

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2013-6575

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3171

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAYABEC SAYABEC (QUÉBEC) G0G 3K0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2, RUE SAINT-GERMAIN EST, BUREAU 607 RIMOUSKI QC G5L 8T7		
Date signature : 2012-11-26 Date dépôt : 2013-06-19	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2012-01-01 Date d'expiration : 2017-12-31

Remarque :

Patrick Poulin
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2013-07-23
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MUNICIPALITÉ DE SAYABEC

ET

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

1^{er} JANVIER 2012 AU 31 DÉCEMBRE 2017

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses personnes salariées représentées par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée, les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.02 L'employeur traite les personnes salariées avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 2 - DÉFINITION DES TERMES

- 2.01 Employeur
Désigne la "Municipalité de Sayabec".
- 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 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 quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables consécutifs. **Une extension peut être demandée par l'une ou l'autre des parties avant la fin de la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours.**
- 2.05 Personne salariée régulière
Désigne toute personne nommée comme tel par résolution du Conseil municipal de la Municipalité de Sayabec, à un emploi continu, suite au processus d'affichage prévu à l'article 10.03 de la convention collective, moyennant un salaire hebdomadaire et/ou un taux horaire et qui a complété sa période de probation.
- 2.06 Personne salariée régulière intermittente
a) Désigne toute personne occupant un emploi **régulier** intermittent, **suite au processus d'affichage**, lequel coïncide avec une ou des périodes de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation.

- b) La personne salariée régulière intermittente bénéficie, au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et privilèges de la convention collective, à la condition qu'elle puisse les exercer.
- c) L'ancienneté de la personne salariée régulière intermittente est **exprimée en année, en mois et en jour selon la durée du lien d'emploi depuis la date du dernier embauchage.**
- d) La personne salariée régulière intermittente a priorité au niveau du rappel au travail sur toute personne salariée temporaire ou surnuméraire. Nonobstant le terme "personnes salariées temporaires" les modalités de rappel sont celles prévues à l'article 2.08 b) i), ii) et iii).
- e) Les bénéfices marginaux de la personne salariée régulière intermittente se calculent et sont versés sur chaque paie de la façon suivante :
 - i) deux pour cent (2%) du salaire pour chacune des semaines de vacances à laquelle la personne salariée a droit conformément à l'article 18.02 de la convention collective.
 - ii) congés sociaux et congés de maladie : **quatre pour cent (4%)** du salaire.
- f) **Une absence sans solde d'un maximum de deux (2) semaines par période de travail intermittent est accordée à la personne salariée régulière intermittente qui en fait la demande.**

2.07

Personne salariée régulière à temps partiel

- a) Désigne toute personne salariée **occupant un emploi régulier à temps partiel, suite au processus d'affichage et** qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification et qui a complété sa période de probation.
- b) La durée de la période de probation d'une telle personne salariée est celle prévue au paragraphe 2.04 au prorata de son horaire régulier de travail.
- c) La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie, au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et privilèges de la convention collective à la condition qu'elle puisse les exercer.
- d) L'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel est **exprimée en année, en mois et en jour selon la durée du lien d'emploi depuis la date du dernier embauchage.**
- e) La personne salariée régulière à temps partiel a priorité au niveau du rappel au travail sur toute personne salariée temporaire ou surnuméraire. Nonobstant le terme "personnes salariées temporaires" les modalités de rappel sont celles prévues à l'article 2.08 b) i), ii) et iii).

2.08 Personne salariée temporaire

Désigne toute personne salariée embauchée pour un surcroît de travail **ou un travail spécifique ne dépassant pas six (6) mois consécutifs, ou en remplacement de personne salariée absente et ce, pour la durée du remplacement. À sa mise à pied, la personne salariée temporaire est inscrite sur la liste de rappel.**

- a) L'employeur établit une liste de personnes salariées temporaires. Cette liste est établie par classification. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'une classification.
- b) Avant d'embaucher ou d'utiliser du personnel de l'extérieur, l'employeur rappelle prioritairement les personnes salariées sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
 - i) les personnes salariées temporaires sont rappelées **en fonction de leur date d'embauche, en commençant par la plus ancienne**, compte tenu de la classification sur laquelle la personne salariée est inscrite et en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
 - ii) si une personne salariée temporaire refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite.
 - iii) la personne salariée temporaire qui refuse de respecter la disponibilité exprimée sans motif valable est soumise à la procédure suivante :
 - 1) l'employeur avise par écrit la personne salariée temporaire qu'elle n'a pas respecté sa disponibilité; copie de l'avis est envoyée au syndicat.
 - 2) si un deuxième (2^e) avis survient à l'intérieur d'une période de quatre (4) mois du premier avis, la personne salariée temporaire est radiée de la liste de rappel pour une période temporaire de deux (2) semaines; copie de l'avis est envoyée au syndicat.
 - 3) si un troisième (3^e) avis survient à l'intérieur de la période de quatre (4) mois du premier avis, la personne salariée temporaire est radiée de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois, copie de l'avis est envoyée au syndicat.
 - 4) si un quatrième (4^e) avis survient à l'intérieur d'une période de un (1) an du premier avis, la personne salariée temporaire est radiée de la liste de rappel, copie de l'avis est envoyée au syndicat.

Toute personne salariée temporaire n'ayant pas été rappelée au travail pendant une durée de douze (12) mois depuis son dernier jour de travail, voit son nom radié de la liste de rappel.

La personne salariée temporaire peut, pour une raison majeure, retirer temporairement sa disponibilité de la liste de rappel et ce, un maximum de quatre (4) fois par année civile.

Le présent article ne s'applique pas si la personne salariée temporaire présente à l'employeur un certificat médical attestant de son incapacité à effectuer son travail.

- c) **Lorsqu'une personne salariée temporaire obtient un poste permanent, sa période de travail comme personne salariée temporaire est reconnue rétroactivement à la date de son dernier embauchage et ce, une fois sa période de probation complétée.**
- d) La personne salariée temporaire est assujettie aux dispositions de la convention, sauf concernant les articles «SECURITE D'EMPLOI» (article 12), «VACANCES» (articles 18), «CONGES SOCIAUX» (article 20), «TRAITEMENT EN MALADIE» (article 22).
- e) Pour compenser les avantages prévus à l'alinéa d), la personne salariée temporaire reçoit sur chacune de ses paies un pourcentage additionnel établi comme suit :
 - i) vacances : deux pour cent (2%) du salaire pour chacune des semaines de vacances à laquelle la personne salariée a droit conformément à l'article 18.02 de la convention collective. Pour les fins d'application de ce sous alinéa, le terme "année de service" est remplacé par le terme "ancienneté".
 - ii) congés sociaux et congés maladie : **quatre pour cent (4%)** du salaire.

2.09

Ancienneté

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

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.

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 régulière 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 d'heures 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.
- 2.19 Conjoint
- Désigne toute personne unie à une personne salariée par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, reconnu par les Lois du Québec et non annulé ni dissous par divorce; ou, à défaut, toute personne au sujet de laquelle il est prouvé par la personne salariée, à la satisfaction de l'employeur, qu'elle cohabite en permanence depuis au moins un (1) an avec ladite personne salariée, ou depuis trois (3) mois si un enfant est issu de cette union, et que ladite personne salariée présente publiquement comme conjoint. Cette définition ne trouve cependant aucune application en ce qui a trait aux régimes d'assurance collective et de pension prévus par la présente convention ou pouvant y être prévus.
- 2.20 L'emploi du genre masculin dans la convention collective devrait être considéré comme incluant aussi le féminin et ceci, dans le but d'alléger les textes.

