
 - i) plus de douze (12) mois continus dans le cas d'un salarié ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté au début de sa mise à pied;
 - ii) plus de dix-huit (18) mois continus dans le cas d'un salarié ayant trois (3) ans d'ancienneté ou plus au début de sa mise à pied;
- d) si après avoir été mis à pied, il fait défaut d'aviser l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis de se rapporter au travail, communiqué par messenger ou par courrier certifié envoyé à sa dernière adresse apparaissant sur les registres de l'Employeur, de son intention de retourner au travail, tel que fixé et/ou après avoir fait défaut d'y retourner tel que fixé, à moins qu'il établisse par une situation hors de son contrôle qu'il fut empêché réellement et pour une raison valable de le faire, justifiant son absence d'avis et/ou son défaut de retourner à la date requise.
- e) s'il prend sa retraite;
- f) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois; cependant, cette période peut être prolongée sur recommandation du médecin traitant et entente avec la Municipalité;
- g) lorsque le salarié remplit une fonction hors de l'unité de négociation pour une période de plus de soixante (60) jours effectivement travaillés, à moins d'entente contraire écrite entre les parties.

8.05 Liste d'ancienneté

L'annexe « H » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés visés par l'unité de négociation au service de la Municipalité à cette même date.

8.06 La Municipalité s'engage à mettre à jour et à afficher au mois de janvier de chaque année ladite liste d'ancienneté. Une copie est transmise au Syndicat. Un salarié peut contester une erreur quant à son ancienneté y apparaissant, dans les trente (30) jours de la première journée de l'affichage de ladite liste. Toute correction acceptée par les parties apporte automatiquement un amendement à l'annexe « H ».

8.07 Un salarié ne perd son ancienneté qu'en fonction des dispositions de l'article 8.04 de la présente convention collective.

PROCÉDURE DE COMPLEMENT DE POSTE RÉGULIER

8.08 Affichage de poste

- a) Dans tous les cas d'un poste devenu vacant de façon permanente ou lors de la création d'un nouveau poste régi par la présente convention, la Municipalité doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, selon la décision du Conseil de remplir le poste en permanence, afficher un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention des salariés de l'unité de négociation. Une copie de chaque affichage de poste est transmise au Syndicat.
- b) Tout affichage de poste vacant mentionne le titre de l'emploi, l'endroit, le salaire, un sommaire des tâches à accomplir et les exigences normales.

8.09 Candidature

- a) Les personnes salariées intéressées à l'intérieur de l'unité de négociation doivent faire part par écrit, dans le délai prévu à 8.08, de leur candidature pour le poste en question au bureau du Directeur général de la Municipalité.
- b) La Municipalité doit faire connaître sa décision dans un délai de trente (30) jours ouvrables aux termes de la période d'affichage.
- c) Dans le choix du candidat, l'ancienneté est le facteur déterminant, en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste.

8.10 **Nomination**

Lorsqu'un salarié est promu, il reçoit une majoration de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire, mais sans excéder le maximum de la classification salariale et ceci, dès le premier jour où il occupe son nouveau poste.

8.11 **Période d'essai**

Le salarié choisi bénéficie alors d'une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours ouvrables. Durant cette période, le salarié peut décider de réintégrer son ancien poste et la Municipalité ne peut refuser le salarié concerné. Pour sa part, la Municipalité peut, pendant la même période d'essai, retourner le salarié à son ancien poste.

8.12 **Recrutement externe**

Advenant qu'aucun salarié ne pose sa candidature ou qu'aucun salarié régulier ou salarié régulier saisonnier ne puisse remplir les exigences normales du poste, la Municipalité procède à l'embauche d'une personne de l'extérieur.

PROCÉDURE DE COMPLEMENT DE POSTE TEMPORAIRE

- 8.13 a) L'Employeur peut affecter temporairement un salarié détenteur d'un poste d'une classification salariale à un autre poste compris dans une autre classification salariale, lors d'un surcroît de travail ou pour remplacer un salarié absent.
- b) La Municipalité n'est pas obligée d'afficher dans les cas d'affectations temporaires. Toutefois, les affectations temporaires sont offertes par ancienneté, aux salariés visés par l'unité de négociation.

Toutefois, l'application du paragraphe précédent ne peut avoir pour effet de provoquer plus d'un déplacement de salariés, à moins d'entente contraire écrite entre les parties.

- 8.14 Dans le cas d'affectation temporaire, l'ancienneté est le facteur déterminant en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste.

8.15 **Assignment temporaire (polyvalence)**

L'Employeur peut assigner un salarié dans une autre fonction d'une même classification salariale.

Autres dispositions

- 8.16 Les termes « exigences normales du poste » signifient les exigences établies par la Municipalité en relation avec l'emploi.
- 8.17 La Municipalité informe par écrit le Syndicat de toute nouvelle embauche, de toute nomination suite à un affichage et de toute affectation temporaire ou réaffectation de plus de cinq (5) jours en mentionnant le nom, le statut et le poste en question.
- 8.18 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une affectation temporaire n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou une affectation ultérieure.
- 8.20 Les promotions aux postes à l'extérieur de l'unité de négociation ne sont nullement régies par la présente convention collective.
- 8.21 Lorsqu'un salarié accepte une promotion ou une affectation temporaire en dehors de l'unité d'accréditation, il peut, à sa demande ou à la demande de la Municipalité, réintégrer l'unité de négociation à l'intérieur d'une période maximale de soixante (60) jours effectivement travaillés.

PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 8.22 L'Employeur décide, en tout temps, du nombre et des catégories de salariés ainsi que du nombre et des catégories de postes requis dans chaque département, dans chaque classification et sur chaque quart ou équipe de travail et détermine, s'il y a lieu, de procéder à des mises à pied et/ou des rappels au travail.
- 8.23 **Mise à pied**
- a) Lorsque l'Employeur décide d'effectuer des mises à pied, il procède selon l'ordre suivant :
- i) les salariés en probation sont les premiers à être mis à pied;
 - ii) les salariés temporaires;
 - iii) les salariés remplaçants;
 - iv) les salariés réguliers à temps complet et les salariés réguliers saisonniers de la classification concernée par une mise à pied, et ce, par ordre inverse d'ancienneté;

- v) dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables au salarié visé avant d'effectuer la mise à pied, à défaut de quoi, il doit le rémunérer pour l'équivalent de dix (10) jours de salaire.
- b) Le salarié régulier et le salarié régulier saisonnier qui ne peuvent demeurer dans un poste compris dans leur classification peuvent déplacer le salarié le moins ancien d'une classification inférieure à la leur en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste.
- c) Le salarié régulier ou le salarié régulier saisonnier qui ne peut demeurer en poste ou déplacer un autre salarié est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- d) Le salarié déplacé à une classification salariale inférieure à la sienne est rémunéré au taux de salaire prévu à sa nouvelle classification, immédiatement inférieur à son taux de salaire de son ancienne classification, majoré de cinquante pour cent (50 %) de la différence entre le taux de salaire de son ancienne classification et celui de sa nouvelle classification.

Exemple :

a) taux de salaire dans la classification avant le déplacement :	12 \$
b) taux de salaire dans la classification après le déplacement :	10 \$
c) différence entre les deux taux ($a - b = c$)	2 \$
d) 50 % de la différence ($c \times 50 \% = d$)	1 \$
e) nouveau taux de salaire ($b + d = e$)	11 \$

8.26 Rappel au travail

- a) Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste.
- b) L'Employeur n'embauche pas de nouveaux salariés dans l'unité de négociation tant et aussi longtemps que des salariés de l'unité de négociation sont sur la liste de rappel et en autant que ces derniers puissent remplir les exigences normales du poste.
- c) L'Employeur s'efforce pour effectuer des rappels, normalement, pour des semaines complètes de travail.

