

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2016-5966

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-5840

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE CAUSAPSCAL 1, RUE SAINT-JACQUES NORD CAUSAPSCAL QC G0J 1J0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142 2, RUE SAINT-GERMAIN EST, BUREAU 607 RIMOUSKI QC G5L 8T7  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2, RUE SAINT-GERMAIN EST, BUREAU 607 RIMOUSKI QC G5L 8T7		
Date signature : 2016-07-04	Nombre de salariés visés : 13	Date début : 2016-01-01
Date dépôt : 2016-07-21		Date d'expiration : 2020-12-31

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2016-07-22  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur: (418) 644-6969

129

21 JUL 16 PM 2:07

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**VILLE DE CAUSAPSCAL**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 1142**

**1<sup>er</sup> JANVIER 2016 AU 31 DÉCEMBRE 2020**

279

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION .....	1
2	DÉFINITION DES TERMES .....	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	5
4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	6
5	RÉGIME SYNDICAL.....	7
6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	8
7	LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE .....	8
8	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	9
9	ANCIENNETÉ .....	10
10	PROMOTION ET MUTATION.....	11
11	AFFECTATION TEMPORAIRE.....	12
12	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	13
13	DURÉE DU TRAVAIL .....	14
14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	16
15	RÉMUNÉRATION MINIMUM DE RAPPEL .....	17
16	SALAIRE ET CLASSIFICATION .....	18
17	PRIMES.....	18
18	VACANCES.....	20
19	CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS.....	21
20	CONGÉS SOCIAUX .....	22
21	DROITS PARENTAUX .....	23
22	ACCIDENTS DE TRAVAIL .....	25
23	TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE.....	26
24	CONGÉ SANS TRAITEMENT .....	26
25	ASSURANCES.....	27
26	FONDS DE PENSION .....	27
27	UNIFORME ET OUTILLAGE .....	27
28	ALLOCATIONS DE REPAS.....	28
29	MESURES DISCIPLINAIRES .....	28
30	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES	29
31	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	30
32	DURÉE DE LA CONVENTION .....	30

129

ANNEXES

« A »	LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016 .....	32
« B »	CLASSIFICATIONS, TITRES D'EMPLOI, SALAIRES ET INDEXATION....	33
« C »	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE .....	37

LETTRES D'ENTENTE

No. 1	LE FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ).	38
No. 2	AMÉNAGEMENTS CONCERNANT LE COÛT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EXIGÉS PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC.....	40
No. 3	HORAIRE TRAVAUX D'ENTRETIEN CHEMIN D'HIVER .....	41
No. 4	<b>STRUCTURE SALARIALE</b> .....	<b>43</b>

12.9.

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

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

**ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES**

2.01 Employeur

Désigne la Ville de Causapscal

2.02 Syndicat

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

2.03 Personne salariée

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail le 9 juin 1998 et régie par la présente convention.

2.04 Personne salariée en période de probation

Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas complété sa période de probation de trois (3) mois à compter de son entrée en service.

2.05 Personne salariée régulière

Désigne toute personne qui a complété sa période de probation.

2.06 Personne salariée surnuméraire

a) La personne salariée surnuméraire est une personne embauchée selon l'une des dispositions suivantes :

- i) pour parer à un surcroît de travail pour une période ne dépassant pas trois mois consécutifs à l'intérieur d'une même année financière.
- ii) pour effectuer un remplacement d'une personne salariée affectée temporairement en vertu de l'article 11 (AFFECTATION TEMPORAIRE) de la présente convention, pour la durée du remplacement.
- iii) pour effectuer un remplacement d'une personne salariée titulaire d'un poste qui s'absente pour un motif prévu à la présente convention



129

collective, mais pour lequel l'employeur ne peut procéder par affectation temporaire, tel que prévu à l'article 11 (AFFECTATION TEMPORAIRE) de la présente convention, pour la durée du remplacement.

- b) A la mise à pied, la personne salariée temporaire qui cumule au moins cent soixante (160) heures de travail au service de la municipalité depuis sa première date d'embauche est inscrite sur la liste de rappel des personnes salariées surnuméraires pour une période de douze (12) mois. L'employeur tient à jour une liste de rappel distincte pour chacun des groupes d'emploi (bureau, aréna, métiers-services).
- c) Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de signature de la présente convention collective verra son nom radié de la liste de rappel après deux (2) refus de travail consécutifs. Cependant, une personne salariée surnuméraire peut retirer son nom de la liste de rappel un maximum de deux (2) fois par année, pour des périodes maximales de un (1) mois.

Lorsque l'embauche d'une personne salariée surnuméraire est requise, l'employeur rappelle les personnes inscrites sur la liste de rappel des personnes salariées surnuméraires selon l'ordre de leur date d'embauche initiale au sein de la Municipalité. La personne salariée ainsi appelée se voit offrir le travail disponible, pour autant qu'elle possède les exigences minimales pour ce travail. Autrement, l'employeur rappelle la personne suivante sur la liste, jusqu'à ce que l'une des personnes appelées puisse satisfaire aux exigences minimales du travail.

Lorsqu'aucune personne inscrite sur la liste de rappel des personnes salariées surnuméraires n'est en mesure de rencontrer les exigences minimales du travail offert par l'employeur, ce dernier procède à l'embauche d'une nouvelle personne salariée surnuméraire à l'externe.

Le poste qu'occupe un surnuméraire depuis plus de trois (3) mois consécutifs, à l'intérieur d'une même année financière, devient un poste nouvellement créé, celui-ci est alors affiché.

L'embauche de personnes salariées surnuméraires n'a pas pour but de diminuer le nombre de postes requis pour la Municipalité et de réduire le nombre d'heures supplémentaires aux personnes salariées.

La personne salariée surnuméraire qui obtient un poste régulier, sans interruption d'emploi avec sa dernière embauche, aura comme ancienneté la première journée de cette dite embauche comme personne salariée surnuméraire, si elle est confirmée à l'emploi après sa période de probation.

La personne salariée surnuméraire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui regarde les horaires de travail et le salaire prévu pour sa classification.

NP

Avant l'embauche de telles personnes salariées, l'employeur doit rappeler les personnes salariées sur la liste de rappel de la façon prévue à l'article 12 (SÉCURITÉ D'EMPLOI).

2.07 Personne salariée à temps partiel

Désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification.

2.08 Salarié régulier saisonnier

- a) Désigne toute personne occupant un emploi saisonnier, lequel coïncide avec une période de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation.
- b) Le salarié régulier saisonnier bénéficie, au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et privilèges de la convention collective, à la condition qu'il puisse les exercer.
- c) Les bénéfices marginaux du salarié régulier saisonnier se calculent et sont versés sur chaque paie de la façon suivante :
  - i) 2% du salaire pour chacune des semaines de vacances à laquelle le salarié a droit conformément à l'article 18.02 de la convention collective.
  - ii) congés sociaux et congés fériés : 100% des congés sociaux et des congés fériés, si ces derniers surviennent pendant la période annuelle de travail.
  - iii) Le crédit de congés de maladie est établi au prorata du nombre de semaines travaillées dans l'année précédente.
  - iiii) Au terme de la période annuelle d'emploi d'une personne salariée régulière saisonnière, le solde des heures supplémentaires accumulées en vertu de 14.09 est remboursé à la personne salariée, sur la première paie qui suivra son prochain rappel au travail.

2.09 Ancienneté

Désigne et comprend la durée totale de l'emploi exprimée en années, mois et jours à compter de la date du premier jour du dernier embauchage par l'employeur.

2.10 Promotion

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

129

2.11 Mutation

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

2.12 Rétrogradation

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

2.13 Journée régulière de travail

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

2.14 Semaine régulière de travail

Désigne le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour une semaine régulière de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective.

2.15 Grief

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

2.16 Mésentente

Désigne tout litige sur les conditions de travail non prévues aux présentes.

2.17 Affichage

Désigne une procédure par laquelle l'employeur offre à ses personnes salariées tout poste vacant ou nouvellement créé.

2.18 Poste

Désigne les fonctions de l'une des classifications prévues à la présente convention à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.

2.19 Conjoint

Toute personne unie à une personne salariée par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, reconnu par les lois du Québec et non dissous par divorce ou annulé; ou, à défaut toute personne à propos de laquelle il est prouvé par la personne salariée, à la satisfaction de l'employeur, que cette personne cohabite en permanence depuis un (1) an avec une personne salariée de sexe opposé ou de même sexe, que ce dernier présente publiquement comme conjoint et dont il n'est pas séparé de fait depuis plus de trois (3) mois.

129

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint, apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application.

### ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 Aux fins de négociations et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis le 9 juin 1998 par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 3.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit et le devoir exclusif de gérer et d'administrer la Municipalité conformément à ses obligations, en accord avec les stipulations de la présente convention collective.
- 3.03 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 3.04 Lorsque l'employeur désire exclure un poste de l'unité d'accréditation, il donne au syndicat un avis de trente (30) jours ouvrables; à l'intérieur de ce délai, le syndicat ou l'employeur doit, s'il y a lieu, porter la question devant le commissaire du travail.
- 3.05 A l'exception des cas d'urgence ou pour fin d'entraînement des personnes salariées, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 3.06 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.
- 3.07 Les personnes salariées embauchées par l'intermédiaire des projets gouvernementaux ne sont pas couvertes par la présente convention et n'ont pas droit aux avantages et bénéfices des présentes.