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 janvier 1975 par le ministère du Travail du Québec.
- 3.02 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur d'administrer, d'opérer, de gérer, les affaires et de diriger les personnes salariées assujetties à la présente convention, de façon compatible avec les dispositions de 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 A l'exception des cas d'urgence ou pour fins 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.
- 3.05 Lorsque l'employeur désire exclure un poste de l'unité d'accréditation, il donne au syndicat un préavis de quarante-cinq (45) 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.
- 3.06 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles 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 Lorsque l'employeur contracte des travaux ou activités pour un tiers, il doit utiliser les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation cité en 3.01, lorsque ce type de travaux ou activités est normalement exécuté par ces personnes salariées. Les personnes salariées ne peuvent refuser d'exécuter ces travaux ou activités.

ARTICLE 4 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les personnes salariées, ni leurs représentants ne doivent exercer directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelque personne salariée que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale ou du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou parce qu'elle exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi. Les dispositions concernant le harcèlement psychologique incluses dans la loi sur les normes du travail font partie intégrante de la convention collective.

- 4.02 L'employeur reconnaît à toute personne salariée la pleine jouissance de ses libertés politiques tant au niveau fédéral que provincial ou municipal, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut de personne salariée, le tout conformément à la Loi.
- 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 1^{er} mars, 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, nombre d'heures/semaine, ainsi que le montant perçu au cours de l'année précédente en cotisation syndicale.
- 4.06 L'employeur avise le syndicat dans les dix (10) jours de l'embauche d'une nouvelle personne salariée; cet avis comprend entre autres, son nom, son taux de salaire, le nombre d'heures/semaine, sa classification, la raison de l'embauche, la date d'embauchage de même que celle approximative de sa mise à pied.
- 4.07 L'employeur transmet au syndicat, dans les dix (10) jours de sa mise en application, copie de tout règlement, résolution, avis, directive ou autre document concernant les 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.
- 4.09 Les conseillers extérieurs de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes rencontres prévues aux présentes.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne salariée qui est membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, devront maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la présente convention comme condition au maintien de leur emploi.
- 5.02
- a) Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, devenir membre en règle du syndicat.
 - b) Elle doit signer une carte d'adhésion au syndicat.

- c) Toute nouvelle personne salariée doit dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière ou spéciale fixée par le syndicat; à cette fin, elle doit, à l'embauchage, signer la formule désignée à cet effet en annexe "B".
- 5.03 L'employeur doit déduire à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne salariée, une somme équivalente aux cotisations régulières ou spéciales, telles que déterminées par l'assemblée générale du syndicat, à la condition qu'un avis à cet effet lui soit remis au moins quinze (15) jours ouvrables avant d'appliquer la déduction. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie suivant l'avis reçu et doivent apparaître sur les formules T4 et relevé 1.
- 5.04 L'employeur est tenu de remettre au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque personne salariée et le nom de celle-ci sur la formule prévue à cette fin en annexe "F".
- 5.05 L'employeur ne sera pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou lui refusera son adhésion comme membre en règle du syndicat.
- 5.06 a) Dans les cas d'omission de prélèvement, attribuables à des erreurs administratives de l'employeur, celui-ci s'engage, sur réception d'une lettre recommandée venant du syndicat, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables.
- b) L'employeur doit s'entendre avec le syndicat quant au mode de prélèvement sur les dates subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne sont exigés pour plus de trois (3) mois. A défaut d'entente, ce prélèvement ne doit pas excéder six (6) paies.
- 5.07 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire du travail de décider si une personne salariée fait partie de l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec la décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- 5.08 **L'employeur met à la disposition du syndicat, dans l'un de ses édifices, un local prêt à recevoir une ligne téléphonique, de grandeur suffisante pour y installer un bureau, deux chaises et un classeur.**

ARTICLE 6 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part de l'employeur pour avoir agi légalement dans le cadre des dispositions de la présente convention.

- 6.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat **doit** être accompagné d'un délégué syndical lors d'une convocation ou rencontre chez un représentant de l'employeur.

ARTICLE 7 - LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

- 7.01 A l'occasion de la négociation des griefs ou de la convention collective avec les autorisés de la municipalité ou ses représentants, **trois (3) représentants** du syndicat peuvent, après en avoir avisé le **directeur général** de la municipalité, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce sans aucune retenue de salaire.
- 7.02 a) Dans l'éventualité où le président de la section locale 1142 du SCFP est une personne salariée de l'employeur, celui-ci libère cette personne salariée pour qu'elle puisse assister aux rencontres de négociation ou représentation qu'elle doit faire auprès de d'autres employeurs dans le cadre de ses responsabilités d'officier syndical. Dans un tel cas, l'officier est libéré avec salaire et tous les avantages lui reconnaissant la convention collective et par la suite l'employeur facture ces frais au syndicat.
- b) Dans l'éventualité où le président de la section locale 1142 du SCFP n'est pas une personne salariée de l'employeur, le président de ladite section locale peut être un des **représentants** prévus au paragraphe 7.01 et à **l'article 8 (COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL)**. Dans un tel cas, l'employeur doit rembourser, sur présentation d'une facture, les frais encourus pour la libération du président, facture qui lui est fournie par le syndicat.
- 7.03 **Pour l'ensemble des autres activités syndicales, l'employeur autorise un ou des permis d'absence avec salaire et avantages à la personne salariée qui en fait la demande via le représentant du syndicat dûment autorisé au moins sept (7) jours à l'avance. La durée maximale de l'ensemble des permis d'absence avec salaire et avantages émis par l'employeur ne peut être supérieure à quatre (4) jours ouvrables par année. Tout permis d'absence au-delà de ce maximum est autorisé aux mêmes conditions, mais le salaire et les avantages sont facturés au syndicat qui rembourse l'employeur dans les trente (30) jours suivant la réception d'une facture à cet effet.**
- 7.04 Un représentant ou conseiller du syndicat, conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec, peut aider et assister une personne salariée ou un officier syndical dans ses représentations auprès de la municipalité.
- 7.05 Toute personne salariée libérée en vertu du présent article conserve tous les droits et privilèges de la présente convention collective comme si elle était demeurée au travail.

- 7.06 L'employeur s'engage à libérer sans perte de son traitement régulier une personne salariée appelée à représenter le syndicat ou comme témoin à une séance de grief ou d'arbitrage, à une audience devant une instance du ministère du Travail du Québec ou devant une instance en matière de santé et sécurité au travail.

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 **trois (3)** représentants de l'employeur et de **trois (3)** 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 mésentente, relatif aux conditions de travail ou aux autres relations entre l'employeur d'une part et les personnes salariées et le syndicat d'autre part.
- 8.04 Le comité des relations de travail agit comme comité de griefs et comité de classification.
- 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.
- A chaque réunion du comité, est tenu un procès-verbal que les parties signeront. L'employeur remettra au syndicat une copie du procès-verbal dans un délai raisonnable de la rencontre du comité.
- 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 rémunérés; 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 s'acquiert **une fois sa période de probation complétée. Elle devient** rétroactive à la date de son 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 ou de maladie qui n'est pas subi ou contracté par le fait ou à l'occasion du travail, pour une période n'excédant pas douze mois (12) mois de calendrier;
 - c) Dans le cas d'absence au travail pour raison de congés parentaux pour la durée du congé;
 - 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 pour études ou recyclage directement pertinent à son travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit produire un rapport d'assiduité ou toute autre preuve démontrant qu'elle a effectivement suivi ou réussi la formation.
- 9.03 La personne salariée conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'absence par suite d'accident ou de maladie **qui n'est pas subi ou contracté par le fait ou à l'occasion du travail**, pour une période **supérieure à douze (12) mois mais ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois**;
- Cependant, dans un cas de maladie grave pour laquelle la personne salariée est toujours en traitement ou en convalescence, l'employeur accomode la personne salariée en préservant son ancienneté.**
- b) Dans le cas d'absence au travail pour un service public pour une période supérieure à quarante (40) jours de calendrier mais n'excédant pas douze (12) mois de calendrier; ou, dans le cas d'un poste électif, pour la durée du premier mandat;
 - c) Dans le cas d'un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier;
 - d) Dans le cas de mise à pied prévue à 12.03 et 12.04 pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier.
- 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;
- c) Absence sans permission pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables, sans justification valable de sa part;
- d) Départ à la retraite;
- e) Mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- f) Absence par maladie ou accident **qui n'est pas subi ou contracté par le fait ou à l'occasion du travail**, excédant vingt-quatre (24) mois, **sous réserve des dispositions de l'article 9.03a);**

- 9.05 A moins de stipulation contraire, les absences prévues à 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 Ce sera le devoir des personnes salariées d'avertir l'employeur promptement de tout changement dans leur adresse. Si une personne salariée ne le fait pas, l'employeur ne sera pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.
- 9.07 L'annexe "A" des présentes constitue, à la date de la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'employeur.
- 9.08 La personne salariée qui obtient un poste exclu de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période maximum de quatre (4) mois.