- d) Chaque salarié est tenu d'aviser l'Employeur promptement de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. S'il néglige de signaler de tels changements à l'Employeur, le salarié est responsable des conséquences subies dans le cas où il y aurait impossibilité de communiquer avec lui.
- e) Les rappels au travail des salariés qui sont mis à pied et qui n'ont pas encore perdu leur ancienneté sont effectués par écrit, livrés par messenger ou par courrier certifié envoyés à leur dernière adresse apparaissant sur les registres de l'Employeur ou par téléphone au dernier numéro de téléphone y apparaissant.
- f) Dans le cas où ledit rappel est effectué par téléphone et que l'Employeur prétend que le salarié n'a pas été rejoint, un deuxième essai est alors effectué, cette fois en présence d'un délégué syndical.

ARTICLE 9 SÉCURITÉ D'EMPLOI

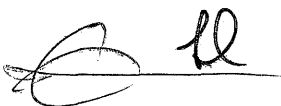
9.01 L'Employeur s'engage à garantir aux salariés suivants :

- Gombas, Alex
- Filiatrault, Yvon
- Fletcher, Mark
- Turpin, Jean-Paul

le minimum d'heures prévues à l'article 4.04.

9.02 L'Employeur consent à privilégier les salariés à l'emploi de la Municipalité à la date de signature de la présente convention collective, pour l'obtention de postes réguliers à temps complet dans le cas où il décide d'intégrer à ses opérations, en tout ou en partie, les activités énumérées ci-après :

- cueillette des ordures
- cueillette du recyclage
- déneigement



ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 10.01 Les fonctions et classifications auxquelles s'applique la présente convention collective sont indiquées à l'annexe « B ».
- 10.02 La Municipalité ne paie pas moins que le taux prévu à l'annexe « A » pour la classification/fonction à laquelle appartient le salarié.
- 10.03 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir le travail d'un poste dont le taux de salaire est supérieur au sien, celui-ci est rémunéré au taux supérieur pour la totalité des heures qu'il effectue le travail de cette fonction mieux rémunérée à condition d'y avoir accompli un minimum de une (1) heure de travail.

Lorsqu'un salarié est assigné temporairement par l'Employeur d'accomplir le travail d'un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, et que ce travail n'est pas effectué à la suite d'une mise à pied, de l'obtention du poste par affichage ou par choix du salarié, celui-ci est rémunéré au taux de salaire de sa fonction pour toutes les heures accomplies en fonction inférieure.

- 10.04 a) Pendant la durée de la présente convention collective, lorsque la Municipalité décide de créer une nouvelle fonction, de fusionner ou de modifier substantiellement une ou plusieurs des fonctions prévues aux présentes, le taux de salaire octroyé est d'abord discuté avec le Syndicat.

À défaut d'entente, le taux de salaire est :

- (i) établi par la Municipalité;
 - (ii) en relation raisonnable avec ou par rapport aux autres taux de salaire prévus par la présente convention collective et ;
 - (iii) est rétroactif à la date d'entrée en vigueur des nouvelles fonctions ou des fonctions substantiellement modifiées.
- b) Le Syndicat peut, s'il le désire, contester le taux de salaire établi par la Municipalité comme n'ayant pas de relation raisonnable avec ou par rapport aux taux de salaire prévus à la présente convention collective. Il doit alors procéder par voie de grief à la deuxième étape conformément à la présente convention collective.

Toutefois, le Syndicat ne peut contester le taux de salaire d'une fonction nouvellement créée lorsque celle-ci est uniquement le produit d'une fusion de fonctions d'une même classification. Dans ce cas, la nouvelle fonction demeure dans ladite classification.

- c) L'arbitre dûment saisi d'un grief, s'il vient à la conclusion que le taux de salaire établi par la Municipalité ou pour telle nouvelle fonction ou telle fonction substantiellement modifiée n'a pas de relation raisonnable avec ou par rapport aux taux de salaire prévus à la présente convention collective, peut établir le taux de salaire, entre le plus bas et le plus haut taux de salaire prévu à la présente convention collective qu'il considère raisonnablement relié. Le taux, tel qu'il l'a établi, s'applique rétroactivement à la date de mise en vigueur de la nouvelle fonction ou de la fonction substantiellement modifiée selon sa décision.

10.05 Les descriptions de fonctions font partie intégrante de la convention collective et constituent l'annexe « F ».

10.06 **Jour et détails de paie**

Les salariés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le mercredi. La période de paie est du lundi au dimanche qui précède le jour de paie.

10.07 Les détails ci-après doivent apparaître sur le talon de paie :

- le nom de la Municipalité;
- les nom et prénom du salarié;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux régulier;
- les heures supplémentaires effectuées;
- le taux payable pour chaque heure supplémentaire ou le nombre d'heures de congé destinées à remplacer le paiement des heures supplémentaires;
- la nature et le montant des primes payables;
- les allocations versées;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant du salaire net;
- le taux horaire du salarié;
- les déductions prévues par la présente convention et effectuées.

10.08 En cas de maladie ou d'accident de travail, le chèque de paie est adressé au domicile du salarié, à sa dernière adresse connue, si celui-ci en fait la demande.

10.09 Tout salarié qui est licencié, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.



ARTICLE 11 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

11.01 Semaine régulière de travail

- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs de huit (8) heures, du lundi au dimanche. La journée normale de travail débute à 8h et se termine à 16h30 avec une interruption pour la période de repas de 12h à 12h30.

- b) Nonobstant le paragraphe précédent, la semaine régulière de travail des salariés à l'emploi de la Municipalité à la date de signature de la convention collective est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs de huit (8) heures réparties du lundi au vendredi. La journée normale de travail pour ces salariés débute à 8h et se termine à 16h30 avec une interruption pour la période de repas de 12h à 12h30.



11.03 **Horaires de travail**

Nonobstant la journée normale de travail décrite au paragraphe 11.01 a), l'Employeur peut introduire de nouveaux horaires de travail. Ces horaires sont offerts par ancienneté aux salariés de la fonction concernée.

Tout salarié reçoit un préavis d'au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire de travail.

11.04

11.05

Les horaires quotidiens de travail ne peuvent être fractionnés.

11.06

Période de repos

Tout salarié qui travaille huit (8) heures par jour a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées.

11.07

Tout salarié qui effectue trois (3) heures consécutives en temps supplémentaire a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées. S'il effectue une quatrième (4^e) heure, le salarié a droit à une période additionnelle de quinze (15) minutes rémunérées. Dans ce dernier cas, le salarié peut jumeler ses deux (2) pauses de manière à lui permettre de prendre le repas.

11.08

Période de repas

Tout salarié qui travaille cinq (5) heures ou plus par jour a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées.

Tout salarié qui effectue cinq (5) heures ou plus de temps supplémentaire a droit à une période de dîner de trente (30) minutes rémunérées.

11.09

Prime de soir

Tout salarié régulier à temps complet reçoit une prime horaire de un dollar (1 \$) pour toute heure régulière effectuée entre 18h et minuit. Cependant, cette prime ne s'applique pas aux salariés affectés au service des loisirs.

11.10

Prime de nuit

Tout salarié régulier à temps complet reçoit une prime horaire de un dollar (1 \$) pour toute heure régulière effectuée entre minuit et 8h.

11.11

Les primes prévues aux articles 11.09 et 11.10 ne s'appliquent pas sur les heures effectuées en temps supplémentaire.