Les personnes salariées embauchées dans le cadre de ces projets assument des fonctions reliées à des activités telles que les arts, la culture, la récréologie et l'animation.

Sous réserve d'une entente écrite avec le syndicat, ces personnes salariées ne peuvent être affectées aux tâches normalement effectuées par les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation ou exigées par les instances gouvernementales.

L'employeur fournit au syndicat, au moment de la demande, copie de la demande de projets ou de programmes gouvernementaux.

**ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 4.01 L'employeur par ses représentants, le syndicat par ses membres conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, ou du fait qu'il exerce un droit qui lui résulte de la présente convention collective.
- 4.02 L'employeur reconnaît à toute personne salariée la pleine jouissance de ses libertés politiques tant au niveau fédéral, provincial ou municipal, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut de personne salariée.
- 4.03 L'employeur agit lui-même ou par l'entremise de son mandataire dans toute discussion, négociation et entente avec le syndicat.
- 4.04 L'employeur et le syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article de la présente convention qu'ils jugent insuffisant.
- 4.05 L'employeur remet au syndicat une (1) fois par année, avant le 15 janvier, une liste alphabétique mise à jour de toutes les personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants pour chacune des personnes salariées: Nom, prénom, date de naissance, salaire, classification, adresse domiciliaire, date d'embauche, ainsi que le montant perçu au cours de l'année précédente en cotisation syndicale.
- 4.06 L'employeur avise le syndicat au moment de l'embauche d'une personne salariée surnuméraire, cet avis comprend entre autre le nom, son taux de salaire, sa classification, la date d'embauche de même que celle de leur mise à pied effective ou éventuelle.
- 4.07 L'employeur transmet au syndicat dans les meilleurs délais, ceci avant sa mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive touchant ses personnes salariées.
- 4.08 Toute personne salariée a le droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du syndicat et de l'employeur. La personne salariée peut obtenir une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- Le syndicat peut obtenir dans les cas de grief, une copie de tout document apparaissant au dossier de la personne salariée concernée par le grief et ayant trait à ce grief.
- 4.09 Les conseillers extérieurs de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 4.10 L'employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux conseillers extérieurs du syndicat.

**ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01 Toute personne salariée qui, à la signature de la convention, est membre du syndicat ou qui le devient par la suite, ne pourra démissionner du syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jours précédant l'expiration de la présente convention en avisant par écrit l'employeur et le syndicat.
- 5.02 a) Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat; à cette fin elle doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- b) L'employeur n'est pas forcé de congédier une personne salariée si le syndicat l'expulse de ses rangs.
- 5.03 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le syndicat; à cette fin, elle doit, à l'embauchage, signer la formule désignée à cet effet en annexe "C".
- 5.04 Le syndicat fait parvenir à l'employeur copies des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations ainsi que copies des divers statuts.
- 5.05 Toute correspondance au sujet des prélèvements doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.
- 5.06 L'employeur doit déduire à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne salariée, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du syndicat, ou un montant égal à ces cotisations. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie et doivent apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1.
- 5.07 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le syndicat répond en lieu et place de l'employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 5.08 L'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme recueillie ainsi que la liste des noms et le montant perçu.
- 5.09 Dans les cas d'omission de prélèvement, due à des erreurs administratives de l'employeur, celui-ci s'engage, sur réception d'une lettre enregistrée venant du syndicat, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours. L'employeur doit s'entendre avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.
- 5.10 Si l'employeur néglige ou omet de faire remise au syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus aux clauses 5.06 et 5.08, le syndicat fait parvenir à l'employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du syndicat dans

12.9

les cinq (5) jours ouvrables de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'employeur doit payer au syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.

## ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

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

## ARTICLE 7 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

- 7.01 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à l'employeur.
- 7.02 A moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour affaires syndicales doivent être faites à l'employeur cinq (5) jours ouvrables avant l'occurrence.
- 7.03 Les personnes salariées libérées en vertu du présent article conservent tous les droits et privilèges de la présente convention collective comme si elles étaient demeurées au travail.
- 7.04 L'employeur s'engage à libérer sans perte de traitement régulier, toute personne salariée appelée comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief ou d'une rencontre devant les enquêteurs et commissaire enquêteurs du Ministère du travail.
- 7.05 Les représentants autorisés du syndicat peuvent, après avis de cinq (5) jours donné à l'employeur, s'absenter pour participer à des activités syndicales officielles:
- Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
  - Congrès du SCFP-Québec
  - Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
  - Congrès du travail du Canada (CTC)
  - Congrès du Conseil provincial du secteur municipal (SCFP)

27

le tout sans perte des droits, avantages et privilèges prévus à la présente convention.

Si une de ces activités se tient à plus de trois cents (300) kilomètres de distance, la journée précédant le congrès et la journée suivant immédiatement celui-ci seront considérées comme un jour chômé et payé pour les représentants autorisés du syndicat.

- 7.06 L'employeur libère sans perte de traitement et autres avantages prévus à la convention, deux (2) personnes salariées afin qu'elles participent au comité de négociation, à la conciliation, la médiation et l'arbitrage d'un différend au sens du Code du travail.
- 7.07 a) Dans l'éventualité où le (la) président(e) de la section locale 1142 du SFCP est une personne salariée de l'employeur, celui-ci libère cette personne salariée pour qu'elle puisse assister aux rencontres de négociation ou représentation qu'elle doit faire auprès de d'autres employeurs dans le cadre de ses responsabilités d'officier syndical. Dans un tel cas, l'officier est libéré avec salaire et tous les avantages lui reconnaissant la convention collective et par la suite l'employeur facture ces frais au syndicat.
- b) Dans l'éventualité où le (la) président(e) de la section locale 1142 du SFCP n'est pas une personne salariée de l'employeur, le (la) président(e) de ladite section locale peut être un des officiers prévus au paragraphe 7.06. Dans un tel cas, l'employeur doit rembourser, sur présentation d'une facture, les frais encourus pour la libération du (de la) président(e), facture qui lui est fournie par la section locale 1142 du SFCP.

## ARTICLE 8 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 8.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de comité des relations de travail.
- 8.02 Ledit comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.
- 8.03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, grief ou mécontentement relatif aux conditions de travail ou aux autres relations entre l'employeur d'une part et des personnes salariées et le syndicat d'autre part.
- 8.04 Le comité des relations de travail agit comme comité de griefs, comité de santé et sécurité au travail.
- 8.05 Le comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur les heures normales de travail, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

n J

A chaque réunion du comité, est tenu un procès-verbal que les parties signeront. L'employeur remettra au syndicat une copie du procès-verbal le plus tôt possible.

8.06 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au comité et à fournir des recommandations à l'autorité compétente.

8.07 Le mandat de ce comité sera déterminé conjointement et ses recommandations, pour pouvoir lier les parties, devront avoir fait l'objet d'une entente écrite entre elles.

Les personnes salariées libérées pour assister au comité sont rémunérées; de plus, elles conservent tous les droits et privilèges prévus à la convention comme si elles étaient demeurées au travail.

## ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Le droit d'ancienneté d'une personne salariée est reconnu lorsqu'elle est devenue personne salariée régulière. A compter de ce moment, son ancienneté est rétroactive au premier (1<sup>er</sup>) jour de son dernier embauchage.

9.02 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident de travail ou de maladie contractée à l'occasion et/ou à cause de l'accomplissement de son travail.
- b) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident, de maladie, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier.
- c) Dans le cas d'absence au travail pour raison de congé parental (article 21).
- d) Dans le cas d'absence au travail pour service public pour une période n'excédant pas quarante (40) jours de calendrier.
- e) Dans le cas d'un congé sans traitement d'une durée maximum de douze (12) mois.

9.03 La personne salariée conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier.
- b) Dans le cas d'absence au travail pour un service public pour une période supérieure à quarante (40) jours de calendrier.

- c) Dans le cas d'un congé sans traitement pour une période supérieure à douze (12) mois.
- d) Dans le cas de mise à pied jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être exclu de la liste de rappel.

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

- a) Abandon volontaire de son emploi.
- b) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs ou de mécontentes.
- c) Mise à la retraite.
- d) A l'expiration de la période prévue pour être exclu de la liste de rappel.

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

9.06 L'annexe "A" des présentes constitue, à la date de la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté des employés réguliers au service de l'employeur.

9.07 La personne salariée appelée à occuper temporairement un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler son ancienneté. Si elle revient à l'intérieur d'un (1) an dans l'unité de négociation, elle peut exercer tous ses droits d'ancienneté.

## ARTICLE 10 PROMOTION ET MUTATION

10.01 L'employeur fait l'affichage, aux endroits désignés à cette fin, de tout poste vacant ou nouvellement créé **dans les soixante (60) jours de la vacance ou de la création du poste**. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au syndicat.