ARTICLE 10 - PROMOTION ET MUTATION

- 10.01 L'employeur fait l'affichage pour une période de dix (10) jours ouvrables, aux endroits désignés à cette fin, de tout poste vacant ou nouvellement créé. Sur demande, une copie est transmise au syndicat. Une copie de l'affichage est expédiée par courrier à chaque personne salariée.
- 10.02 La personne salariée intéressée à obtenir le poste fait parvenir sa candidature à l'employeur à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 10.01.
- 10.03 L'offre d'emploi de tout poste vacant ou nouvellement créé mentionne le titre de l'emploi, le salaire, la classification, une description de la tâche à accomplir et les exigences.
- 10.04 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.

- 10.05
- a) Le poste doit être accordé et comblé par la personne salariée **régulière** qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
 - b) **Si aucune personne salariée régulière ne répond aux exigences normales de la tâche, le poste est accordé à la personne salariée temporaire dont la date d'embauche est la plus ancienne à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.**
 - c) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 10.06
- La personne salariée à qui le poste est attribué est confirmée à son poste après une période d'essai maximale de quatre-vingt-dix (90) 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 poste antérieur. Une extension peut être demandée par l'une ou l'autre des parties avant la fin de la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours.

ARTICLE 11 - AFFECTATION TEMPORAIRE

- 11.01
- Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux régulier de sa classification.
- 11.02
- Toute personne salariée appelée à remplir temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction régie par les présentes mais autre que celle qu'elle occupe régulièrement, recevra pour la durée de son travail temporaire, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée, à la condition toutefois que ce travail soit d'une durée d'au moins une (1) journée complète. Dans le cas d'une personne salariée manuelle, rétroactivement à la première heure de travail dans cette nouvelle classification.

La comparaison entre les deux fonctions se fait en se basant sur les mêmes échelons. À titre d'exemple, une personne salariée qui occuperait un poste de journalier échelon 2 se verrait rémunéré, si elle effectuait du travail d'opérateur, au salaire d'opérateur échelon 2.

ARTICLE 12 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 12.01
- a) Aucune personne salariée régulière ne peut être congédiée, mise à pied, subir de baisse de salaire, subir une diminution d'heures de travail ou ne pas être rappelée au travail à la suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, de changement dans la structure administrative ou dans les procédés de travail ou d'équipement, ou d'attribution d'ouvrage à contrat ou à sous-contrat.

- b) Dans tous les cas cités précédemment où les conditions de travail des personnes salariées peuvent être affectées, l'employeur doit en discuter avec le syndicat en vue d'en venir à une entente.

12.02 Lorsque l'employeur modifie le régime de travail ou achète de nouveaux instruments de travail, il permet, à toute personne salariée régulière visée par les changements, selon l'ancienneté et en fonction des besoins de la Municipalité, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, aux frais de l'employeur, afin qu'elle puisse se qualifier conformément aux dispositions de l'article 10 des présentes à moins d'une autre entente entre le syndicat et l'employeur.

12.03 La personne salariée dont le poste est aboli peut choisir soit l'entraînement et le recyclage en vue d'accéder aux fonctions disponibles, ou de démissionner et recevoir une indemnité de séparation équivalent à une (1) semaine de salaire par année de service jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.

12.04 **Abolition de poste, mise à pied temporaire et rappel au travail**

En cas d'abolition de poste ou de mise à pied temporaire pour un manque de travail, l'employeur déplace une personne salariée de la manière suivante :

- a) L'employeur détermine d'abord **le groupe de travail (bureau, aréna, métier, loisir, entretien ménager) où une abolition ou une mise à pied doit être effectuée;**
- b) Est déplacée, **après un avis minimal de dix (10) jours ouvrables,** la personne salariée **ayant** le moins d'ancienneté dans **son groupe de travail;**
- c) La personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'aller déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste concerné.
- d) Chaque personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste concerné;
- e) La personne salariée déplacée en vertu des paragraphes précédents conserve l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation;
- f) La personne salariée déclarée surplus après les mécanismes prévus aux paragraphes précédents, doit accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage qui lui est proposé, en autant qu'elle ait les aptitudes requises. En cas de refus ou en l'absence d'entraînement ou de recyclage, la personne salariée est inscrite sur une liste de rappel et y est maintenue pour une période maximum de douze (12) mois de calendrier et, dans le cas où elle n'est pas rappelée au travail, reçoit à l'expiration de

cette période l'indemnité prévue à 12.03. La personne salariée peut choisir de recevoir l'indemnité immédiatement. Dans ce dernier cas celle-ci doit donner sa démission.

12.05

Rappel au travail

- a) **Tout rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté dans le groupe de travail pour lequel un travail est disponible. Les personnes salariées régulières temps partiel, puis régulières intermittentes doivent être priorisées avant le rappel ou l'embauche d'une personne salariée temporaire.**
- b) Dans la mesure du possible, 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 douze (12) 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 par ordre d'ancienneté en commençant par la plus ancienne. Si aucune personne salariée n'est disponible dans le groupe d'où origine le travail, l'employeur offre le travail aux personnes salariées mises à pied provenant d'un autre groupe, par ordre d'ancienneté en commençant par la plus ancienne, à la condition que ces dernières rencontrent les exigences normales du poste. Dans le cas où de la formation, information ou supervision est nécessaire, l'employeur en assure la responsabilité. Pour sa part, les personnes salariées s'engagent à suivre la formation disponible. 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 l'indemnité de départ prévue à l'article 12.03. 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.

12.06

Tout grief fait en vertu du présent article a préséance sur tout autre.

ARTICLE 13 - DURÉE DE TRAVAIL

13.01

a) Groupe métier

La semaine régulière de travail pour les personnes salariées du groupe métier est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8)

heures chacun, effectuées entre sept heures (7 h) et seize heures (16 h) du lundi au vendredi inclusivement.

Les parties peuvent convenir de tout autre horaire de travail pour la période hivernale.

Horaire estival

Pour la période débutant le lundi le plus près du 1^{er} mai pour se terminer au vendredi le plus près du 30 septembre, la personne salariée du groupe métier peut, si elle le désire, modifier sa semaine régulière de travail selon un horaire de quarante (40) heures se répartissant comme suit :

- Lundi, mardi et mercredi : De sept heures (7 h) à dix-sept heures (17 h);
- Jeudi : De sept heures (7 h) à seize heures (16 h);
- Vendredi : De sept heures (7 h) à douze heures (12 h).

Il est cependant entendu qu'au moins une personne salariée du groupe métier doit être présente au travail selon l'horaire régulier prévu à l'article 13.01 a) de la convention collective de travail. Les personnes salariées s'entendent pour déterminer la ou les personnes qui travaillent selon l'horaire régulier.