- 11.12 Tout salarié régulier à temps partiel, salarié temporaire et salarié remplaçant affecté au service des loisirs qui, après s'être présenté au travail est avisé par l'Employeur qu'il n'y a pas de travail disponible pour lui, a droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier. Dans ce cas, l'Employeur peut assigner d'autres tâches au salarié.
- 11.13 Tout salarié doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de son quart de travail.
- 11.14 La carte de temps d'un salarié ne peut être poinçonnée par une autre personne que lui.
- 11.15 Le salarié n'est rémunéré que pour les heures dûment inscrites sur sa carte de temps, moins la période de repas non rémunérée, sauf si cette carte de temps est autorisée par le supérieur immédiat, et ce, après vérification.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 Seule la Municipalité peut déterminer les occasions où le temps supplémentaire est requis et aucun temps supplémentaire n'est effectué sans avoir été autorisé et/ou assigné au préalable par la Municipalité.
- 12.02 Sous réserve de l'article 12.01, le temps supplémentaire est offert selon l'ordre suivant :
- a) aux salariés de la classification concernée qui sont disponibles et au travail, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la fonction;
 - b) Si aucun salarié ou lorsque des salariés en nombre insuffisant dans la classification ont manifesté leur intérêt pour effectuer le temps supplémentaire, la Municipalité offre ce temps supplémentaire de façon obligatoire aux salariés de l'unité de négociation qui sont disponibles au travail et qui peuvent remplir les exigences normales de la fonction en commençant par le salarié le moins ancien.
- 12.03 Nonobstant l'article 12.02, lorsque la Municipalité juge que pour des raisons de sécurité ou pour un travail nécessitant des qualifications particulières, un salarié désigné par l'Employeur doit effectuer le temps supplémentaire requis.
- 12.04 La Municipalité s'efforce de distribuer le temps supplémentaire équitablement parmi ceux qui sont qualifiés à l'effectuer, et ce, sur une base annuelle.
- 12.05 **Rémunération du temps supplémentaire**



- a) Un salarié qui travaille en surplus de sa semaine régulière de quarante (40) heures est rémunéré au taux de temps et demi (150 %);
- b) Un salarié qui travaille un jour férié est rémunéré au taux de temps et demi (150 %), dans le cas où ce jour ne coïncide pas avec un samedi ou un dimanche ou au taux de temps double (200 %) lorsque le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche.

12.06 Rémunération minimale

Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté les lieux du travail est rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable pour toutes les heures ainsi effectuées. Toutefois, la rémunération minimale est de trois (3) heures au taux régulier.

12.07 Il ne peut y avoir de pyramidage dans le calcul et dans le paiement des heures supplémentaires. Les mêmes heures supplémentaires ne peuvent être compensées deux (2) fois sur la base de deux (2) dispositions de la convention collective.

12.08 Temps supplémentaire accumulé

Le salarié peut demander, par écrit, que ses heures de travail effectuées en temps supplémentaire soient accumulées et converties suivant le taux de temps supplémentaire applicable, en heures régulières à reprendre sous forme de congé rémunéré. Un maximum de quatre-vingts (80) heures peut être mis en banque par le salarié. Toute somme au-delà de quatre-vingts (80) heures présente dans la banque au moment de la dernière paie avant la mise à pied du salarié régulier saisonnier lui est payée au moment de la dernière paie. Les parties peuvent également prendre et convenir d'une entente relativement au paiement de cette somme.

- a) Le salarié et le supérieur immédiat doivent convenir de la période à laquelle le salarié peut utiliser ses heures accumulées pour prendre congé.
- b) Le temps accumulé ne peut être pris que par une période de huit (8) heures consécutives.

ARTICLE 13 CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS

13.01 Les jours suivants sont considérés comme jours chômés et payés :

- 1. le jour de l'An;
- 2. le lendemain du jour de l'An;



3. le Vendredi saint;
4. le lundi de Pâques;
5. le Journée nationale des patriotes;
6. la fête nationale du Québec;
7. la fête du Canada;
8. la fête du Travail;
9. l'Action de grâces;
10. la veille de Noël;
11. le jour de Noël;
12. le lendemain de Noël.

- 13.02 Si un congé férié prévu à l'article 13.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé au vendredi qui précède ou au lundi qui suit ce samedi ou dimanche, tel que déterminé par l'Employeur, à moins qu'une loi applicable ne le prévoit autrement.
- 13.03 Pour bénéficier d'un des congés prévus à 13.01, le salarié doit avoir acquis trente (30) jours de service continu à l'emploi de la Municipalité.
- 13.04 Si un congé férié coïncide avec un jour de vacances du salarié, ce dernier bénéficie d'une remise de congé avec solde à une autre date convenue avec le supérieur immédiat.
- 13.05 Pour avoir droit à sa rémunération pour un congé férié, le salarié doit être au travail la journée ouvrable qui précède et celle qui suit le jour férié, à moins qu'il soit en absence autorisée en vertu d'une disposition de la convention collective.
- 13.06 Le salarié ayant droit à une rémunération pour un congé férié est payé pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé cette journée, n'eut été du congé, multiplié par son taux horaire régulier.
- 13.07 Le salarié absent pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail n'a pas droit à la rémunération des congés fériés qui interviennent durant sa période d'absence dans le cas où il reçoit une prestation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES

14.01 Droit aux vacances

Les salariés ont droit à des vacances telles que prévues ci-après :

Années complètes de service en date du 1 ^{er} mai de l'année courante	Nombre de semaines de vacances	Paie de vacances
Moins de un (1) an	Un (1) jour de vacances pour chaque mois de service complété le ou avant le 30 avril de l'année courante jusqu'à un maximum de dix (10) jours.	Quatre pour cent (4 %) de ses gains accumulés de sa date d'embauche jusqu'au 30 avril de l'année courante.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans inclusivement	Deux (2) semaines.	Quatre pour cent (4 %) de ses gains entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans inclusivement	Trois (3) semaines.	Six pour cent (6 %) de ses gains entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
Huit (8) mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines.	Huit pour cent (8 %) de ses gains entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
Quinze (15) ans mais moins de dix-huit (18) ans	Quatre (4) semaines.	Neuf pour cent (9 %) de ses gains entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
Dix-huit (18) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans	Cinq (5) semaines.	Dix pour cent (10 %) de ses gains entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
Vingt-cinq (25) et plus	Six (6) semaines	Douze pour cent (12 %) de ses gains entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

14.02 Année de référence

- a) L'année de référence déterminant la période pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit aux vacances est du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- b) Afin d'établir la paie de vacances à laquelle un salarié a droit, l'année de référence commence à la première paie du mois de mai de l'année précédente et se termine à la dernière paie du mois d'avril de l'année courante pour un total de cinquante-deux (52) semaines.

- 14.03 Les vacances doivent être prises durant la période du 1^{er} mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante. Toutefois, les parties s'entendent qu'il n'y a pas de vacances prises entre le 1^{er} novembre de l'année en cours et le 31 mars de l'année suivante.
- 14.04 La liste des dates disponibles est affichée entre le 1^{er} février et le 1^{er} novembre de chaque année. Les dates disponibles doivent permettre aux salariés réguliers à temps complet de prendre au moins deux (2) semaines de vacances continues, en autant qu'ils ne prennent pas plus de deux (2) semaines continues entre le 24 juin et le 7 septembre.
- 14.05 La Municipalité détermine le nombre de salariés pouvant partir, semaine après semaine durant l'année, et ce, pour chaque classification et/ou département.
- 14.06 Les salariés doivent communiquer leur choix de vacances à l'Employeur avant le 1^{er} avril de chaque année et ils peuvent indiquer leur premier (1^{er}), deuxième (2^e) et troisième (3^e) choix.
- 14.07 Les vacances sont octroyées par ancienneté parmi les salariés de la classification et/ou du département.
- 14.08 L'Employeur affiche un tableau des vacances acceptées au plus tard le 15 avril. Il ne peut y avoir aucun changement au tableau, lequel devient définitif à partir de cette date, à moins d'une permission écrite du Directeur général et en autant que la période de vacances allouée à un autre salarié ne soit pas affectée.
- 14.09 Les salariés réguliers saisonniers ne peuvent prendre leurs vacances qu'à la fin de leur assignation saisonnière. Toutefois, les salariés réguliers saisonniers à l'emploi de la Municipalité au moment de la signature de la convention collective peuvent prendre une (1) semaine de vacances durant leur assignation saisonnière.