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

10.03 L'offre d'emploi de tout poste vacant ou nouvellement créé mentionne le titre de l'emploi, l'endroit de travail, le salaire, la classification, la description des tâches à accomplir et les exigences.

10.04 Les personnes salariées intéressées devront poser leur candidature en la faisant parvenir au représentant de l'employeur dans les sept (7) jours ouvrables suivant le premier jour d'affichage.

- 10.05 L'employeur comble le poste dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage et informe simultanément les postulants et le syndicat du choix du candidat dans ce même délai. De plus, l'avis du syndicat devra contenir la liste des personnes salariées déjà couvertes par le certificat d'accréditation, qui ont postulé le poste, leur ancienneté ainsi que les raisons du refus s'il y a lieu.
- 10.06 Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant, ou qui l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de promotion ultérieure.
- 10.07 a) Pour tous les emplois, l'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de l'emploi. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à remplir les exigences normales de l'emploi incombe à l'employeur.
- b) Les éléments suivants considérés globalement définissent les exigences normales:
1. ce sont des exigences minimales et non maximales;
  2. ce sont des exigences raisonnables, non idéales et non au-dessus de la moyenne;
  3. ce sont des exigences indispensables et essentielles;
  4. ce sont des exigences liées à la nature même du poste vacant, c'est-à-dire à la tâche ordinaire, à celle qui se fait habituellement et non exceptionnellement.
- 10.08 Le candidat, à qui le poste est attribué, est confirmé à son poste après une période d'essai maximale de trente (30) jours. Si la personne salariée ne peut compléter la période d'essai ou si elle le désire, dans le même délai, elle est réintégrée à son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur.

## ARTICLE 11 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 11.01 a) L'employeur s'engage, à moins que les besoins de la municipalité ne le justifient pas, à affecter immédiatement une personne salariée à tout poste dont le titulaire est absent. Telle affectation se fait par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui répondent aux exigences normales du poste, conformément à l'article 10.07 b).
- b) Pendant la durée du contrat annuel de déneigement du ministère des Transports du Québec (MTQ), les besoins de la Municipalité sont considérés comme justifiés au sens de l'application de l'article 11.01 a) de la présente convention collective.
- 11.02 Aucune personne salariée surnuméraire n'est embauchée avant que l'employeur ne procède par voie d'affectation temporaire en autant que l'efficacité des services n'en soit pas affectée de façon appréciable.

AP

- 11.03 Lors d'affectation temporaire la personne salariée prend l'horaire de l'affectation.
- 11.04 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée temporairement à une fonction de classification supérieure à la sienne, celle-ci reçoit le salaire de ce dernier dès le remplacement, en autant que la personne salariée est d'accord et qu'elle a été affectée pour une période d'au moins une journée complète.
- 11.05 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée temporairement à une fonction de classification inférieure à celle qu'elle occupe, elle ne subit pas de perte de salaire, ni de perte d'aucun droit.
- 11.06 Les heures de travail supplémentaire sont rémunérées, dans les cas d'affectation temporaire, au taux de salaire prévu selon les dispositions du paragraphe 11.03, le tout sujet aux dispositions de la convention collective.
- 11.07 L'employeur peut mettre sur pied un programme de formation et d'entraînement dans le but de permettre le développement de compétences particulières conformément aux règles dictées par le gouvernement provincial en matière de développement de main-d'œuvre.
- Dans l'application du programme de formation et d'entraînement, l'employeur s'assure que ce soit appliqué de façon équitable et non discriminatoire.
- 11.08 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une assignation sur un poste hors de l'unité de négociation. Dans le cas où elle accepte, elle doit s'entendre avec l'employeur sur ses conditions de travail.

## ARTICLE 12 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 12.01 Aucune personne salariée régulière n'est mise à pied ou ne subit de baisse de salaire par suite de changements technologiques ou techniques ou de changements dans les structures administratives, dans les procédés de travail, de changements d'équipement, ou en raison de sous-contrats occasionnant un surplus de personnel.
- 12.02 Lorsque l'employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, il permet à toute personne salariée qui le désire, selon l'ancienneté, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, à ses frais, afin qu'elle puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions des paragraphes 10.01, 10.04 et 10.07 des présentes.
- 12.03 L'employeur ne peut se servir délibérément de contrats forfaitaires comme moyen de limiter le nombre de personnes salariées régies par le certificat d'accréditation ou le nombre d'heures de travail de ces personnes salariées.

12.04 Mise à pied et rappel au travail

Dans le cas où une personne salariée doit être mise à pied pour un manque de travail, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) L'employeur doit mettre à pied la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le groupe de travail où la mise à pied doit s'effectuer, soit groupe bureau ou groupe métier.
- b) L'employeur doit aviser par écrit la personne salariée qui doit être mise à pied dix (10) jours ouvrables avant la date effective de sa mise à pied. L'employeur fait parvenir copie de cet avis au syndicat.
- c) La personne salariée affectée par la mise à pied est inscrite sur la liste de rappel et y est maintenue pour une période maximale de dix-huit (18) mois à compter de la date de sa dernière mise à pied.
- d) Au cours de la période prévue au paragraphe c) l'employeur offre aux personnes salariées mises à pied tout travail disponible dans son groupe de travail (bureau ou métier) par ordre d'ancienneté en commençant par le plus ancien.

Dans le cas où de la formation, information ou supervision est nécessaire, l'employeur en assure la responsabilité. Pour sa part, la personne salariée s'engage à suivre la formation disponible. Après quinze (15) jours la formation spécifique à un poste se continue selon les aptitudes de la personne salariée à assimiler les connaissances théoriques et pratiques.

La personne salariée prend l'horaire du poste disponible.

- e) Lors de rappel au travail la personne salariée retrouve le salaire prévu pour elle à la convention collective.
- f) A l'expiration de la période prévue au paragraphe c) la personne salariée reçoit une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté. La personne salariée peut choisir de recevoir l'indemnité lors de sa mise à pied. Dans ce dernier cas celle-ci doit donner sa démission.

**ARTICLE 13 DURÉE DU TRAVAIL**13.01 a) Métier-service - horaire régulier

La semaine régulière de travail pour le personnel de métier-service est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail effectuées entre sept heures (7 h) et douze heures (12 h) et entre treize heures (13 h) et seize heures (16 h) du lundi au vendredi inclusivement.

Horaire estival (du lundi le plus près du 1<sup>er</sup> juin au vendredi précédant l'Action de grâces)

La semaine régulière de travail pour le personnel de métier-service est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, de sept heures (7 h) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à dix-sept heures (17 h) du lundi au mercredi, de sept heures (7 h) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize (16 h) le jeudi et de sept heures (7 h) à douze heures (12 h) le vendredi.

b) Bureau

La semaine régulière de travail pour le personnel de bureau (secrétaire) est de trente-deux heures et demie (32½), réparties en cinq (5) jours, selon **l'horaire suivant** :

Du lundi au jeudi de huit heures quinze minutes (8h15) à douze heures (12h) et de treize heures (13h) à seize heures trente minutes (16h30) et le vendredi de huit heures trente minutes (8h30) à douze heures (12h).

c) Aréna

Pour la durée normale d'opération de l'aréna, la semaine régulière de travail pour les personnes salariées affectées à l'aréna est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures consécutives. Les journées pendant lesquelles la personne salariée de l'aréna est tenue de travailler sont déterminées selon le modèle suivant :

Horaire 1 : lundi, mardi, vendredi, samedi

Horaire 2 : dimanche, mardi, mercredi, jeudi

Ces horaires sont effectués en alternance par les personnes salariées affectées à l'aréna.

La plage horaire pour effectuer ces heures est de neuf heures (9 h) à minuit (24 h), du lundi au dimanche. L'horaire est déterminé en début de saison mais peut être modifié. Cependant, dans ce cas, l'horaire de travail doit être établi une (1) semaine à l'avance et affiché à l'endroit déterminé à cette fin. À défaut d'être affiché dans les délais prévus, les personnes salariées affectées à l'aréna travaillent selon l'horaire déjà prévu.

La personne salariée normalement affectée à l'aréna qui travaille en période estivale prend l'horaire prévu en 13.01 a) et reçoit le salaire prévu pour la fonction qui lui est attribuée durant cette période.

d) Animation loisir

La semaine régulière de travail pour la personne salariée à l'animation loisir est de trente-deux heures et demie (32½), du dimanche au samedi selon un horaire convenu entre la personne salariée et son supérieur immédiat, ou

129

déterminé par la personne salariée au vu et au su de son supérieur immédiat et sans objection de sa part. L'employeur peut exiger de la personne salariée à l'animation loisir qu'elle travaille un maximum de cinq (5) heures par semaine à la bibliothèque municipale.

Selon sa planification, la personne salariée affectée à l'animation loisir peut prolonger sa semaine de travail jusqu'à concurrence de quarante (40) heures pour lui permettre d'assister à diverses rencontres, événements ou activités les soirs de semaine.