À défaut d'entente, l'employeur assigne à chaque semaine à tour de rôle parmi les personnes salariées visées la personne salariée qui travaille selon l'horaire régulier.

Le temps supplémentaire s'applique tel que prévu selon la convention collective en fonction de la journée et de la semaine régulière de travail prévue au paragraphe 1).

b) Groupe bureau

Technicienne en comptabilité

La semaine régulière de travail pour la **technicienne en comptabilité** est de vingt-huit (28) heures, réparties en quatre (4) jours de sept (7) heures. La journée hebdomadaire de congé est déterminée après entente avec l'employeur.

Secrétaire

La semaine régulière de travail de la **secrétaire** est de trente-cinq (35) heures sur cinq (5) journées consécutives, du lundi au vendredi inclusivement.

Secrétaire trésorière adjointe

La semaine régulière de travail de la **secrétaire-trésorière adjointe** est de trente (30) heures sur quatre (4) ou cinq (5) journées consécutives, du lundi au jeudi inclusivement ou du lundi au vendredi inclusivement.

Répartition des heures

Les heures de travail régulières faisant partie de la semaine régulière de travail des personnes salariées du groupe bureau sont réparties tel que le convient la personne salariée avec son supérieur immédiat. La plage horaire dans laquelle les heures de travail régulière peuvent être réparties est la suivante :

du lundi au vendredi inclusivement, de huit heures (8h) à midi (12h) et de treize heures (13h) à seize heures trente (16h30).

c) Groupe loisirs et entretien ménagerAréna

1. La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours en fonction des besoins.
2. Afin de compléter sa semaine régulière de travail, l'employeur peut confier au préposé à l'aréna des tâches de journalier. Dans ce cas, le préposé à l'aréna reçoit le salaire horaire du journalier.
3. La répartition de ces heures se détermine en début de saison, conjointement entre le responsable de l'aréna et la direction générale.
4. Il est cependant convenu que l'horaire du préposé à l'aréna doit compter une fin de semaine sur deux en congé.
5. Nonobstant les dispositions de l'article 14 (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE), chaque heure supplémentaire est rémunérée à cent cinquante pour cent (150%) du taux régulier. A moins d'une urgence ou lors d'un tournoi, tout travail supplémentaire doit être autorisé par la direction générale. **Il est cependant entendu que toute heure travaillée au-delà de treize (13) heures dans une journée régulière de travail sera rémunérée à cent cinquante pour cent (150%).**
6. Compte tenu des besoins du service à l'aréna, les préposés sont appelés à travailler sur des horaires en alternance, de façon à couvrir les services sept (7) jours par semaine. De plus, il est convenu que la période pour la prise de repas est comprise dans l'horaire de travail et comptée pour du temps travaillé.
7. Lors d'un tournoi, l'employeur fournit aux préposés à l'aréna une liste de bénévoles. Si aucun bénévole n'est disponible, l'employeur maintient deux (2) préposés à l'aréna en service pour la durée du tournoi.
8. **Tant et aussi longtemps que la présente convention collective est en vigueur, l'employeur s'engage à maintenir deux (2)**

postes de préposés à l'aréna réguliers intermittents, à raison de quarante (40) heures par semaine pour chaque poste.

Loisirs

La semaine régulière de travail pour la coordonnatrice loisirs est de vingt-huit (28) heures, réparties selon les besoins du service. Nonobstant l'article 14, le temps supplémentaire est rémunéré à taux simple jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures, après quoi les dispositions de l'article 14 s'appliquent.

Entretien ménager

La semaine régulière de travail des préposés à l'entretien ménager est de trente-cinq (35) heures réparties selon les besoins du service.

13.02 Toute personne salariée a droit à une (1) heure de repos pour son repas pour toute période équivalant à une journée ouvrable des personnes salariées de son groupe. Cette période se situe entre douze heures (12h00) et treize heures (13h00).

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, et à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période de repas.

13.04 Période de repos intercalaire

- a) Les personnes salariées du groupe métier auront droit à une pause de trente (30) minutes dans la matinée sur les lieux du travail ou au plus proche restaurant, sans perte de salaire et sans exception aucune.
- b) Pour les personnes salariées **des autres groupes**, elles ont droit à une période de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail **ou par période de trois et demi (3½) heures de travail continu.**

13.05 Période pour se laver

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.

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 a) Tout travail qui doit être effectué en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 13.01 est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi jusqu'à concurrence de **cinquante (50) heures** de travail dans la semaine. L'excédent de **cinquante (50) heures** sera rémunéré au taux double.

b) Pour les personnes salariées du groupe-bureau embauchées après la signature de la présente convention collective, seules les heures effectuées au-delà de la journée régulière de travail ou d'une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures sont rémunérées au taux et demi.

- 14.02 Tout travail effectué le samedi après dix-huit heures (18h00), le dimanche ou les jours chômés payés, sera rémunéré au taux double à moins qu'il soit prévu à l'intérieur d'un horaire différent pour la période hivernale, conformément à l'article 13.01 a).
- 14.03 Sauf dans les cas urgents, le travail supplémentaire n'est pas obligatoire. Tout travail supplémentaire est réparti aussi également que possible, parmi les personnes salariées qui habituellement exécutent le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Les cas urgents comprennent entre autres : tempête de neige, bris d'aqueduc et d'égouts, feu et autres de même nature.
- 14.04 Pour les fins d'application de la présente clause, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes mais moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure (½ h), et de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure et ainsi de suite pour ce travail supplémentaire subséquent.
- 14.05 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps, le surtemps effectué, au taux du temps supplémentaire, et ce jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Toutefois, ces heures sont utilisées après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 14.06 A l'exclusion de la clause 14.05, la rémunération du travail supplémentaire est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.

ARTICLE 15 - RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

- 15.01 Toute personne salariée obligée de revenir sur les lieux de travail pour effectuer un travail supplémentaire est payé pour un minimum de trois (3) heures rémunérées à son taux de salaire régulier, sauf si les heures effectuées avant ou après le début de la fin de la journée sont travaillées d'une façon continue et consécutive aux heures régulières de travail. Toute personne salariée ainsi rappelée devra, lorsque requis, demeurer au travail pendant les heures requises.
- 15.02 Tout appel subséquent fait dans la période d'une (1) heure du premier appel ne constitue pas, pour les fins de cet article, un second appel.

ARTICLE 16 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 16.01 Les salaires et les taux de salaire apparaissant à l'annexe "C" sont ceux qui s'appliqueront pour la durée de la présente convention.

- 16.02 La liste des personnes salariées régulières actuelles à l'emploi de la municipalité ainsi que leur classification apparaissent à l'annexe "A" de cette convention.
- 16.03 Si une nouvelle fonction est créée pendant la durée de la présente convention, la procédure suivante s'appliquera :
- a) L'employeur, après consultation avec le syndicat fixera les responsabilités et le taux de salaire de la nouvelle fonction, lesquels prendront effet à la date du changement. En cas de désaccord, l'employeur appliquera le taux fixé par lui. Le syndicat pourra contester pendant le délai prévu au sous paragraphe b);
 - b) Pendant une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, le syndicat ou la personne salariée concernée pourra contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de la procédure de griefs;
 - c) Les critères servant à établir le taux de salaire des nouvelles classifications sont ceux généralement reconnus pour fins d'évaluation des tâches et les taux de salaire qui prévalent pour des tâches similaires dans la région, face à des entreprises de même nature.
- 16.04 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.
- 16.05 La paie est remise aux personnes salariées, par dépôt bancaire à l'institution du choix de la personne salariée, à chaque semaine, le jeudi avant-midi pour la période de paie finissant le samedi précédent. Cependant, si le jeudi tombe un jour de congé férié, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 17 - ALLOCATIONS ET PRIMES

17.01 Allocation automobile

- a) Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, utilise son véhicule automobile pour les fins de son travail, il lui est versé une allocation minimale selon la politique de la municipalité sur les frais de déplacements.
- b) En lieu et place de la prime prévue en a), la coordonnatrice loisirs **reçoit** pour **ses** déplacements à l'échelle locale une prime mensuelle de **vingt dollars (20,00 \$)**.