14.10 Nonobstant toute autre disposition contraire prévue à la présente, l'Employeur verse au salarié régulier saisonnier, sur chaque paie, le pourcentage de vacances auquel il a droit. Ce pourcentage s'applique sur toutes les heures rémunérées au cours de la période de paie, tel que défini à l'article 10.06 et non pas sur l'année de référence.

Toutefois, tout salarié régulier saisonnier à l'emploi de la Municipalité, à la date de signature de la convention collective, reçoit sa paie de vacances comme suit :

- a) un premier versement correspondant au pourcentage de vacances auquel le salarié régulier saisonnier a droit, applicable sur toutes les heures payées depuis le début de sa période d'emploi de l'année en cours et versé au moment où ce salarié prend sa semaine de vacances durant son assignation saisonnière et, par la suite;
- b) l'Employeur lui verse sur chaque paie le pourcentage de vacances auquel le salarié a droit.

14.11 Le salarié reçoit sa paie de vacances le jeudi précédant son départ.

14.12 Tout salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit à son départ.

ARTICLE 15 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

15.01 Dans tous les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'applique.

15.02 Tout salarié dont le dossier de CSST est soumis à une audition devant l'un des tribunaux administratifs de la CSST est libéré sans perte de rémunération pour la journée d'audition.

ARTICLE 16 RÉGIME DE MALADIE ET ASSURANCES COLLECTIVES

16.01 À compter de la signature de la convention collective, chaque salarié régulier à temps complet qui a complété sa période de probation accumule un (1) jour de maladie payé par mois effectivement travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année de convention, et ce, en autant qu'il effectue au moins soixante-quinze pour cent (75 %) des heures prévues à son horaire de travail pour ledit mois.



- 16.02 Tout salarié régulier saisonnier à l'emploi de la Municipalité à la date de signature de la convention collective, accumule un (1) jour de maladie payé par mois effectivement travaillé, jusqu'à un maximum de six (6) jours par année de convention, et ce, en autant qu'il effectue au moins soixante-quinze pour cent (75 %) des heures prévues à son horaire de travail pour ledit mois.
- 16.03 Les jours accumulés en vertu des paragraphes précédents, peuvent être utilisés au cours de l'année de convention en cours à titre de congés de maladie ou à titre de congés personnels.
- 16.04 Les jours non utilisés au cours d'une année de convention peuvent, au choix du salarié, être mis en banque jusqu'à un maximum de vingt (20) jours, et ce, pour une période maximale de trois (3) ans.
- 16.05 Les jours sont payés à raison de huit (8) fois le taux horaire régulier du salarié, en vigueur au moment de la prise d'un congé ou à la fin de la période maximale prévue à l'article 16.03 ou au moment du départ définitif du salarié. Toutefois, en cas de congédiement pour une cause juste et suffisante, le salarié n'a pas droit au paiement de sa banque de congés.
- 16.06 Sur demande de l'Employeur, le salarié qui est absent pour cause de maladie doit fournir une preuve raisonnable justifiant son absence.
- 16.07 Les jours de maladie doivent servir à combler la période de carence prévue par le régime d'assurance.
- 16.09 La Municipalité s'engage à maintenir, pour la durée de la présente convention collective, le régime d'assurances collectives en vigueur à la date de la signature de la présente. Les primes sont défrayées à cinquante pour cent (50 %) par la Municipalité et à cinquante pour cent (50 %) par le salarié.
- 16.10 Tout salarié qui se qualifie peut adhérer au régime d'assurances collectives.
- 16.11 La Municipalité peut, en tout temps, changer d'assureur ou amender ou changer le plan d'assurance en autant que le plan d'assurance substitué prévoit les mêmes bénéfices sans pour autant augmenter les primes des salariés. Toutefois, lorsque les primes augmentent de quinze pour cent (15 %) ou plus, les parties se rencontrent pour prendre les mesures nécessaires et pour apporter des modifications aux couvertures d'assurances collectives, le cas échéant, de manière à limiter les augmentations des primes.

À cette fin, les parties conviennent, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, de former un comité des assurances collectives, composé d'un (1) membre représentant les salariés visés par la présente convention

collective, un (1) membre représentant les salariés non syndiqués et un (1) membre représentant l'Employeur.

ARTICLE 17 CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Tout salarié a droit à une journée d'absence payée dans les circonstances suivantes :

a) **Naissance ou adoption**

Dans le cas de la naissance d'un enfant du salarié ou de l'adoption d'un enfant du salarié, le salarié a droit à un congé payé de deux (2) jours ouvrables. Il a également droit à trois (3) autres jours ouvrables sans salaire qui doivent être pris consécutivement aux deux (2) jours ouvrables payés.

b) **Congé pour mariage**

Dans le cas du mariage du salarié ou dans le cas du mariage de son enfant ou l'enfant de son conjoint, ce dernier a droit à une (1) journée d'absence payée, soit le jour du mariage.

c) **Congé pour deuil**

i) Lors du décès du conjoint du salarié, de son père, de sa mère, de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint, le salarié se voit accorder un maximum de cinq (5) jours d'absence continus avec rémunération, à compter du jour du décès jusqu'au jour des funérailles;

ii) Lors du décès de la sœur, du frère, du gendre, de la bru, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, ce dernier se voit accorder un maximum de cinq (5) jours d'absence continus, dont deux (2) avec rémunération, à compter du jour du décès jusqu'au jour des funérailles;

iii) Lors du décès du beau-frère, de la belle-sœur, ou d'un grand-parent du salarié, une (1) journée d'absence lui est accordée, sans perte de salaire, soit le jour des funérailles.

17.02 Le salarié est rémunéré pour les congés ci-haut énumérés selon le nombre d'heures régulières prévues à son horaire de travail.

17.03 Sauf si autrement prévu par la *Loi sur les normes du travail*, le salarié en période de probation bénéficie des congés spéciaux prévus à l'article 17.01 qui sont toutefois non rémunérés.



17.04 Quelle que soit la circonstance, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et, à la demande de la Municipalité, fournir une preuve ou une attestation des faits, lesquels peuvent être vérifiés.

17.05 **Juré ou témoin**

Le salarié appelé comme juré ou témoin dans une cause, où lui-même ou un membre de sa famille n'est pas impliqué, est libéré pour le temps nécessaire, sur présentation de documents attestant qu'il doit s'absenter de son travail. La Municipalité comble la différence entre le salaire régulier et l'allocation versée à titre de juré ou témoin.

17.06 Les congés spéciaux ci-haut mentionnés ne sont pas payés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues dans la présente convention collective.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ

18.01 La Municipalité et le Syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

18.02 La Municipalité s'engage à verser à chaque salarié, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, et à tous les deux (2) ans par la suite, une allocation de cent soixante-cinq dollars (165 \$) pour l'achat de bottes de sécurité. Dans l'éventualité où les bottes de sécurité doivent être changées selon l'Employeur avant l'arrivée du deux (2) ans indiqué ci-avant, l'Employeur octroie de nouveau la somme prévue ci-avant.

18.03 La Municipalité s'engage à verser à chaque salarié qui travaille durant la période hivernale, le ou avant le 1^{er} décembre 2012 et à tous les deux (2) ans par la suite, une allocation additionnelle de cent cinquante dollars (150 \$) pour l'achat de bottes d'hiver.

18.04 Les bottes de sécurité, bottes d'hiver, ainsi que tout autre équipement protecteur déterminé comme étant nécessaire pour assurer la santé et la sécurité des salariés doivent être portées et utilisées en tout temps.