- 13.02 Toute personne salariée a droit à une période de repos rémunérée de trente (30) minutes par jour ouvrable. Cette période de repos est prise pendant l'avant-midi.
- 13.03 Dans les cas d'urgence où les personnes salariées doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, en plus des dispositions prévues à l'article 14 (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE).
- 13.04 Toute personne salariée accomplissant un travail malpropre aura le temps de se laver avant son heure de repas et à la fin de sa journée de travail; ces périodes ne doivent pas excéder dix (10) minutes chacune.

#### ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 a) Tout travail qui doit être effectué en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail mentionnée à la clause 13.01, est considéré comme du travail supplémentaire. Ce travail doit être préalablement approuvé par un représentant de l'employeur ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
- b) Nonobstant le paragraphe 13.03, le travail supplémentaire n'est pas obligatoire.
- 14.02 Le travail supplémentaire est réparti également et à tour de rôle parmi les personnes salariées qui, habituellement, exécutent le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- 14.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail.
- b) Au taux double (200%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail effectuées les jours de fêtes (en plus de la rémunération prévue pour le jour chômé) et les dimanches.

- 14.04 Pour les fins d'application du présent paragraphe, tout travail exécuté en temps supplémentaire de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi (1/2) heure et de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure ainsi de suite pour ce travail supplémentaire subséquent.
- 14.05 La rémunération du travail supplémentaire est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.
- 14.06 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire les jours de fête, le samedi et le dimanche, a droit aux avantages prévus aux paragraphes 13.02 et 13.04.
- 14.07 S'il est prévu que le travail supplémentaire durera deux (2) heures ou plus, la personne salariée qui exécute ce travail supplémentaire en continuité avec sa journée régulière de travail, a droit à une période de repas de trente (30) minutes, rémunérée au taux de cent cinquante pour cent (150%).
- 14.08 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire a droit pour chaque bloc de quatre (4) heures, à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées; cette période pouvant être prise au cours de la troisième (3<sup>e</sup>) heure de travail.
- 14.09 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps au taux applicable le surtemps effectué. Le temps ainsi accumulé constitue une banque qui peut atteindre un maximum équivalent à soixante (60) heures régulières de travail et qui peut être renflouée si elle descend en bas de ce maximum. Ces heures peuvent être utilisées après entente avec l'employeur qui ne peut refuser la reprise de ces heures, à moins de motifs valables. Tout solde d'heures non utilisées est remboursé à la personne salariée au moment de son départ.

## **ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION MINIMUM DE RAPPEL**

- 15.01 En aucun cas, la rémunération d'une personne salariée n'est inférieure à l'équivalent de deux (2) heures à taux double, lorsqu'une personne salariée est rappelée pour effectuer du travail supplémentaire.
- 15.02 Dans le cas de rappel durant la période de vacances annuelles d'une personne salariée, tout travail effectué est rémunéré à taux double, en plus de son salaire reçu pour sa période de vacances et un minimum de quatre (4) heures est garanti à la personne salariée ainsi déplacée.
- 15.03 Toute personne salariée appelée au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, et toute personne salariée qui n'est pas avisée avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa maison pour aller au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux régulier.

129

**ARTICLE 16 SALAIRE ET CLASSIFICATION**

- 16.01 Les salaires et les taux de salaires minima des personnes salariées régies par la présente sont ceux apparaissant à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 La classification des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation se donne à chacune des personnes salariées d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat. A défaut d'entente entre les parties, la procédure de règlement de griefs s'applique. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 16.03 La liste des personnes salariées régulières actuelles à l'emploi de l'employeur ainsi que leur classification apparaît à l'annexe "A" de cette convention.
- 16.04 Si une nouvelle fonction est créée pendant la durée de la présente convention, le processus prévu au paragraphe 16.02 s'applique pour déterminer la classification et le salaire s'y rattachant.
- 16.05 Le salaire de la personne salariée est déposé à l'institution bancaire de son choix normalement le jeudi de chaque semaine. La paie versée le jeudi l'est pour la semaine précédente.
- 16.06 L'employeur doit remettre à la personne salariée sa paie de départ, y compris ses vacances, les montants dus et les avantages sociaux prévus aux présentes, sur la dernière paie de la personne salariée concernée.

**ARTICLE 17 PRIMES****17.01 Prime de disponibilité**

- a) La personne salariée qui, à la demande du contremaître, effectue la surveillance du territoire et/ou la vérification des pompes les fins de semaine et jours de congé reçoit une prime de **trois cent vingt-cinq dollars (325 \$)** par période s'étendant du vendredi **midi** au lundi matin **et de trois cent soixante-quinze dollars (375 \$) par période s'étendant du vendredi soir** au lundi matin **pour la période hivernale. Cette prime comprend deux (2) tournées de patrouille en période estivale et trois (3) en période hivernale.** Lorsqu'un férié survient avant ou après la période, la prime est allouée pour le férié au prorata des heures comprises dans la journée fériée.

L'employeur assigne, pendant la durée de l'horaire d'hiver prévu à la lettre d'entente 3, deux (2) personnes salariées pour effectuer la garde les fins de semaine et assigne une (1) personne salariée pour les autres périodes.

Lorsque cette personne salariée est rappelée pour travailler, la prime prévue au présent paragraphe ne lui est pas versée pour les heures travaillées.

29

- b) Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée selon les dispositions de l'article 14 (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE).
- c) L'employeur met un véhicule à la disposition de la personne salariée qui effectue la surveillance du territoire et/ou la vérification des pompes conformément au présent article.

17.02

a) Prime de chef d'équipe

Le salarié appelé par l'employeur à diriger le travail de d'autres salariés, reçoit une prime de **deux dollars (2,00 \$)** l'heure pour toutes les heures travaillées comme chef d'équipe **durant les heures régulières de travail**.

**De plus, la personne salariée reçoit une prime de trente-sept dollars et cinquante cents (37,50 \$) pour la période de seize heures (16 h) au lendemain sept heures (7 h) pour un montant de cent cinquante dollars (150,00 \$) pour les quatre (4) remplacements du lundi au vendredi matin.**

b) Définition du chef d'équipe

Ce terme s'applique à la personne salariée à qui, outre les tâches régulières de son emploi, l'employeur demande d'exercer régulièrement une direction de travail ou de surveillance d'une autre personne salariée ou plus, et ce pour une période normale d'au minimum trois (3) heures de travail consécutives.

17.03

Prime de traitement des eaux

La personne salariée affectée au traitement des eaux reçoit une prime de **vingt-trois dollars (23 \$)** par semaine.

17.04

Prime de soir et de fin de semaine

- a) La personne salariée dont l'horaire régulier de travail comprend des heures de travail entre seize heures (16 h) et minuit (24 h) reçoit, pour chacune des heures travaillées, une prime de un dollar **soixante-quinze cents (1,75 \$)**. Cette prime ne s'applique pas les samedi et dimanche.
- b) La personne salariée dont l'horaire régulier de travail comprend des heures de travail le samedi ou le dimanche reçoit, pour chacune des heures travaillées, une prime de deux dollars **et vingt-cinq cents (2,25 \$)**.

**ARTICLE 18 VACANCES**

- 18.01 Toute personne salariée a droit à des vacances selon un crédit de vacances établi chaque année au 1<sup>er</sup> juin. La personne salariée en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 18.02 Le mois durant lequel la personne salariée a été embauchée est calculé comme ayant été travaillé au complet.
- a) La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service a droit à une journée de vacances pour chaque mois de service chez l'employeur.
  - b) La personne salariée ayant un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service a droit à trois (3) semaines de vacances.
  - c) La personne salariée ayant cinq (5) ans mais moins de **dix (10)** ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances.
  - d) La personne salariée ayant **dix (10)** ans mais moins de **quinze (15)** ans de service a droit à cinq (5) semaines de vacances.
  - e) La personne salariée ayant **quinze (15)** ans **et plus** de service a droit à **six (6) semaines** de vacances.
- 18.03 Les congés prévus à l'article 19 (CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS), qui surviennent pendant la période de vacances de la personne salariée s'ajoutent à celles-ci, au début ou à la fin, au choix de la personne salariée. Il lui est aussi loisible de reporter ces congés à une date de son choix après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 18.04
- a) La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses vacances de façon consécutive. La première période de vacances est d'un minimum de dix (10) jours ouvrables consécutifs. Le reste des vacances peut se prendre par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs après un avis de dix (10) jours à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
  - b) Nonobstant 18.04 a) et 18.05, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 décembre de chaque année, il est loisible à la personne salariée de prendre un maximum de cinq (5) jours de vacances par période d'une journée ou plus après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 18.05 La période comprise entre le 23 juin et la fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Toutefois, la personne salariée a droit de prendre ses vacances en dehors de la période normale. Les vacances dues au premier (1<sup>er</sup>) juin peuvent se prendre au mois de mai précédent.
- 18.06 Dans tous les cas, il est loisible à la personne salariée de changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres personnes salariées soit respectée.