17.02 Allocation téléavertisseur

La personne salariée à qui l'employeur remet le téléavertisseur d'urgence reçoit un montant forfaitaire de cinquante dollars (50,00\$) par fin de

semaine. Lorsque la fin de semaine comprend un ou des jours fériés, la présente prime est ajustée au prorata.

17.03 Prime de chef d'équipe

Une personne salariée qui, à la demande de l'employeur, effectue le travail de chef d'équipe reçoit, pour chaque heure travaillée à ce titre, une prime de un dollar et **soixante cents (1,60 \$)** l'heure. De plus, une prime de cinquante-cinq dollars (**55,00 \$**) par semaine est accordée à celui-ci pour sa disponibilité.

En l'absence du directeur des travaux publics pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'employeur peut affecter, parmi les personnes salariées occupant le titre d'emploi « opérateur de machinerie lourde principal », une personne salariée comme titre de chef d'équipe pendant la durée de l'absence. Cette affectation se fait par ordre d'ancienneté, pour autant que la personne salariée soit d'accord. Si aucun opérateur de machinerie lourde principal ne peut être affecté, l'employeur peut affecter une autre personne salariée des travaux publics, selon les mêmes principes.

17.04 Prime de formation

Une personne salariée qui, à la demande de l'employeur, voit à l'entraînement ou à la formation d'une autre personne salariée reçoit, pour chaque heure ainsi effectuée, une prime de un dollar et **soixante cents (1,60 \$)** l'heure.

Cette prime ne peut être cumulable avec la prime prévue en 17.03

17.05 Prime de disponibilité

- a) La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, effectue la surveillance du territoire et/ou la vérification des pompes les fins de semaine et jours de congé reçoit une prime équivalant à trois (3) heures au taux simple par jour de disponibilité. Cette disponibilité comprend les visites normales pour la vérification des pompes et les sorties pour la surveillance du territoire lorsqu'il y a lieu.
- b) Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée selon les dispositions de l'article 14.
- 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.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Toute personne salariée a droit à des vacances selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} avril. La personne salariée en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

- 18.02 Toute personne salariée couverte par la présente convention a droit :
- a) Si elle a moins d'un (1) an de service continu, à une (1) journée de vacances payée à son taux de salaire régulier, pour chaque mois de service continu, ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables;
 - b) La personne salariée ayant un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances;
 - c) La personne salariée ayant trois (3) ans mais moins de **treize (13)** ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances;
 - d) La personne salariée ayant **treize (13)** ans mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances;
 - e) La personne salariée ayant vingt (20) ans et plus de service continu a droit à six (6) semaines de vacances.
- 18.03 a) La période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 août est considérée comme la période estivale.
- Un maximum de quatre (4) semaines de vacances pourra être pris durant la période estivale, à moins d'entente entre l'employeur et la personne salariée.
- b) Sous réserve des paragraphes 18.08 et 18.09, les vacances annuelles doivent être prises en entier dans les douze (12) mois suivant l'année de référence; cette période s'étend du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.
- 18.04 L'employeur affiche au garage municipal et à l'édifice municipal, la liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, avant le 1^{er} avril.
- 18.05 Les personnes salariées font connaître à l'employeur le choix de leurs périodes de vacances, avant le 15 avril.
- 18.06 L'employeur établit les cédules de vacances des personnes salariées en tenant compte :
- a) De l'ancienneté de la personne salariée, appliquée au sein de leur secteur de travail;
 - b) Du choix exprimé par la personne salariée.
- La liste des vacances est affichée au garage municipal avant le 1^{er} mai. Il est loisible à deux (2) personnes salariées de titres d'emploi différents de prendre leurs vacances en même temps, en autant que les besoins du service soient respectés.

- 18.07 La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses vacances de façon consécutive; elle doit cependant prendre ses vacances par période d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Cependant, il n'est pas possible à la personne salariée de se prévaloir de cette clause plus d'une fois à l'intérieur de la période du 1^{er} juin au 31 août.
- De plus, pour le groupe métier, pour la période entre le 1^{er} juillet et le 31 août une limite de trois (3) semaines consécutives de vacances peut être prise. Malgré ce qui précède, dans des cas particuliers une entente peut convenir d'une limite supérieure.
- 18.08 Dans tous les cas, il est possible à la personne salariée de changer ses dates de vacances, après entente avec l'employeur, en autant que la période de vacances des autres personnes salariées et que les besoins du service soient respectés. L'employeur ne peut refuser ce changement sans motif valable.
- 18.09 La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et non rétablie au début de la période fixée pour ses vacances, peut, si elle le désire, ajourner ses vacances à une date convenue entre elle et l'employeur.
- 18.10 La rémunération pour vacances sera remise avant le départ de la personne salariée pour ses vacances.
- 18.11 Si, pour une raison ou une autre, une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 18.12 En cas de décès de la personne salariée, les ayants droit ou les héritiers légaux auront droit en argent aux jours de vacances équivalant à une année de travail, conformément aux paragraphes 18.01 et 18.03.

ARTICLE 19 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 19.01 a) Les jours suivants sont considérés comme étant des congés chômés et payés. La personne salariée reçoit pour ces jours de congé le salaire d'une journée régulière de travail.

Le premier de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi saint
Le lundi de Pâques
La fête des Patriotes
La Saint-Jean-Baptiste
La fête du Canada
La fête du Travail
L'Action de grâces
La veille de Noël
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël
La veille du Jour de l'An

- b) Les personnes salariées du groupe bureau ne sont pas tenues de se présenter au travail entre Noël et le 1^{er} de l'An. Ces journées d'absence sont compensées à même la banque de congés maladie.
- 19.02 Si un de ces jours plus haut mentionnés tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédent ou suivant la fête, à moins que la fête n'ait été reportée par décret provincial ou fédéral.
- 19.03 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, la personne salariée aura droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.
- 19.04 Sauf si elle est en vacances, si elle est malade ou absente pour activités syndicales ou absence autorisée, la personne salariée, pour avoir droit à l'allocation de congé, devra avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant l'observance de la fête.
- 19.05 Toute personne salariée visée au paragraphe 19.01 de cette convention qui est requise par l'employeur de travailler un de ces jours de congé mentionnés dans le présent article, sera rémunérée pour les heures travaillées au taux de temps supplémentaire, en plus de la paie à laquelle elle a droit pour ledit jour de congé.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

- 20.01 **À moins d'une disposition contraire**, toute personne salariée régie par cette convention a droit, sans perte de salaire, aux **congés sociaux** suivants :
- a) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours ouvrables; elle a également droit à une journée ouvrable supplémentaire en regard du père ou de la mère s'il y a plus de cent quatre-vingt-dix (190) kilomètres de distance de son domicile;
- b) Lors du décès du conjoint : dix (10) jours ouvrables;
- c) Lors du décès du père, de la mère, de la sœur, du frère du conjoint, d'un grand-parent, du gendre, de la bru : trois (3) jours ouvrables plus une journée ouvrable supplémentaire s'il y a plus de cent quatre-vingt-dix (190) kilomètres de distance de son domicile;
- d) Lorsque la personne salariée est appelée à agir comme juré ou comme témoin dans une cause, l'employeur reconnaît et accepte d'accorder à la personne salariée un permis d'absence raisonnable pour lui permettre d'exercer ses fonctions. L'employeur paiera la différence entre son salaire régulier pour le nombre d'heures qu'elle aurait travaillé normalement et son allocation de juré ou de témoin. La personne salariée devra soumettre la preuve du montant reçu;

- e) Lors du décès d'un enfant de la personne salariée ou d'un enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables **plus une journée ouvrable supplémentaire s'il y a plus de cent quatre-vingt-dix (190) kilomètres de distance de son domicile;**
- f) Lorsqu'une personne salariée se marie, il lui sera alloué cinq (5) jours ouvrables;
- g) De plus, ces congés pourront être pris pour toutes autres raisons sociales pouvant survenir et jugées valables par l'employeur.