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ D'ADOPTION

19.01 Reconnaisant le caractère d'ordre public de la *Loi sur les normes du travail*, la Municipalité accorde aux salariés visés par la présente convention collective qui se qualifient selon les dispositions applicables de la *Loi sur les normes du travail* et toute autre loi régissant de tels congés, les congés de maternité, congés parentaux et congés d'adoption prévus.

L'Employeur reconnaît également l'application de la *Loi sur le régime québécois d'assurance parentale* et reconnaît devoir se conformer à toutes les obligations qui sont prévues à son égard par cette loi.

ARTICLE 20 RÉGIME DE RETRAITE

20.01 Tout salarié à temps complet peut adhérer au régime de retraite qui est actuellement en vigueur, selon les modalités prévues à ce régime.

20.02 Chaque salarié à l'emploi de la Municipalité à la date de signature de la convention collective, qui a déjà adhéré au régime de retraite, peut maintenir sa participation à ce régime.

20.03 La contribution de la Municipalité pour tout salarié à temps plein qui adhère au régime de retraite et/ou pour chaque salarié qui maintient sa participation en vertu de l'article 20.02, est égale à :

- 1^{er} mai 2008 : 5% du salaire régulier du salarié : la contribution du salarié est égale à 5% de son salaire régulier;
- 1^{er} mai 2009 : 5% du salaire régulier du salarié : la contribution du salarié est égale à 5,5% de son salaire régulier ;
- 1^{er} mai 2010 : 5% du salaire régulier du salarié : la contribution du salarié est égale à 5,5% de son salaire régulier ;
- 1^{er} mai 2011 : 5% du salaire régulier du salarié : la contribution du salarié est égale à 6% de son salaire régulier ;
- 1^{er} mai 2012 : 5% du salaire régulier du salarié : la contribution du salarié est égale à 6% de son salaire régulier ;
- 1^{er} mai 2013 : 5,25% du salaire régulier du salarié : la contribution du salarié est égale à 6,25% de son salaire régulier ;



- 1^{er} mai 2014 : 5,5% du salaire régulier du salarié : la contribution du salarié est égale à 6,5% de son salaire régulier ;
- 1^{er} mai 2015 : 5,5% du salaire régulier du salarié : la contribution du salarié est égale à 6,5% de son salaire régulier ;

ARTICLE 21 BOURSE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

21.01 Tout salarié qui, à la demande de la Municipalité, suit un cours de perfectionnement, se voit rembourser les frais des repas et du transport. Le moyen de transport ainsi que le coucher, si nécessaire, doivent faire l'objet d'une entente entre les parties afin de convenir des montants à allouer pour ces dépenses.

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

22.01 Le but premier d'une mesure disciplinaire est de porter à l'attention d'un salarié que son comportement, attitude ou performance est fautif et/ou insatisfaisant et qu'il doit s'améliorer.

22.02 La Municipalité peut imposer toute mesure disciplinaire, y compris le congédiement, pour une cause juste et suffisante, en avisant le salarié par écrit, dans les trente (30) jours de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'événement justifiant cette mesure disciplinaire. Une copie est également transmise, sans délai, au Syndicat.

La preuve qu'il y a cause juste et suffisante pour permettre de discipliner le salarié concerné incombe à l'Employeur.

22.03 La mesure disciplinaire peut varier entre une réprimande écrite ou un avertissement écrit, la suspension et le congédiement.

22.04 Toute mesure disciplinaire, incluant un avis de congédiement, doit être livrée et/ou remise au salarié concerné et doit indiquer le ou les faits y donnant lieu et, dans le cas d'une suspension, préciser sa durée et son début effectif.

22.05 La signature du salarié concerné peut être requise à titre d'accusé de réception seulement.

22.06 Le salarié peut contester le bien-fondé de toute mesure disciplinaire selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente convention.

22.07 Toute mesure disciplinaire doit être retirée du dossier du salarié après dix-huit (18) mois de la date à laquelle ladite mesure a été imposée. et ce, en



autant qu'il n'y ait pas eu d'autres mesures disciplinaires versées au dossier du salarié durant cette période.

Toute période d'absence du salarié concerné par une mesure disciplinaire de plus de trente (30) jours consécutifs prolonge d'autant la période prévue au paragraphe précédent.

22.08 L'Employeur peut suspendre, sans solde, un salarié pour fins d'enquête, et ce, pour un maximum de dix (10) jours ouvrables. Toutefois, il est entendu que toute mesure disciplinaire imposée au salarié, suite à l'enquête, s'applique rétroactivement à la date de suspension pour fins d'enquête.

L'Employeur rembourse au salarié le salaire perdu au cours de sa suspension si celle-ci s'avère non justifiée suite à la conclusion de l'enquête et/ou si la suspension imposée rétroactivement, selon les dispositions du paragraphe précédent, est inférieure à la durée de la suspension pour fins d'enquête.

22.09 Tout salarié, après avoir pris rendez-vous et accompagné d'un représentant de l'Employeur, peut consulter son dossier personnel. Dans le cas d'un grief, le salarié qui le désire peut être accompagné d'un délégué syndical.

22.10 Dans le cas où l'Employeur le convoque afin de lui imposer une mesure disciplinaire, le salarié peut, à son choix, être accompagné par un délégué syndical.

ARTICLE 23 ALLOCATIONS ET UNIFORMES

23.01 Le salarié à qui la Municipalité demande d'utiliser son véhicule personnel pour effectuer son travail ou une tâche spécifique reliée à son travail, est compensé à raison de quarante cents (0,40 \$) le kilomètre.

23.02 Les frais raisonnables de stationnement sont également remboursés sur présentation de pièces justificatives.

23.03 Les frais encourus selon ce qui précède, sont exempts d'impôts et remboursés mensuellement au plus tard à la deuxième (2^e) paie du mois.

23.04 Uniformes

a) La Municipalité procure aux salariés autres que les salariés temporaires, les vêtements suivants :

- quatre (4) chemises à manches courtes;
- quatre (4) chemises à manches longues;
- cinq (5) pantalons;



- quatre (4) chandails à manches courtes (t-shirt);
- un (1) manteau de printemps, au début de la période printanière 2013. Si le manteau est déchiré avant la période prévue en 2015, l'Employeur peut procéder à son remplacement;
- Un (1) manteau d'hiver, pour les salariés qui doivent travailler l'hiver, au début de la période hivernale 2013. Si le manteau est déchiré avant la période prévue en 2015, l'Employeur peut procéder à son remplacement.

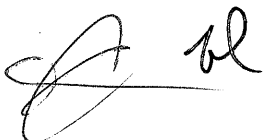
- b) L'Employeur s'assure, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, que tous les vêtements prévus au paragraphe a), sauf les manteaux, sont en possession des salariés qui y ont droit. Par la suite, ces vêtements sont remplacés aux deux (2) ans.

23.05

23.06 Les vêtements et les manteaux ci-haut mentionnés doivent être portés au travail, et au travail seulement. Le salarié est responsable pour l'entretien de tels vêtements y compris le lavage et/ou nettoyage.

23.07 Le salarié doit remettre à l'Employeur, les vêtements et le manteau ci-haut énumérés, en bon état, exception faite de l'usure normale, lorsqu'il prend sa retraite, démissionne, quitte son emploi, ou s'il est congédié ou licencié. De plus, le salarié doit rapporter tous les outils de travail appartenant à la Municipalité, le cas échéant.

Lorsqu'il prend possession des vêtements selon les articles 23.04 et 23.05, le salarié doit signer un formulaire par lequel il s'engage à remettre à l'Employeur lesdits vêtements en cas de fin d'emploi définitive au sein de la Municipalité.