- 18.07 La personne salariée malade ou victime d'un accident avant ou pendant sa période de vacances peut, sur présentation d'un certificat médical, interrompre et reporter ses vacances soit à la suite de sa maladie ou de son accident, soit à une date ultérieure; le tout selon les dispositions de l'article 23 (traitement maladie).
- 18.08 a) Les horaires de vacances sont établis en fonction des demandes des personnes salariées en tenant compte de l'ordre suivant:
1. de l'ancienneté de la personne salariée au service de l'employeur;
  2. du choix exprimé par la personne salariée.
- b) La personne salariée doit exprimer à l'employeur son choix de vacances avant le 15 avril de chaque année. L'employeur affiche sur les lieux du travail, avant le 30 avril de chaque année, la cédule de vacances.
- c) **L'employeur autorise trois (3) personnes salariées à la fois pour la prise de vacances. Cependant, les personnes salariées qui ont la fonction de «préposé à l'entretien d'aqueduc et d'égout» et «opérateur de station d'épuration» doivent convenir avec l'employeur de la couverture de ces services en cas de bris majeurs ou d'urgence pour la période des vacances.**
- 18.09 La rémunération des vacances sera remise avant le départ de la personne salariée pour ses vacances.
- 18.10 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée visée a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service au 1<sup>er</sup> juin précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris. Cette indemnisation est subordonnée au paragraphe 18.02.
- 18.11 En cas de décès de la personne salariée, les ayants droit et/ou les héritiers légaux auront droit en argent aux jours de vacances accumulés, le tout conformément au paragraphe 18.10.

## ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS

- 19.01 Les jours suivants sont reconnus congés et jours chômés payés:
- La fête des Patriotes
  - La St-Jean-Baptiste (24 juin)
  - La fête du Canada (1er juillet)
  - La fête du Travail (début septembre)
  - Le jour de l'Action de grâces
  - La veille de Noël
  - Le jour de Noël
  - Le lendemain de Noël
  - La veille du Nouvel An
  - La fête du Nouvel An

Le lendemain du Nouvel An

Le Vendredi saint

Le Dimanche de Pâques, lorsqu'il fait partie de l'horaire régulier de la personne salariée

Le lundi de Pâques

Une (1) journée de congé mobile, pouvant être prise entre le vendredi précédent le 1<sup>er</sup> juin et le vendredi précédent l'Action de grâce.

Tout autre jour décrété fête civile par les gouvernements et/ou par l'employeur.

- 19.02 Si l'une des fêtes mentionnées ci-haut survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée le jour précédant ou suivant la fête, à moins que la fête n'ait été reportée à une date ultérieure après entente avec la personne salariée et l'employeur.
- 19.03 Si l'un de ces jours tombe au cours des vacances payées, la personne salariée aura droit de prendre une journée additionnelle de congé.
- 19.04 La personne salariée tenue de travailler un jour chômé payé a droit en plus de la rémunération du temps supplémentaire soit à la rémunération du jour chômé ou à la remise du jour chômé payé avec l'accord de l'employeur.

## ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX

- 20.01 Tout employé régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants:
- a) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur: cinq (5) jours ouvrables. Pour le père ou la mère, s'il y a plus de cent cinquante (150) kilomètres de distance du domicile de la personne salariée, celle-ci bénéficie d'une journée supplémentaire.
  - b) Lors du décès du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint: sept (7) jours ouvrables.
  - c) **Lors du décès d'un neveu ou d'une nièce : un (1) jour ouvrable.**
  - d) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, de la belle-soeur, du beau-frère, d'un grand-parent, de la bru, du gendre : deux (2) jours ouvrables.
  - e) Lorsqu'une personne salariée se marie, il lui est alloué cinq (5) jours ouvrables.
  - f) Lorsqu'une personne salariée est victime de l'une des situations suivantes :
    - La personne salariée est à l'extérieur et ne peut revenir en région en raison des intempéries.
    - Un cas de force majeure (Act of God)

- **Absence relative à une maladie grave du conjoint ou de son enfant**

elle peut bénéficier des dispositions prévues à l'article 23 (TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE). Les jours ainsi utilisés pour l'une des situations prévue ci-haut sont considérés comme des congés pour maladie autorisés.

- g) Dans les cas prévus à a), b), c) ou d), la personne salariée peut prolonger sa période de congé d'un maximum de dix (10) jours ouvrables sans traitement. Cette période peut être prolongée après entente avec l'employeur.

Dans ces cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat dans les plus brefs délais.

- 20.02 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.03 La personne salariée appelée comme juré, témoin, défendeur, suite à un bref d'assignation, ou ayant à se présenter à la cour des petites créances, ne subit de ce fait aucune perte de traitement.
- 20.04 A moins de stipulation contraire, les mots «une journée de congé» signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

**ARTICLE 21 DROITS PARENTAUX**

- 21.01 La personne salariée enceinte éligible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit :
- a) A cinquante (50) semaines de congé de maternité si elle choisit le régime de base du RQAP, ou;
- b) A quarante (40) semaines si elle choisit le régime particulier du RQAP.

La répartition du congé de maternité avant ou après l'accouchement appartient à la personne salariée.

- 21.02 Les quarante (40) ou cinquante (50) semaines de congé de maternité se répartissent comme suit :
- a) Pour la personne salariée qui choisit le régime de base du RQAP, elle reçoit, pour une période de cinquante (50) semaines, un montant égal à la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire brut hebdomadaire et les prestations hebdomadaires brutes reçues par le RQAP.
- b) Pour la personne salariée qui choisit le régime particulier du RQAP, elle reçoit, pour une période de quarante (40) semaines, un montant égal à la

différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire brut hebdomadaire et les prestations hebdomadaires brutes reçues par le RQAP.

- 21.03 La personne salariée enceinte non éligible au RQAP a droit à quatre (4) semaines de congé de maternité payées. Elle dispose par la suite d'un congé sans solde équivalent à la durée totale de son congé de maternité.
- 21.04 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 21.05 Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- 21.06 Durant ce congé de maternité, la personne salariée bénéficie en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- assurance-salaire, à condition qu'elle verse sa quote-part;
  - assurance-vie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
  - assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
  - accumulation de vacances;
  - accumulation de l'ancienneté.
- 21.07 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la personne salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 21.08 a) Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité ou à la suite d'une période de vacances ou d'un congé maladie qui suit immédiatement le congé de maternité.
- b) L'employeur et la personne salariée conviennent de l'aménagement du congé partiel sans traitement.
- 21.09 Au cours des congés sans traitement prévus au paragraphe 21.07, la personne salariée accumule son ancienneté. L'avancement d'échelon n'est pas affecté par ces congés sans traitement.
- 21.10 Les périodes de congé prévues au paragraphe 21.07 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

- 21.11 a) La personne salariée bénéficiaire, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement, d'une durée maximale de quinze (15) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Ce congé peut être placé avant ou après la période de congé prévu pour l'adoption d'un enfant dans le RQAP.
- b) La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, le congé prévu au paragraphe 21.10 a) s'applique à compter de la prise en charge.
- 21.12 A l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables payés.  
Ce congé peut être pris en tout temps entre le début du processus de l'accouchement et le dixième (10<sup>e</sup>) jour du retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- 21.13 En plus du congé prévu à l'article 21.11, la personne salariée peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines. Pour avoir droit à ce congé, la personne salariée doit en aviser l'employeur deux (2) semaines avant la date prévue de l'accouchement; cet avis doit contenir la date prévue de l'accouchement et la durée du congé.
- 21.14 Durant les congés sans traitement prévus aux articles 21.10 et 21.12, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement.

## ARTICLE 22 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 22.01 L'employeur doit prendre les mesures prévues par la LATMP et la LSST pour assurer la sécurité et la santé de ses personnes salariées.
- 22.02 Dans les cas d'urgence, l'employeur assure les premiers soins à toute personne salariée durant les heures de travail et si nécessaire, le fait transporter aux frais de l'employeur.
- 22.03 Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, la personne salariée est assujettie aux dispositions de la loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles. **De plus, l'employeur verse, pour les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale à faire son travail, l'équivalent de dix pour cent (10%) du revenu net à la personne salariée. Celle-ci peut alors puiser jusqu'à concurrence de sa caisse de congé de maladie disponible le montant nécessaire pour compléter son plein salaire.**

22.04 Le paiement du salaire effectué en vertu du présent article n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par la personne salariée en vertu du paragraphe 23.02.

### ARTICLE 23 TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE

23.01 La personne salariée qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement régulier, conformément aux dispositions des présentes clauses.

23.02 Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, il est accordé à toute personne salariée régulière régie par cette convention un crédit de quinze (15) jours de congés maladie. La personne salariée régulière à temps complet qui, au 31 décembre d'une année, a utilisé cinq (5) jours de maladie ou moins a droit au paiement de cinq (5) jours de maladie sur la première paie de l'année suivante.

23.03 Dans le cas de nouvelle personne salariée, son crédit est alloué comme suit: un jour et un quart (1 ¼) par mois de service de la date de son embauchage au 31 décembre de l'année en cours.

23.04 Sur demande, la personne salariée doit produire un certificat médical, normalement après la troisième (3<sup>e</sup>) journée d'absence ainsi que la date probable du retour au travail.

23.05 Dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire.

23.06 En cas de conflit entre le médecin de l'employeur et celui de la personne salariée, quant à la date de retour au travail, un troisième médecin est nommé conjointement par les deux (2) parties s'il y a lieu.