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.

ARTICLE 21 - MALADIE ET LÉSION PROFESSIONNELLE

21.01 Si, lors d'une lésion professionnelle, la nature de l'accident nécessite les soins d'un médecin, la personne salariée sera transportée chez le médecin ou à l'hôpital local et ceci sans perte de salaire, le tout sujet à l'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

21.02 Dans le cas d'une lésion professionnelle, la personne salariée continue de recevoir son salaire régulier pour la durée des quatorze (14) premiers jours de son incapacité totale à faire son travail. Pour ce faire, sur un avis de la personne salariée, l'employeur fait compléter et signer le formulaire approprié de la Commission de la santé et sécurité du travail. Quant au reste, la personne salariée est assujettie aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du Québec.

21.03 L'employeur peut faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

21.04 La personne salariée a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, **les parties** recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'employeur accepte le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et la personne salariée concerné.

21.05 L'accidenté ou le malade a, si possible, et à moins d'urgence, le choix de son hôpital; dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur.

21.06 L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, en autant que la chose est possible.

ARTICLE 22 - TRAITEMENT EN MALADIE

- 22.01 La personne salariée qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle, bénéficie d'un congé de maladie conformément aux dispositions du présent article.
- 22.02
- a) Au mois de janvier de chaque année, il est accordé aux personnes salariées un crédit de quinze (15) jours de congé de maladie. **Parmi ces congés de maladie, il est entendu qu'un maximum de trois (3) journées peuvent être prises pour raisons personnelles, après entente avec l'employeur sur le moment de la prise du congé.**
 - b) Dans le cas de la nouvelle personne salariée, son crédit est alloué comme suit : 1,25 journée de congé par mois de service, de la date où elle acquiert sa permanence au 31 décembre de l'année en cours.
 - c) Avant le 15 décembre de chaque année ou au départ de la personne salariée, celle-ci se voit rembourser, au taux en vigueur au moment du remboursement, les jours de congé de maladie non utilisés. Un maximum de trois (3) jours est ainsi monnayable; la balance des douze (12) jours non utilisés n'est pas monnayable.
- 22.03
- a) La personne salariée devra obligatoirement fournir à l'employeur un certificat médical de son médecin traitant pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, et sur demande pour toute autre période.
 - b) Nonobstant le paragraphe a), lorsque l'employeur a de sérieuses raisons de douter des motifs d'une absence maladie d'une personne salariée, il peut exiger un certificat médical de celle-ci.
- 22.04 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. Le médecin décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 22.05 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 parties; la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux parties s'il y a lieu.
- 22.06 L'employeur conserve le privilège d'exiger de toute personne salariée couverte par cette convention, lorsque nécessaire, de subir un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par l'employeur.

ARTICLE 23 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 23.01 Toute personne salariée peut s'absenter de son travail sans traitement pour des périodes dont la durée totale n'excède pas douze (12) mois à l'intérieur d'une

- période de trois (3) ans. La personne salariée doit cependant aviser son employeur de son intention au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 23.02 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.
- 23.03 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.
- 23.04 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.
- 23.05 Nonobstant les dispositions de l'article 18, la personne salariée en congé sans traitement a, à ses vacances annuelles, un nombre de journées débitées proportionnellement aux semaines non travaillées.
- 23.06 N'est pas considéré comme poste vacant, un poste dont le titulaire est absent en raison d'un congé sans traitement.

ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 24.01 L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, l'assainissement et la santé de ses personnes salariées et leur fournir les équipements de protection en rapport avec les travaux à exécuter et ce, conformément aux dispositions des lois régissant la santé et la sécurité du travail au Québec.
- 24.02 L'employeur doit fournir les moyens de protection, équipement et tout autre outillage requis par la Loi dans le but de protéger les personnes salariées contre les blessures.
- 24.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées.
- 24.04 Dans les cas d'accidents, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital local ou chez le médecin local, et à les payer pour la balance de leur journée de travail si la personne salariée est alors incapable de reprendre normalement son travail.
- 24.05 L'employeur s'engage à fournir au besoin et à la discrétion de l'employeur à toutes les personnes salariées, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, soit les salopettes, les bottes, ainsi que les gants de cuir et de caoutchouc.

- 24.06 Ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur, lequel en assure l'entretien. De plus, pour avoir des vêtements neufs, les personnes salariées devront remettre les vêtements usagés.
- 24.07 L'employeur conserve le privilège d'obliger toutes les personnes salariées à porter les vêtements qu'il juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la sécurité et la santé des personnes salariées.
- 24.08 L'employeur conserve le privilège d'exiger à ses frais de toute personne salariée couverte par cette convention, s'il le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par l'employeur.

Comité santé sécurité

- 24.09 **Les parties s'engagent à créer et maintenir en place un comité paritaire de santé sécurité au travail.**
- 24.10 Deux (2) représentants de chacune des parties **pourront** siéger sur ce comité. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes selon leurs besoins.
- 24.11 Le mandat de ce comité est d'étudier et de discuter de tout dossier concernant la santé et la sécurité au travail.
- 24.12 Les rencontres se font à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les parties s'engagent cependant à tenir un minimum de deux (2) rencontres annuelles.
- 24.13 Lorsqu'un membre du comité est remplacé temporairement ou définitivement, la partie pour laquelle le membre siégeait avise l'autre partie au plus tard au début de la rencontre suivante.
- 24.14 Lors des rencontres du comité, les personnes salariées appelées à y siéger ne subissent aucune perte de traitement ou autres avantages.
- 24.15 L'Employeur accepte de former les personnes salariées qui seront appelées à siéger sur le comité en compensant toute perte de salaire et autres avantages lorsque ces dernières suivront les cours «Comment s'organiser syndicalement en santé et sécurité au travail» et «Technique d'enquête d'accident», cours qui peuvent être dispensés par la FTQ et/ou le SCFP.

ARTICLE 25 - PAIEMENT DE SALAIRES ET/OU AVANTAGES LORS D'UNE ABSENCE AUTORISÉE

- 25.01 **À moins que la personne salariée n'en fasse la demande expresse, aucun paiement de salaires, de prime, d'avantage ou autre ne peut être versé à la personne salariée qui est en absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail. Ledit paiement est reporté et versé lorsque la personne salariée revient au travail.**