ARTICLE 24 MONTANT FORFAITAIRE ET RÉTROACTIVITÉ

- 24.01 Il n'y a aucune application rétroactive de la présente convention collective, sauf sur les salaires et le REER.
- 24.02 Les salariés couverts par la présente convention qui sont à l'emploi au moment de la signature de la présente bénéficient d'une rétroactivité salariale applicable sur toutes les heures payées pour la période du 1^{er} mai 2008 jusqu'à la date de signature de la convention. La rétroactivité est versée à la première paie suivant la signature de la convention collective.

ARTICLE 25 DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 25.01 La présente convention collective est en vigueur à compter du 1^{er} mai 2008 jusqu'au 31 décembre 2015.
- 25.02 Nonobstant l'article 25.01, les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective.

, Et les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention collective, en la Municipalité du Canton de Gore, ce 11^e jour du mois de juillet 2012.

LA MUNICIPALITÉ DU CANTON DE GORE, PAR :

Scott Pearce
Maire

Donald Lovegrove
Conseiller municipal

Louise Desjardins
Directrice générale

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4542, PAR :

Alex Gombas
Président

Claude Masson
Conseiller syndical - SCFP

voir traité pour 5/11/2012

[Signature]

ANNEXE « A » STRUCTURE SALARIALE

TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

A) STRUCTURE SALARIALE EN VIGUEUR LE 1^{er} mai 2008

CLASSES		+ 2,5%					
		0 – 2 080 heures de service continu	2 081 – 4 160 heures de service continu	4 161 – 6 240 heures de service continu	6 241 – 8 320 heures de service continu	8 321 – 10 400 heures de service continu	10 401 et plus heures de service continu
1 A	9,71 \$	—	—	—	—	—	—
1 B	11,09 \$	—	—	—	—	—	—
2	—	12,16 \$	13,19 \$	14,24 \$	15,28 \$	16,32 \$	17,36 \$
7	—	12,84 \$	13,95 \$	15,05 \$	16,14 \$	17,24 \$	18,34 \$
9	—	13,12 \$	14,24 \$	15,35 \$	16,49 \$	17,61 \$	18,73 \$
12	—	13,52 \$	14,69 \$	15,84 \$	17,00 \$	18,16 \$	19,31 \$

B) STRUCTURE SALARIALE EN VIGUEUR LE 1^{er} MAI 2009

CLASSES		+ 2.5%					
		0-2080 heures de service continu	2081-4160 heures de service continu	4161-6240 heures de service continu	6241-8320 heures de service continu	8321-10 400 heures de service continu	10 401 et plus heures de service continu
1 A	9,95 \$	—	—	—	—	—	—
1 B	11,37 \$	—	—	—	—	—	—
2	—	12,46 \$	13,52 \$	14,59 \$	15,66 \$	16,73 \$	17,80 \$
7	—	13,16 \$	14,30 \$	15,42 \$	16,55 \$	17,67 \$	18,80 \$
9	—	13,45 \$	14,59 \$	15,74 \$	16,90 \$	18,05 \$	19,19 \$
12	—	13,86 \$	15,06 \$	16,23 \$	17,43 \$	18,62 \$	19,79 \$

C) STRUCTURE SALARIALE EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2010

CLASSES		+ 1%					
		0-2080 heures de service continu	2081-4160 heures de service continu	4161-6240 heures de service continu	6241-8320 heures de service continu	8321-10 400 heures de service continu	10 401 et plus heures de service continu
1 A	10,05 \$	—	—	—	—	—	—
1 B	11,48 \$	—	—	—	—	—	—
2	—	12,59 \$	13,66 \$	14,74 \$	15,82 \$	16,89 \$	17,98 \$
7	—	13,30 \$	14,44 \$	15,58 \$	16,71 \$	17,85 \$	18,98 \$
9	—	13,58 \$	14,74 \$	15,90 \$	17,07 \$	18,23 \$	19,39 \$
12	—	14,00 \$	15,21 \$	16,39 \$	17,60 \$	18,80 \$	19,99 \$

D) STRUCTURE SALARIALE EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2011

CLASSES		+ 2,00%					
		0-2080 heures de service continu	2081-4160 heures de service continu	4161-6240 heures de service continu	6241-8320 heures de service continu	8321-10 400 heures de service continu	10 401 et plus heures de service continu
1 A	10,25 \$						
1 B	11,71 \$						
2		12,84 \$	13,93 \$	15,03 \$	16,14 \$	17,23 \$	18,34 \$
7		13,56 \$	14,73 \$	15,89 \$	17,05 \$	18,21 \$	19,36 \$
9		13,85 \$	15,03 \$	16,21 \$	17,42 \$	18,59 \$	19,77 \$
12		14,28 \$	15,51 \$	16,72 \$	17,96 \$	19,18 \$	20,39 \$

E) STRUCTURE SALARIALE EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2012

CLASSES		+ 2,00%					
		0-2080 heures de service continu	2081-4160 heures de service continu	4161-6240 heures de service continu	6241-8320 heures de service continu	8321-10 400 heures de service continu	10 401 et plus heures de service continu
1 A	10,45 \$						
1 B	11,95 \$						
2		13,09 \$	14,21 \$	15,33 \$	16,46 \$	17,58 \$	18,70 \$
7		13,83 \$	15,03 \$	16,21 \$	17,39 \$	18,57 \$	19,75 \$
9		14,13 \$	15,33 \$	16,54 \$	17,76 \$	18,97 \$	20,17 \$
12		14,56 \$	15,82 \$	17,06 \$	18,32 \$	19,56 \$	20,80 \$

F) STRUCTURE SALARIALE EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2013

CLASSES		+ 2,25%					
		0-2080 heures de service continu	2081-4160 heures de service continu	4161-6240 heures de service continu	6241-8320 heures de service continu	8321-10 400 heures de service continu	10 401 et plus heures de service continu
1 A	10,69 \$						
1 B	12,21 \$						
2		13,39 \$	14,53 \$	15,68 \$	16,83 \$	17,87 \$	19,12 \$
7		14,14 \$	15,36 \$	16,57 \$	17,78 \$	18,99 \$	20,19 \$
9		14,45 \$	15,68 \$	16,91 \$	18,16 \$	19,39 \$	20,62 \$
12		14,89 \$	16,18 \$	17,44 \$	18,73 \$	20,00 \$	21,27 \$

G) STRUCTURE SALARIALE EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2014

CLASSES		+ 2,25%					
		0-2080 heures de service continu	2081-4160 heures de service continu	4161-6240 heures de service continu	6241-8320 heures de service continu	8321-10 400 heures de service continu	10 401 et plus heures de service continu
1 A	10,93 \$						
1 B	12,49 \$						
2		13,69 \$	14,86 \$	16,03 \$	17,21 \$	18,38 \$	19,55 \$
7		14,46 \$	15,71 \$	16,94 \$	18,18 \$	19,41 \$	20,65 \$
9		14,77 \$	16,03 \$	17,29 \$	18,57 \$	19,83 \$	21,09 \$
12		15,22 \$	16,54 \$	17,83 \$	19,15 \$	20,45 \$	21,75 \$

H) STRUCTURE SALARIALE EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2015

CLASSES		+ 3,00%					
		0-2080 heures de service continu	2081-4160 heures de service continu	4161-6240 heures de service continu	6241-8320 heures de service continu	8321-10 400 heures de service continu	10 401 et plus heures de service continu
1 A	11,26 \$						
1 B	12,86 \$						
2		14,10 \$	15,30 \$	16,51 \$	17,73 \$	18,93 \$	20,14 \$
7		14,90 \$	16,18 \$	17,45 \$	18,72 \$	20,00 \$	21,27 \$
9		15,22 \$	16,51 \$	17,81 \$	19,13 \$	20,42 \$	21,72 \$
12		15,68 \$	17,04 \$	18,37 \$	19,72 \$	21,07 \$	22,40 \$

Les parties conviennent de créer un taux spécial étoilé pour le salarié Yvon Filiatreault qui, à la signature de la convention collective, se voit rémunérer au taux horaire de 22,97 \$. Le salarié Yvon Filiatreault bénéficie de la rétroactivité salariale sur les heures travaillées depuis le 1^{er} mai 2008, aux taux prévus à la présente convention collective pour les années 2013, 2014 et 2015 il bénéficie d'une augmentation de son taux horaire équivalente aux indexations prévues à la convention collective. Ce taux est considéré personnel, exceptionnel et applicable à lui à titre de taux « étoilé ». Les parties conviennent que dans le cas du décès, départ, démission, promotion, rétrogradation, licenciement ou congédiement du salarié Yvon Filiatreault, ce taux disparaît. Tout autre salarié à qui la classification 9 est octroyée ne reçoit que le taux prévu à l'Annexe « A ».