### ARTICLE 24 CONGÉ SANS TRAITEMENT

24.01 Toute personne salariée qui a acquis cinq (5) ans d'ancienneté peut s'absenter de son travail sans traitement pour une période n'excédant pas **six (6)** mois, et ce, un maximum d'une (1) fois tous les **trois (3)** ans. La personne salariée doit cependant aviser son employeur de son intention au moins **huit (8)** semaines à l'avance. **L'employeur accorde ce congé en respectant l'ancienneté si plus d'une demande pour la même période.**

24.02 Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance du congé, elle est réputée avoir remis sa démission à la date de la fin du congé sauf si elle a reçu l'autorisation de prolonger ou si elle est empêchée de reprendre son travail par maladie ou accident.

24.03 Au retour de son congé sans traitement, la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous ses droits et privilèges.

- 24.04 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 24.05 Nonobstant les dispositions de l'article 18 (VACANCES), la personne salariée en congé sans traitement a, à ses vacances annuelles, un nombre de journées débitées proportionnellement aux semaines non travaillées.
- 24.06 N'est pas considéré comme poste vacant, un poste dont le titulaire est absent en raison d'un congé sans traitement.

**ARTICLE 25 ASSURANCES**

- 25.01 Les personnes salariées continuent de bénéficier du plan d'assurance-groupe en vigueur au moment de la signature de la convention.
- 25.02 Si l'une ou l'autre des parties veut modifier le plan d'assurance-groupe actuel, elle avise l'autre par écrit. Le syndicat et l'employeur d'un commun accord peuvent conserver modifier ou changer le plan actuel.
- 25.03 L'employeur s'engage à défrayer cinquante-cinq pour cent (**55 %**) du coût total du plan d'assurance-groupe stipulé aux paragraphes 25.01 et 25.02.

**ARTICLE 26 FONDS DE PENSION**

- 26.01 L'employeur peut, après consultation et approbation du syndicat et des employés assujettis à la présente convention, mettre en vigueur un plan contributoire de fonds de pension ou de retraite.
- 26.02 Sous réserve de la mise en vigueur d'un plan contributoire de fonds de pension ou de retraite conformément à l'article 26.01, l'employeur accepte de collaborer avec le syndicat, conformément à la lettre d'entente no. 1, pour permettre aux employés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

**ARTICLE 27 UNIFORME ET OUTILLAGE**

- 27.01 L'employeur fournit gratuitement, à la demande d'une ou de ses personnes salariées, tout vêtement nécessaire à l'emploi ou exigé par les règlements et normes promulguées en vertu des lois de la sécurité, la santé et l'hygiène.
- 27.02 Les vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.

- 27.03 L'entretien des vêtements fournis par l'employeur et utilisés exclusivement sur les lieux et pour fins de travail, est à la charge de l'employeur.
- 27.04 a) L'achat des outils exigés pour le travail de la personne salariée est aux frais de l'employeur; ces outils demeurent la propriété de l'employeur.
- b) L'employeur s'engage à remplacer tout outil et équipement fournis à la personne salariée et qui seraient volés, endommagés ou brûlés. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 27.05 L'employeur fournit une (1) paire de bottes hivernales à la personne salariée appelée sur une base régulière à effectuer des tâches de signaleur.

## ARTICLE 28 ALLOCATIONS DE REPAS

- 28.01 La personne salariée qui ne peut se rendre à son domicile pour la prise de repas a droit aux allocations suivantes :

	<u>2016-2017</u>	<u>2018-2019-2020</u>
Déjeuner :	10,00 \$	11,00 \$
Dîner :	16,00 \$	18,00 \$
Souper :	20,00 \$	20,00 \$

**Cette allocation s'applique pour les personnes salariées de l'aréna et des loisirs ainsi que pour toute personne salariée en formation à l'extérieur de la ville de Causapscal.**

## ARTICLE 29 MESURES DISCIPLINAIRES

- 29.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend successivement les modalités ci-après formulées.
- a) L'avertissement écrit  
b) La suspension  
c) Le congédiement
- 29.02 Seuls les avis disciplinaires dont la personne salariée et le syndicat ont été informés par lettre recommandée peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 29.03 Aucune pression ou mesure ne peut être faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.
- 29.04 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 29.05 Tout rapport disciplinaire concernant une infraction ou un rapport dépréciatif sera rayé du dossier de la personne salariée à la fin d'une période de douze

(12) mois, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions du même type depuis lors.

### ARTICLE 30 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

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

30.02 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

30.03 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ou d'une mécontente n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief ou d'une mécontente est faite à titre d'indication. La rédaction du grief ou de la mécontente de même que la mention des articles ou des paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.

30.04 Tout grief ou mécontente ne peut être soumis dans un délai excédant trente (30) jours ouvrables de la date ou de la connaissance de la date de l'événement qui a donné lieu au grief ou à la mécontente.

#### 30.05 Première étape: Le directeur général

Lorsqu'une personne salariée croît qu'elle a été injustement traitée, ladite personne salariée et/ou le syndicat présente(nt), par écrit au directeur général avec copie au maire, l'objet de son grief ou de sa mécontente.

30.06 Le directeur général doit, dans les cinq (5) jours suivants apporter une réponse écrite justifiant sa position dans l'objet qui a amené le grief ou la mécontente. Une copie de cette réponse est remise à la personne salariée concernée et/ou au représentant syndical concerné avec une copie conforme au syndicat. S'il y a absence de réponse, cela signifie que le directeur général a agréé au grief.

30.07 Si la personne salariée et/ou le syndicat juge la réponse insatisfaisante, elle a dix (10) jours ouvrables pour porter le cas en arbitrage.

#### 30.08 Arbitrage

La partie qui désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage doit aviser l'autre partie par lettre recommandée.

30.09 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un Conseil d'arbitrage.

30.10 Dans les cinq (5) jours faisant suite à l'avis mentionné à 30.08, les parties se rencontrent afin de choisir l'arbitre.

- 30.11 A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du travail de nommer l'arbitre.
- 30.12 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit; cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à cette convention.
- 30.13 En matière de mésentente, l'arbitre peut rendre toute décision en tenant compte de l'équité et de la bonne conscience.
- 30.14 Dans le cas d'un grief ou de mésentente concernant un fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail.
- 30.15 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- Rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation;
  - Maintenir la mesure disciplinaire;
  - Rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances;
  - Lorsque l'arbitre ne maintient pas en tout ou en partie la décision de l'employeur, les sommes d'argent dues portent intérêt aux taux courants depuis la date du grief et sans préjudice à tout autre recours de la personne salariée.
- 30.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont quarante pour cent (40%) à la charge du syndicat et soixante pour cent (60%) à la charge de l'employeur.
- 30.17 Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le syndicat à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.

### ARTICLE 31 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

### ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

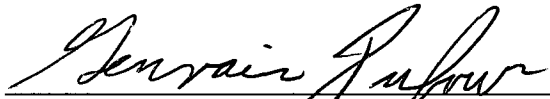
- 32.01 La présente convention collective est conclue pour une période de cinq (5) ans allant du 1<sup>er</sup> janvier **2016** au 31 décembre **2020**.
- 32.02 Elle entre en vigueur lors de sa signature et sauf expressément prévu ou stipulé autrement, elle est rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> janvier **2016**.
- 32.03 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

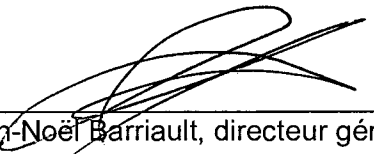
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 4<sup>ème</sup> jour du mois de juillet 2016.


VILLE DE CAUSAPSCAL

SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 1142

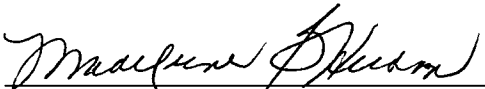
  
\_\_\_\_\_  
Mario Côté, maire

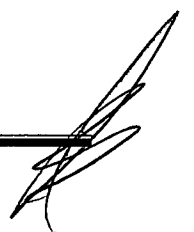
  
\_\_\_\_\_  
Gervais Dufour, vice-prés. et délégué SL 1142

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Noël Barriault, directeur général

  
\_\_\_\_\_  
Martin Savard

\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
Madeleine B. Hudon, conseillère SCFP



2016.07.04 PM 2:07

## ANNEXE «A»

LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2016

NOM	STATUT	GROUPE	DATE DU PREMIER EMBAUCHAGE
	Régulier	Métier-service	15 février 1989
	<b>Régulier saisonnier</b>	Aréna	21 décembre 2015
	Régulier	Métier-service	13 janvier 2014
	Régulier	Aréna/Métier- service	2 décembre 2003
	Régulier	Métier-service	6 juin 1994
	<b>Régulier saisonnier</b>	Parcs et espaces verts	<b>28 mai 2010</b>
	Régulier	Bureau	25 avril 1986
	Régulier	Métier-service	18 février 2008
	Régulier	Loisirs	8 janvier 2001
	Régulier	Métier-service	18 septembre 1995
	Régulier saisonnier hiver *	Métier-service	14 novembre 1991