ARTICLE 26 - ASSURANCES

- 26.01 Les personnes salariées continueront à bénéficier du plan d'assurance groupe actuellement en vigueur, couvrant toutes les personnes salariées régulières de l'employeur. Advenant le cas où toutes les autres personnes salariées seraient unanimes pour adhérer au plan, elles peuvent le faire en groupe. La contribution de l'employeur est de cinquante pour cent (50%) du coût total de ce plan d'assurance groupe.
- 26.02 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.
- 26.03 La garantie d'assurance salaire de courte durée est jumelée à un programme supplémentaire au chômage (P.S.C.).
- 26.04 Lors d'une invalidité, l'employeur fera une avance à l'assuré, durant la période d'invalidité, équivalente au pourcentage de prestations prévu au contrat d'assurance collective.
- 26.05 La demande de prestations d'assurance emploi sera faite par la personne salariée.
- 26.06 Sur réception de chacun des chèques de prestations tant de l'assurance emploi que de la compagnie d'assurance, l'assuré devra se rendre à la Municipalité pour les endosser et les remettre à la personne responsable, et ce, dans les meilleurs délais possibles.
- 26.07 Tel que prévu à l'article 22 (TRAITEMENT EN MALADIE) de la convention collective, cinq (5) jours seront remboursés par la banque de congés de maladie mise à la disposition des personnes salariées à cet effet.
- 26.08 Dans les cas de maladies ou d'accidents autres que ceux couverts par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tel que décrit à l'article 22.02a) de la convention collective, quinze (15) jours de congé de maladie sont crédités à chaque personne salariée au mois de janvier de chaque année. Il est cependant à noter que la personne salariée a droit à son plein traitement pendant la période de carence liée à l'assurance collective et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé de maladie maximum par invalidité.
- 26.09 Pour les nouvelles personnes salariées, article 22.02 b), le même traitement **s'applique** face au délai de carence de l'assurance salaire collective et un maximum de cinq (5) jours de congé de maladie **peut** être utilisé par invalidité. Son crédit de banque de maladie demeurant comme suit : 1,25 journée de congé par mois de service, de la date où elle acquiert sa permanence au 31 décembre de l'année en cours.
- 26.10 a) **L'employeur s'engage à ce que le contrat d'assurance inclue un avenant faisant en sorte qu'en cas de conflit entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée quant à son aptitude au**

travail et/ou sa date de retour au travail, l'assureur et/ou l'employeur et le syndicat désignent conjointement un troisième (3^{ième}) médecin dont la décision sera finale.

- b) L'avenant doit également faire en sorte de maintenir le paiement d'assurance salaire à la personne salariée jusqu'à ce que la décision du troisième (3^{ième}) médecin soit rendue.
- c) Dans le cas où la décision du troisième (3^{ième}) médecin occasionne un trop-payé de l'assureur envers la personne salariée, la personne salariée doit s'entendre avec l'assureur pour le remboursement des sommes, l'employeur n'en étant aucunement responsable.

ARTICLE 27 - RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS-FTQ)

- 27.01 Les personnes salariées admissibles ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée participent au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
- 27.02 La participation des personnes salariées admissibles est obligatoire.
- 27.03 Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
- 27.04 Ni l'employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
- 27.05 L'employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
- 27.06 Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
- 27.07 Toute personne salariée régulière visée par l'unité d'accréditation est admissible dès la fin de sa période de probation, pour autant qu'elle satisfasse aux exigences du règlement du RRFS-FTQ et de la loi sur les régimes complémentaires de retraite.
- 27.08 Le salaire cotisable comprend le salaire régulier payé et le salaire non payé durant les absences telles que prévues ici-bas.

27.09 Pour les fins de l'article .08, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt :

- a. Absences rémunérées en vertu de la convention collective
- b. Accident du travail ou maladie professionnelle
- c. Accident ou maladie non relié au travail (pour la durée prévue à la Loi sur les normes du travail)
- d. Libération pour activité syndicale
- e. Absence pour activités parentales (pour la durée prévue à la Loi sur les normes du travail)

La personne salariée, pour participer au régime pendant les périodes d'absence ci-décrites, doit continuer de verser sa cotisation.

Les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt si la personne salariée accepte d'assumer, en plus de sa part, celle de l'employeur :

- f. Congé sans solde accordé en vertu de la convention collective

Le salaire cotisable de la personne salariée admissible est celui qu'elle aurait reçu n'eut été de son absence.

27.10 La cotisation de l'employeur au RRFS-FTQ est la suivante :
Pour la durée de la convention collective : 5% du salaire cotisable.

27.11 La cotisation des personnes salariées au RRFS-FTQ est la suivante :
Pour la durée de la convention collective : 4,0% du salaire cotisable.

27.12 Le taux de rente unitaire est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1^{er} juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci:

À la signature de la présente convention collective, le taux de la rente unitaire est de : 1,09% du salaire cotisable.

Si une évaluation actuarielle constate un déficit à amortir ou une augmentation du coût du service courant, le syndicat détermine l'une ou l'autre des conséquences suivantes:

- Abaisser le taux de la rente unitaire conformément à l'évaluation actuarielle;
- Augmenter la cotisation des personnes salariées déterminée à l'article .11 tel que le prescrit l'évaluation actuarielle pour maintenir le taux de la rente unitaire au même niveau.

27.13 Les personnes salariées peuvent faire des cotisations salariales volontaires au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Pour ce faire, elles doivent signer le formulaire prévu à cet

effet. L'employeur transmet les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. La personne salariée peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cette disposition est en vigueur tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ. »

- 27.14 L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans.
L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.

ARTICLE 28 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 a) Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur s'engage à ne pas prendre de mesure disciplinaire autre que l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement. L'employeur utilise ces mesures disciplinaires de la manière reconnue dans les circonstances et usera de discernement dans leur application, sans toutefois limiter ses droits de gérance et de direction.
- b) D'autres mesures que celles prévues en a) peuvent être prises conjointement par les parties.
- c) Lorsqu'une mesure prévue en a) ou b) est prise, l'employeur avise la personne salariée concernée. Cette dernière doit être accompagnée d'un délégué syndical.
- 28.02 Seuls les avis disciplinaires dont la personne salariée et le syndicat ont été informés par écrit peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 28.03 Aucune pression ou mesure ne sera faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.
- 28.04 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 28.05 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 neuf (9) mois, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions depuis lors.

ARTICLE 29 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

- 29.01 Toute personne salariée, groupe de personnes salariées ou le syndicat qui se croit lésé par suite de l'application et/ou l'interprétation des termes de la convention collective ou qui croit avoir subi un traitement injuste, peut formuler un grief ou une mécontente et le (la) soumettre à l'employeur selon la procédure établie. Le grief tel que défini au Code du travail est arbitrageable et non la mécontente. L'employeur pourra lui aussi soumettre un grief ou une mécontente.

- 29.02 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.
- 29.03 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief devra être faite sur la formule annexée aux présentes (Annexe "D"). Un amendement à la rédaction d'un grief sera possible à la seule condition qu'il soit fourni à l'autre partie par écrit au moins dix (10) jours avant la date fixée pour l'arbitrage, le tout sans préjudice ni admission quant à la contestation de sa recevabilité ou autre.
- 29.04 RENCONTRE PRÉALABLE
- Lorsque la situation le permet, une personne salariée qui se croit lésée par une décision de l'employeur rencontre le directeur général, en présence d'un délégué syndical, afin de tenter de régler la mésentente.
- 29.05 PREMIÈRE ÉTAPE: le directeur général
- Le(s) personnes salariée(s) et/ou le syndicat soumet son(ses) grief(s) ou sa(ses) mésentente(s) par écrit au directeur général dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eu, ou de la rencontre préalable, lorsque telle rencontre s'est tenue sans succès.
- 29.06 Le directeur général doit, dans les dix (10) jours suivants, apporter une réponse écrite justifiant la position de la municipalité dans l'objet qui a amené le grief ou la mésentente. Une copie de cette réponse est remise à la personne salariée concernée avec copie conforme au syndicat.
- 29.07 Si la personne salariée et/ou le syndicat juge la réponse insatisfaisante, il signifie par écrit au directeur général, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, qu'il réfère le cas à la deuxième étape : comité de grief.
- 29.08 DEUXIÈME ÉTAPE : «Comité de grief»
- Le comité de grief se réunit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis prévu à 29.07 afin de s'appliquer à trouver une solution au grief ou à la mésentente.
- Suite à cette rencontre, si le cas fait toujours l'objet d'un grief ou d'une mésentente, la personne salariée et/ou le syndicat dispose de dix (10) jours ouvrables pour porter le cas en arbitrage.
- 29.09 TROISIÈME ÉTAPE : Arbitrage
- La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit aviser l'autre partie par un avis écrit.
- 29.10 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage.