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by the letters 'bl'.


E) Chef d'équipe et prime de chef d'équipe

- 1.1 La Municipalité confirme qu'elle désire utiliser, de temps à autre, un ou des salariés à titre de chef d'équipe;
- 1.2 L'assignation des salariés à titre de chef d'équipe est discrétionnaire de la part de la Municipalité. Une telle assignation peut être retirée en tout temps par la Municipalité;
- 1.3 Le chef d'équipe peut coordonner, diriger, organiser et inspecter le travail des salariés, sans toutefois pouvoir les réprimander, les suspendre ou les congédier;
- 1.4 Le salarié ainsi désigné reçoit, à titre de prime, un dollar (1 \$) de l'heure pour chacune des heures où il exerce de telles responsabilités;
- 1.5 La prime prévue à 1.4 ne fait pas partie du taux de salaire régulier du salarié concerné et l'Employeur ne tient pas compte d'une telle prime dans le calcul du temps supplémentaire.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom left of the page.

ANNEXE « B » CLASSIFICATIONS ET FONCTIONS

Classifications	Fonctions	Titulaires du poste
1 A	Journalier classe 1-A (étudiant)	
1 B	Journalier classe 1-B (temporaire)	
2	Journalier	
7	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés « C »	Jean-Paul Turpin Alex Gombas Mark Fletcher
7	Concierge édifice	
7	Ouvrier de parcs et de terrains de jeux	
7	Opérateur-concierge	
9	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés « B »	Yvon Filiatrault
12	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés « A »	

 ll

ANNEXE « D » FORMULAIRE D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____ SECTION LOCALE _____

DATE DE L'ABSENCE : _____ DURÉE : DE _____ à _____

NATURE DE L'ABSENCE	PAYÉ PAR LA MUNICIPALITÉ	BANQUE	SANS SOLDE
Congrès, stages d'études, etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comités conjoints : C.B.E.	<input type="checkbox"/>		
C.R.T.	<input type="checkbox"/>		
Griefs	<input type="checkbox"/>		
Évaluation	<input type="checkbox"/>		
Négociations : Préparation		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Séances	<input type="checkbox"/>		
Enquêtes : Griefs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbitrage : Membre de comité	<input type="checkbox"/>		
Témoin	<input type="checkbox"/>		
Autres (spécifiez) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEMANDÉ PAR : _____ DATE DE LA DEMANDE : _____

SIGNATURE : _____
 Directeur général ou son représentant

EXPLICATIONS : _____



ANNEXE « E » AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE

Par la présente, je soussigné(e), autorise et mandate la Municipalité du Canton de Gore à déduire à chaque période de paie hebdomadaire, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant exigé par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4542, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Municipalité du Canton de Gore.

J'autorise également la Municipalité du Canton de Gore à verser au Syndicat le montant des prélèvements prévus à la présente.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité du Canton de Gore responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente autorisation.

Et j'ai signé ce ____^e jour de _____ 20__.

Signature du salarié

Témoin

Adresse

Numéro de téléphone



ANNEXE « F » DESCRIPTIONS DE TÂCHES

Titre : Journalier (Classe 2)

Nature et caractéristiques de la fonction :

Travaux comportant l'accomplissement de diverses tâches manuelles simples et usuelles concernant les activités propres aux services municipaux.

Le travail ne requiert aucune expérience préalable. Il s'accomplit sous surveillance immédiate et des instructions précises accompagnent chaque nouvelle tâche. Le salarié est principalement responsable d'exécuter, conformément aux directives reçues, les tâches qui lui sont confiées. Un salarié de rang supérieur s'assure régulièrement que le travail est effectué tel que demandé.

Les principales tâches sont :

1. Balayer les rues, les trottoirs et les ruelles; enlever les balayures.
2. Ramasser les feuilles, les papiers et les débris de toute nature jonchant la voie publique.
3. Vider les paniers à rebuts installés sur la voie publique.
4. Faire l'épandage du sable sur les rues et les trottoirs et mettre en place les panneaux prévenant le public de l'enlèvement de la neige.
5. Agir en qualité d'aide sur divers appareils ou véhicules motorisés tels que souffleuse à neige et autres de même nature.
6. Comblir les trous et les affaissements de la chaussée à l'aide de poussière de pierre et d'asphalte étendue à froid ou autres matériaux appropriés.
7. Charger et décharger des camions et, si applicable, les camions de déchets, manutentionner, déballer, emballer, estampiller et peser diverses marchandises et aider aussi à leur réception, leur rangement et leur livraison.
8. Exécuter diverses tâches simples visant à libérer un ouvrier qualifié des besognes secondaires que comporte l'exercice de sa fonction tel que manipuler des objets lourds, retenir des pièces dans une position déterminée, fournir des matériaux et outils sur demande, etc.
9. Monter et démonter divers appareils de jeux dans les parcs de la municipalité, procéder à la mise en place de plaques de gazon, installer des estrades, des poteaux et des panneaux divers, niveler les terrains.
10. Déblayer les alentours des édifices de la neige qui les obstruent, sabler les entrées, chemins et allées.
11. Aussi menuiserie, petite réparation, etc.

Titre : Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés « C » (Classe 7)

Nature et caractéristiques de la fonction :

Travaux comportant la conduite et/ou l'opération des véhicules ou appareils motorisés suivants ou tout autre de même catégorie, avec ou sans remorque : auto, familiale, motocyclette, camionnette, camion-atelier (d'un poids véhiculaire brut inférieur à 19 500 livres), tracteur bombardier, compresseur fixé au châssis d'un véhicule ou genre remorque, tracteur de ferme (avec ou sans équipement). « 8 863 Kg »

Le travail s'accomplit sous surveillance. Le salarié le reçoit sous forme de directives orales ou écrites. Il est principalement responsable de conduire prudemment le véhicule ou l'appareil qui lui est confié et d'effectuer, dans les meilleurs délais et selon les règles d'usage, les diverses tâches qui peuvent lui être assignées. Il est requis de veiller au bon fonctionnement de son véhicule ou appareil et d'en assurer l'entretien mineur; il doit également le maintenir dans un état de propreté satisfaisant, particulièrement en ce qui concerne la carrosserie, les vitres, les phares et les feux. Son travail est contrôlé soit au moyen de rapport ou de feuilles de route qu'il remplit, soit par les visites d'un salarié de rang supérieur.