\* Période de travail : Du lundi le plus près du 1<sup>er</sup> novembre pour se terminer **vingt-neuf (29) semaines plus tard en 2017, vingt-huit (28) semaines plus tard en 2018, vingt-sept (27) semaines plus tard en 2019, vingt-six (26) semaines plus tard en 2020 et vingt-cinq (25) semaines plus tard en 2021.**

EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES À LA DATE DE SIGNATURE			
NOM	GROUPE	OCCUPATION	DATE D'EMBAUCHE
	Bureau	Secrétaire administrative - Réception	29 février 2016
	Parcs et espaces verts	Préposé à l'entretien des parcs et espaces verts	24 mai 2016

## ANNEXE «B»

## CLASSIFICATIONS, TITRES D'EMPLOI, SALAIRES ET INDEXATION

NOM	TITRE D'EMPLOI
	<p><u>Opérateur de machinerie lourde</u> Préposé à l'entretien d'aqueduc et égout, opérateur de station d'épuration des eaux, opérateur de machinerie lourde, accomplit temporairement des tâches connexes.</p>
	<p><u>Préposé à l'aréna</u> Voit à l'entretien ménager dans les locaux, effectue les réparations mineures, fait la surveillance des lieux, fait la glace et voit à son entretien, conduit la surfaceuse et voit à son entretien, vérifie tous les systèmes mécaniques, fait l'entretien des accès extérieurs, s'assure que tout est sécuritaire pour les utilisateurs, prépare la salle pour les diverses activités, accomplit temporairement des tâches connexes. Durant la période estivale*, accomplit temporairement des tâches de journalier à la voirie et est rémunéré selon l'échelle salariale de «journalier».</p>
	<p><u>Opérateur Journalier</u> Opérateur, préposé à l'entretien d'aqueduc et égouts, occasionnellement opérateur de machinerie lourde, accomplit temporairement des tâches connexes.</p>
	<p><u>Responsable Aréna</u> Voit à l'entretien ménager dans les locaux, effectue les réparations mineures, fait la surveillance des lieux, fait la glace et voit à son entretien, conduit la surfaceuse et voit à son entretien, vérifie tous les systèmes mécaniques, fait l'entretien des accès extérieurs, s'assure que tout est sécuritaire pour les utilisateurs, prépare la salle pour les diverses activités, accomplit temporairement des tâches connexes. Durant la période estivale*, accomplit temporairement des tâches de journalier à la voirie.</p>
	<p><u>Opérateur Journalier</u> Opérateur, préposé à l'entretien d'aqueduc et égouts, occasionnellement opérateur de machinerie lourde, accomplit temporairement des tâches connexes.</p>
	<p><u>Préposé à l'entretien des parcs et espaces verts</u> Tonte de pelouse des différents terrains de la municipalité et entretien des aménagements paysagers et toute autre tâche connexe à l'emploi.</p>
	<p><u>Secrétaire administrative</u> Secrétariat, réception, commis-comptable et toute autre tâche connexe à l'emploi.</p>
	<p><u>Mécanicien opérateur de machinerie lourde</u> Mécanicien-soudeur, opérateur de machinerie lourde et toute autre tâche connexe à l'emploi.</p>
	<p><u>Animatrice en loisir</u> Voit à la mise sur pied et à la réalisation de la programmation du service des loisirs de la Ville. Assiste à diverses réunions et représente au besoin</p>

NOM	TITRE D'EMPLOI
	la municipalité en matière d'animation loisir. Accomplit temporairement des tâches connexes.
	<u>Opérateur Journalier</u> Opérateur, préposé à l'entretien d'aqueduc et égouts, occasionnellement opérateur de machinerie lourde, accomplit temporairement des tâches connexes.
	<u>Opérateur de machinerie lourde</u> Opérateur de machinerie lourde, préposé à l'entretien et la réparation de ladite machinerie. Accomplit temporairement des tâches connexes.

- \* La période estivale à l'aréna est la période pendant laquelle les compresseurs sont hors fonction.

## SALAIRES

TITRE	Salaire échéance convention	2016	2017	2018	2019	2020
Opérateur de machinerie lourde / Mécanicien opérateur de machinerie lourde	24,48 \$	25,09 \$	25,66\$	26,17 \$	26,82 \$	27,49 \$
Opérateur journalier	24,12 \$	24,72 \$	25,28 \$	25,78 \$	26,43 \$	27,09 \$
Journalier / Responsable aréna	21,97 \$ *	22,78 \$	23,29 \$	23,75 \$	24,35 \$	24,96 \$
Préposé aréna	21,47 \$	22,01 \$	22,50 \$	22,95 \$	23,53 \$	24,11 \$
Préposé à l'entretien des parcs et espaces verts	16,09 \$	16,48 \$	16,85 \$	17,19 \$	17,62 \$	18,06 \$
Secrétaire administrative - réception	20,50 \$	21,01 \$	21,49 \$	21,91 \$	22,46 \$	23,02 \$
Secrétaire administrative	22,92 \$	23,49 \$	24,02 \$	24,50 \$	25,11 \$	25,74 \$
Animatrice en loisir	22,55 \$	23,11 \$	23,63 \$	24,11 \$	24,71 \$	25,33 \$

- \* À la signature, le salaire est majoré de 0,25\$/hre

## NOTE 1

Augmentations salariales

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre de l'année précédente sont majorées de deux et demi pour cent (2,5 %).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre de l'année précédente sont majorées de deux et quart pour cent (2,25 %).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre de l'année précédente sont majorées de deux pour cent (2 %).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre de l'année précédente sont majorées de deux et demi pour cent (2,5 %).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les échelles de salaires en vigueur le 31 décembre de l'année précédente sont majorées de deux et demi pour cent (2,5 %).

## NOTE 2

Rétroactivité

Toute personne salariée ayant travaillé au cours de l'année **2016** a droit, dans les trente (30) jours de la signature de la présente, au paiement **de l'augmentation salariale applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les primes seront modifiées à compter de la date de signature de la convention collective.**

## INDEXATION DES SALAIRES

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'employeur verse, le cas échéant, un montant forfaitaire selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

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

$$\frac{\text{IPC moyen des douze (12) mois consécutifs se terminant avec le mois de décembre de l'année en cours} - \text{IPC moyen des douze (12) mois consécutifs se terminant avec le mois de décembre de l'année précédente}}{\text{IPC moyen des douze (12) mois consécutifs se terminant avec le mois de décembre de l'année précédente}} \times 100$$

Année 2017

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2,25%** pour la période se terminant le 31 décembre **2016**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1<sup>er</sup> janvier **2017** de l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada. Le pourcentage total de la hausse salariale annuelle, incluant l'augmentation et l'indexation, ne peut dépasser 3,5%.

Année 2018

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2%** pour la période se terminant le 31 décembre **2017**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1<sup>er</sup> janvier **2018** de l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada. Le pourcentage total de la hausse salariale annuelle, incluant l'augmentation et l'indexation, ne peut dépasser 3,5%.

Année 2019

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2,5%** pour la période se terminant le 31 décembre **2018**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1<sup>er</sup> janvier **2019** de l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada. Le pourcentage total de la hausse salariale annuelle, incluant l'augmentation et l'indexation, ne peut dépasser 3,5%.

Année 2020

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2,5%** pour la période se terminant le 31 décembre **2019**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1<sup>er</sup> janvier **2020** de l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada. Le pourcentage total de la hausse salariale annuelle, incluant l'augmentation et l'indexation, ne peut dépasser 3,5%.

Année 2021

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2,5%** pour la période se terminant le 31 décembre **2020**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1<sup>er</sup> janvier **2021** de l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada. Le pourcentage total de la hausse salariale annuelle, incluant l'augmentation et l'indexation, ne peut dépasser 3,5%.

ANNEXE «C»**AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE**section locale no. 1142

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

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

\_\_\_\_\_  
(NOM ET PRÉNOM)\_\_\_\_\_  
(ADRESSE)\_\_\_\_\_  
(TÉMOIN)\_\_\_\_\_  
(DATE)

LETTRE D'ENTENTE NO: 1

ENTRE: VILLE DE CAUSAPSCAL, d'une part

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

OBJET: LE FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). L'employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque personne salariée qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds, par voie de retenue sur le salaire, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué.
2. L'employeur accepte de plus de verser, pour et au nom de chaque personne salariée souscrivant au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et membre de l'unité syndicale accréditée, un montant d'argent équivalent à celui contribué par le salarié sur la base suivante:
  - **Pour chacune des années de la convention (du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2020, la contribution maximale de l'employeur est de deux mille cinq cent dollars (2 500,00 \$).**

**L'employeur accepte de continuer de verser à d'autres fournisseurs de services les contributions REER perçues et payées selon les ententes actuelles. Cependant, à compter de la signature de la convention collective, tous les nouveaux employés devront investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.**

3. L'employeur accepte de faire parvenir au Fonds, par chèque les sommes ainsi retenues sur le salaire, accompagnées de la contribution équivalente spécifiée à l'article 2 de la présente lettre d'entente. Cette remise doit être faite par l'employeur au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant leur prélèvement, accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence tel que fournis par le Fonds des salariés contributeurs. Chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable et incessible, l'employeur y consentant par les présentes.
4. Les conditions et avantages prévus à la présente lettre d'entente s'appliquent à tous les membres de l'unité syndicale accréditée qui ont accumulé au moins deux (2) mois d'ancienneté, peu importe le nombre d'heures travaillées durant les périodes annuelles couvertes par la présente.
5. La contribution de la personne salariée peut se faire de deux (2) façons:
  - a) Déduction à la source
  - b) Un ou plusieurs montant(s) forfaitaire(s) durant la période prévue à l'article 2 de la lettre d'entente.