Les principales tâches sont :

1. S'assurer du bon état de son véhicule ou appareil et effectuer de menus travaux d'entretien; vérifier la batterie, le radiateur, les phares, les feux de signalisation, les freins, les pneus; rapporter toute défektivité à son supérieur; ajouter de l'huile au besoin, faire le plein d'essence; laver le véhicule et veiller à le maintenir propre.
2. Transporter les salariés au lieu de leur travail et les en ramener; transporter l'outillage nécessaire aux travaux, faire des courses de nature variée; procéder à la livraison de marchandises ou de matériaux divers.
3. Faire le transport de diverses matières : asphalte, sable, gravier, sel, neige, terre, ferraille, débris, ordures, bois et branchages.
4. Remorquer les appareils tels que bouilloires, pompes, éboueuses, génératrices de dégellement ou d'éclairage et autres du même genre, jusqu'aux endroits où ils sont requis; aider à l'installation de ces appareils.
5. Déblayer les trottoirs de la neige qui les obstrue.
6. Participer aux travaux de l'équipe lorsque la conduite et/ou l'opération du véhicule concerné n'est (ne sont) pas requise(s).
7. Faire fonctionner un compresseur, opérer le marteau pneumatique et utiliser ces divers accessoires pour exécuter des travaux de nature variée.
8. Exécuter différents travaux de creusage ou de remplissage.
9. Effectuer des travaux d'étendage, d'aplanissement, de nivelage, de foulage de terre, de gravier et autres de même nature.
10. Couper ou faucher le gazon à l'aide d'un tracteur de ferme équipé à cette fin.

Titre : Ouvrier de parcs et de terrains de jeux (Classe 7)

Nature et caractéristique de la fonction :

Travaux comportant l'entretien de parcs, jardins, terrains de jeux, bâtiments municipaux et autres espaces libres, ainsi que l'exercice d'une certaine surveillance sur le public usager ainsi que l'exécution de tâches variées se rapportant à l'entretien des plantes, fleurs, arbustes et arbres, dans les rues, parcs et espaces verts. Le travail requiert l'exécution de tâches simples variées dans le domaine de la menuiserie, de la peinture, etc.

Le travail s'accomplit sous surveillance et selon des directives orales ou écrites. Le salarié doit maintenir en bon état les lieux qui lui sont confiés et effectuer les travaux relatifs à l'installation, selon les activités prévues pour chaque saison. Il est tenu de veiller au bon ordre parmi le public usager et de prendre les décisions de routine qui s'imposent afin de faire respecter les règlements en vigueur au service des parcs. Un salarié de rang supérieur vérifie son rendement par des visites régulières sur les lieux du travail.

Les principales tâches sont :

1. Ramasser les déchets, papiers, verre brisé, feuilles mortes et autres rebuts sur les terrains des parcs, allées et chemins.
2. Couper le gazon à l'aide de ciseaux, coupe-bordure mécanique, faux, tondeuse manuelle et motorisée, procéder à la mise en place de plaques de gazon, passer le rouleau manuel ou motorisé servant à l'entretien des jardins et des parcs; procéder à la plantation des fleurs, arbustes et voir à l'entretien de ces derniers (sarclage, arrosage).
3. Installer des balançoires, glissoires, arrêt-balles, clôtures, etc.
4. Exécuter divers travaux simples de menuiserie, de peinture que requiert l'entretien des bandes de patinoires, les monter et les démonter selon les saisons; participer à l'exécution des divers travaux nécessaires pour l'opération des patinoires, enlèvement de la neige, assurer le bon état de la glace et agir comme gardien.
5. Passer le râteau et le rouleau manuel ou motorisé servant à l'entretien des terrains de tennis, arroser ces terrains, y installer les filets et rubans de lignes et les réparer.
6. Nettoyer les abreuvoirs, les pataugeuses et piscines.
7. Assumer la surveillance dans les parcs, lorsque sur les lieux, édifices et terrains de jeux, afin de maintenir le bon ordre conformément aux règlements en vigueur, voir à assurer la sécurité des enfants, faire respecter par le public la propriété de la Municipalité.
8. Creuser les trous destinés à recevoir les jeunes arbres, aider à la transplantation, remplir les trous.
9. Poser des tuteurs destinés à soutenir et à protéger les arbres.
10. Couper les arbres, les branches au moyen de sécateurs ou de scies.

Titre : Opérateur-concierge (Classe 7)

Nature et caractéristique de la fonction :

Travaux comportant le nettoyage, l'entretien de la patinoire et la conduite d'une machine à profiler et à reconditionner la glace.

Le travail s'accomplit sous surveillance générale et selon les directives données. Le concierge doit effectuer les diverses tâches qui permettent de donner ou de redonner, aux lieux dont on lui confie l'entretien, l'aspect soigné et l'état de propreté complet qui doivent caractériser un édifice ou un endroit public.

Les principales tâches sont :

1. Conduire un appareil servant à nettoyer la surface de la glace de la patinoire.
2. Préparer les surfaces glacées pour les sports tels que le hockey, le patinage, au moyen de boyaux d'arrosage.
3. Mettre en place, en peignant ou en installant des décalques, les lignes et les emblèmes sur la patinoire.
4. Exécuter divers travaux de menuiserie, de peinture, de plomberie, qui ne requièrent pas les services de salariés spécialisés pour l'entretien et la réparation de bancs de patinoires, de chambres de joueurs, arbitres, toilettes, salles, bureaux, garages, à l'intérieur et à l'extérieur.
5. Entretenir les bancs et sièges des estrades.
6. Nettoyer et désinfecter les salles de toilettes, salles de douches, chambres de joueurs et des arbitres, cliniques, abreuvoirs, déboucher les toilettes, éviers et lavabos.
7. Remplacer les ampoules, réflecteurs, tubes fluorescents et fusibles défectueux à la patinoire.
8. Assumer la surveillance de l'édifice afin de maintenir le bon ordre conformément aux règlements en vigueur, voir à assurer la sécurité du public, faire respecter par le public la propriété de la Municipalité.
9. Exécuter de menus travaux d'entretien de l'équipement pour le bon fonctionnement de la patinoire.

Qualités requises :

Connaissance :

- des techniques, des pratiques et de l'outillage utilisés dans l'exercice de la fonction;
- des méthodes modernes d'entretien et de nettoyage;
- des règlements régissant les places publiques;
- des produits chimiques et de leur mode d'emploi;
- de l'outillage et des matériaux utilisés pour différents travaux.



Titre : Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés « B » (suite) (Classe 9)

11. Exécute différents travaux de creusage, de remplissage, de fauchage et autres du même genre.
12. Avise son supérieur de toute anomalie ou défectuosité.
13. Rédige un rapport de ses activités journalières.

Qualités requises :

(Selon le genre de véhicule ou d'appareil propre à chaque salarié)

Doit posséder un permis de conduire valide.

Connaissance :

- de la Municipalité et des règlements de la circulation;
- de la conduite du véhicule ou de l'appareil motorisé concerné, de son fonctionnement, de son entretien ordinaire, de son mécanisme, de sa capacité et de ses limites;
- des mesures de prudence et de sécurité à observer.

Habilité :

- à conduire le véhicule ou l'appareil motorisé concerné et à en tirer le maximum de rendement;
- à maintenir le véhicule ou l'appareil en bon état de propreté et de fonctionnement et à y faire les ajustements mineurs nécessaires;
- à décrire avec exactitude les circonstances d'accidents;
- à faire preuve de tact et de courtoisie.

Degré minimum d'instruction et d'expérience :

Instruction :

- savoir lire, écrire et parler le français

Expérience :

- quelques années d'expérience dans la conduite et/ou l'opération du véhicule et/ou de l'appareil motorisé concerné un atout.



 A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by the letters 'll'.

**ANNEXE « G » LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS SAISONNIERS À L'EMPLOI
DE LA MUNICIPALITÉ À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE**

Yvon Filiatrault
Jean-Paul Turpin
Alex Gombas
Mark Fletcher

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'G' followed by a smaller, more fluid signature.

ANNEXE « H » LISTE D'ANCIENNETÉ

Yvon Filiatrault 2 juin 1986

Jean-Paul Turpin 2 avril 1991

Alex Gombas 3 avril 1995

Marc Fletcher 2 avril 1999

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'B' followed by a smaller, more legible signature.