### 5.1 Déduction à la source

5.1.1 l'employeur retient sur chacune des paies de la personne salariée le montant que celle-ci indique à l'employeur. La personne salariée, peut en tout temps, aviser l'employeur de ne plus retenir ladite contribution.

5.1.2 sous réserve des maximums prévus à l'article 2 de la lettre d'entente l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) la même contribution que la personne salariée, et ce à chacune des paies où la déduction à la source s'effectue.

### 5.2 Paiements en montants forfaitaires

5.2.1 la personne salariée avise l'employeur de tout montant forfaitaire que celle-ci verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), et ce pour chacune des années prévues à l'article 2 de la lettre d'entente. La personne salariée peut se servir à cette fin de sa banque de temps accumulé en vertu de l'article 14.09 de la convention collective. La personne salariée avise l'employeur à la date la plus rapprochée possible dudit versement.

5.2.2 sous réserve des maximums prévus à l'article 2 de la lettre d'entente l'employeur verse l'équivalent du montant forfaitaire de la personne salariée, et ce à la date la plus rapprochée possible du versement du montant forfaitaire de la personne salariée.

toutefois, si la personne salariée verse un ou des montant(s) forfaitaire(s) durant la période se situant entre le 15 octobre d'une année et le 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante, l'employeur peut différer son versement ou ses versements entre la période du 2 mai au 14 octobre de l'année en cours.

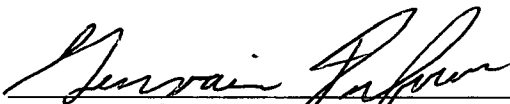
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 4<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2016.

VILLE DE CAUSAPSCAL

SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 1142



Mario Côté, maire



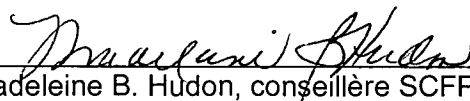
Gervais Dufour, vice-prés. et délégué SL 1142



Jean-Noël Barriault, directeur général



Martin Savard



Madeleine B. Hudon, conseillère SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO: 2

ENTRE: VILLE DE CAUSAPSCAL, d'une part

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

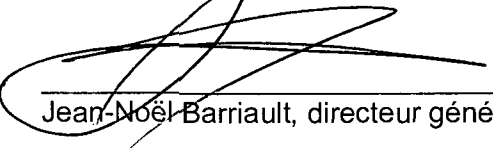
OBJET: AMÉNAGEMENTS CONCERNANT LE COÛT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EXIGÉS PAR  
LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

1. Les parties conviennent que les conditions de travail des personnes salariées visées par cette convention collective contiennent les aménagements requis pour satisfaire la volonté exprimée par le Gouvernement du Québec eu égard au coût de main-d'oeuvre dans le secteur municipal.
2. L'employeur s'engage, dans le cas où une législation du Gouvernement du Québec dans les services publics (secteur municipal) aurait pour effet de modifier les conditions de travail ou quelques avantages de la présente convention collective, à faire les démarches nécessaires pour se soustraire d'une telle législation.
3. Si le syndicat reconnaît par écrit qu'il est impossible pour la Ville de se soustraire à ladite législation, il est convenu que les parties doivent se rencontrer pour négocier une nouvelle entente. La convention collective actuelle demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.

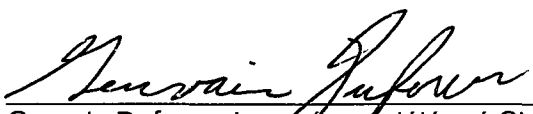
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 4<sup>ème</sup> jour du mois de juillet 2016.


VILLE DE CAUSAPSCAL

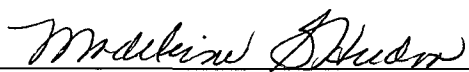
  
\_\_\_\_\_  
Mario Côté, maire

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Noël Barriault, directeur général

SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 1142

  
\_\_\_\_\_  
Gervais Dufour, vice-prés. et délégué SL 1142

  
\_\_\_\_\_  
Martin Savard

  
\_\_\_\_\_  
Madeleine B. Hudon, conseillère SCLP

118

LETTRE D'ENTENTE NO: 3

ENTRE: VILLE DE CAUSAPSCAL, d'une part

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

OBJET: HORAIRE TRAVAUX D'ENTRETIEN CHEMIN D'HIVER

Nonobstant les dispositions de l'article 13.01 a) de la convention collective, les parties s'entendent pour mettre en place un horaire pour les travaux d'entretien des chemins d'hiver.

Cet horaire est sujet aux dispositions suivantes :

1. L'horaire d'hiver s'étend du 2<sup>ième</sup> lundi de décembre au vendredi suivant le 3<sup>ième</sup> lundi de mars.
2. L'horaire d'hiver s'applique à un maximum de deux (2) personnes salariées à la fois en rotation parmi les personnes salariées occupant les emplois d'opérateur et opérateur de machinerie lourde.

**En-dehors de la période identifiée au point 1, l'employeur peut affecter deux (2) personnes salariées selon les besoins climatiques. Dans ce cas, la prime attribuée est celle de la période hivernale.**

3. L'horaire d'hiver comporte deux (2) quarts de travail

1er quart : Quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures effectuées entre quatre heures (4 h) et douze heures (12 h), incluant trente (30) minutes rémunérées entre sept heures (7 h) et huit heures (8 h) pour la prise d'un lunch, du lundi au vendredi inclusivement.

2e quart : Quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures effectuées entre treize heures (13 h) et dix-sept heures (17 h) et entre dix-huit heures (18 h) et vingt-deux heures (22 h) du lundi au vendredi inclusivement.

4. Primes de nuit et soirée

La personne salariée dont l'horaire régulier de travail comprend des heures de travail entre quatre heures (4 h) et sept heures (7 h) reçoit pour chacune de ces heures travaillées une prime de un dollar et **quatre-vingt-dix cents (1,90 \$)** l'heure.

5. Toute personne salariée travaillant sur l'horaire d'hiver a droit à une période de repos rémunérée de trente (30) minutes par jour ouvrable. Cette période de repos est prise dans la 2<sup>e</sup> partie de son quart.
6. La présente lettre d'entente est soumise à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 28 de la convention collective.

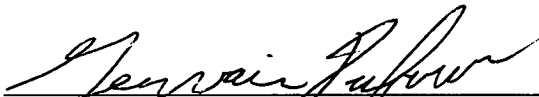
7. La présente lettre d'entente est en vigueur pour la durée de la convention collective et est soumise aux conditions de l'article 30 de cette même convention collective.

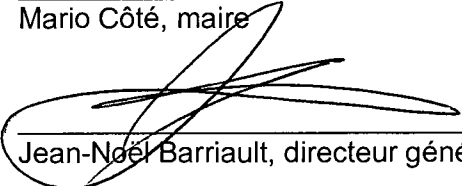
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 4<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2016.

VILLE DE CAUSAPSCAL

SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 1142

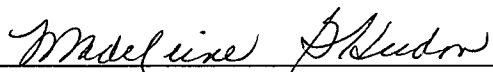
  
\_\_\_\_\_  
Mario Côté, maire

  
\_\_\_\_\_  
Gervais Dufour, vice-prés. et délégué SL 1142

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Noël Barriault, directeur général

  
\_\_\_\_\_  
Martin Savard

\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
Madeleine B. Hudon, conseillère SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO: 4

ENTRE: VILLE DE CAUSAPSCAL, d'une part

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

OBJET: STRUCTURE SALARIALE


1. Les parties conviennent de se rencontrer, via le comité de relations de travail, afin d'élaborer une structure salariale avec échelons.
2. Cette structure salariale ne concerne que les embauches effectuées après la signature de cette convention.

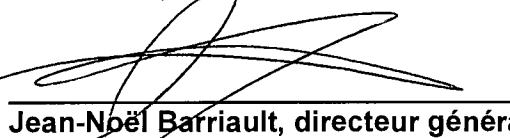
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Causapscal, ce 4<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 2016.


VILLE DE CAUSAPSCAL

SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 1142

  
\_\_\_\_\_  
Mario Côté, maire

  
\_\_\_\_\_  
Gervais Dufour, vice-prés et délégué SL 1142

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Noël Barriault, directeur général

  
\_\_\_\_\_  
Martin Savard

  
\_\_\_\_\_  
Madeleine B. Hudon, conseillère SCFP