- 29.11 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail du Québec de nommer l'arbitre.
- 29.12 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.
- 29.13 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) Rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) Rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances;
 - d) Lorsque l'arbitre ne maintient pas en tout ou en partie la décision de l'employeur, les sommes d'argent dues portent intérêt aux taux courants depuis la date du grief.
- 29.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés moitié par le syndicat et moitié par l'employeur.
- 29.15 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 30 - DROITS PARENTAUX

- 30.01 **Les personnes salariées ont droit à un congé de maternité, de paternité, d'adoption et/ou parental selon les lois en vigueur. Toute absence pour raison parentale rémunérée en vertu du Régime Québécois d'Assurances Parentales (RQAP) ou son équivalent le cas échéant est considéré comme un congé autorisé au sens du présent article.**

Le salarié ou la 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 présent article s'applique à compter de la prise en charge.

- 30.02 Pour les **personnes** salariées éligibles à la Loi sur l'assurance parentale, sous réserve d'une lettre d'entente avec le régime québécois d'assurance parentale (RQAP), elles reçoivent :

Pour la période déterminée selon le régime (base ou particulier) choisi par la **personne** salariée, un montant égal à la différence entre 100% de son salaire brut et les prestations hebdomadaires brutes reçues du RQAP.

- 30.03 Pour obtenir un **congé prévu au présent article**, 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 la **naissance à prévoir ou d'une preuve de la conclusion prochaine d'une démarche d'adoption**.
- 30.04 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.
- 30.05 Durant un **congé prévu au présent article**, 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.
- 30.06 A la fin du **congé au présent article**, l'employeur doit réinstaller la 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 salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 30.07
- a) Un **congé parental 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**.
- 30.08 Au cours des **congés sans traitement** prévus au paragraphe .07, la **personne** salariée accumule son **ancienneté**. L'avancement d'échelon n'est pas affecté par ces **congés sans traitement**.
- 30.09 Les périodes de **congé** prévues au paragraphe .07 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 30.11 A l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un **congé de cinq (5) jours ouvrables payés** et cinq (5) autres jours ouvrables sans traitement.
- Ce **congé** peut être pris en tout temps entre le début du processus de l'accouchement et le trentième (30^e) jour du retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

ARTICLE 31 - FUSION

31.01 Si une fusion ou fractionnement, impliquant l'employeur, intervient durant la durée de la convention, les personnes salariées seront intégrées à la nouvelle entité. Ces personnes salariées conservent tous leurs droits relativement à la présente convention collective et au Code du travail.

ARTICLE 32 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention est conclue pour une période allant du 1^{er} janvier **2012** au 31 décembre **2017**.

33.02 Les dispositions de la présente s'appliquent à la date de la signature, à l'exception des salaires prévus à l'annexe C qui sont rétroactifs au 1^{er} janvier **2012**.

33.03 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps de la négociation 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 26 ^e jour du mois de Novembre 2012.

MUNICIPALITÉ DE SAYABEC

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Maxime Marcoux

Genevieve Larocque

Jean-François

Hélène St-Onge

Jean de la Roche
Richard Dumais

[Signature] SCFP
Donald

TRAVAIL OC 19JUN'13

ANNEXE "A"

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES DE L'EMPLOYEUR AU 31 DÉCEMBRE 2012, LEUR CLASSIFICATION, LEUR STATUT D'EMPLOI ET LEUR ANCIENNETÉ

NOM	STATUT	CLASSIFICATION	ÉCHELON	DATE D'ANCIENNETÉ
GRUPE GARAGE				
	Salarié saisonnier	Opérateur de machinerie lourde	5	1996-08-12
	Régulier	Opérateur de machinerie lourde principal	5	1994-06-15
	Régulier intermittent ¹	Journalier et opérateur de machinerie lourde	3	2007-12-21
	Régulier intermittent ²	Préposé, entretien de parcs	5	2000-06-28
	Régulier	Opérateur de machinerie lourde	5	2002-09-23
	Régulier intermittent ¹	Journalier	3	2007-12-21
GRUPE BUREAU				
	Régulier	Secrétaire	5	2006-06-19
	Régulier	Secrétaire-trésorière adjointe	5	1982-08-19
	Régulier temps complet	Technicienne comptable	5	2006-06-19
	Régulière intermittente ³	Secrétaire	2	2011-08-22
GRUPE LOISIRS				
	Régulier intermittent ⁴	Préposé à l'aréna	5	2000-09-11
	Régulière temps complet	Coordonnatrice loisirs	2	2011-09-01
	Régulier intermittent ⁴	Préposé à l'aréna	5	1995-10-01
GRUPE ENTRETIEN MÉNAGER				
	Régulier temps partiel ⁵	Préposé entretien ménager	3	2008-02-04
	Régulier temps partiel ⁶	Préposé entretien ménager	5	2001-05-30

- ¹ Travaille annuellement un minimum de 22 semaines consécutives débutant le lundi précédant la Fête des patriotes
- ² Travaille annuellement un minimum de 18 semaines consécutives débutant le lundi précédant la Fête des patriotes
- ³ Travaille annuellement un minimum de 20 semaines réparties en fonction des besoins du service
- ⁴ La période annuelle de travail débute le dimanche le plus près du 15 septembre pour se terminer le samedi le plus près du 14 avril
- ⁵ La semaine de travail est d'un minimum de quinze (15) heures par semaine
- ⁶ La semaine de travail est d'un minimum de vingt-trois heures et demi (23,5) par semaine

* Bénéficie d'une protection salariale de dix-neuf dollars et cinquante-deux (19,52\$) de l'heure. A partir du 1^{er} janvier 2013, reçoit ses augmentations salariales annuelles en montants forfaitaires à chaque période de paie. Appliquez le pourcentage prévu à l'Annexe «C» sur le salaire gagné.

** Reçoit également le salaire prévu pour le responsable du centre communautaire

ANNEXE «B»

Autorisation de retenue syndicale

Je, soussigné, autorise mon employeur, la Municipalité de Sayabec, à retirer de ma paie la cotisation syndicale au montant fixé par le syndicat, et à la remettre au secrétaire-trésorier dudit syndicat.

Cette autorisation est valable pour le temps où le syndicat est l'agent négociateur officiel.

Toute révocation de ma part, pour mettre fin à cette autorisation à mon employeur, doit être faite par écrit entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour avant la date de terminaison de la convention collective signée entre le syndicat et mon employeur.

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

ET J'AI SIGNÉ À SAYABEC, ce ____ jour du mois de _____ 20__

(Signature du salarié)

(Adresse)

(Témoïn)

ANNEXE «C»

SALAIRES

Salaires en vigueur au 1^{er} janvier 2012 incluant une augmentation de 2,5 %.

ÉCHELON	1	2	3	4	5
TITRE D'EMPLOI GROUPE GARAGE					
Journalier	16,47 \$	17,52 \$	18,54\$	19,59 \$	20,61 \$
Opérateur machinerie lourde principal **	20,04 \$	21,30 \$	22,53 \$	23,80 \$	25,04\$
Opérateur machinerie lourde	19,73 \$	20,97 \$	22,19 \$	23,45 \$	24,66 \$
Préposé, entretien de parcs Préposé, aréna	13,27 \$	14,09 \$	14,91 \$	15,74 \$	16,59 \$
GROUPE BUREAU					
Secrétaire	16,32 \$	17,32 \$	18,37 \$	19,37 \$	20,40 \$
Secrétaire trésorière adjointe **	19,73\$	20,97 \$	22,19 \$	23,45 \$	24,66 \$
Technicienne comptable	16,75 \$	17,81 \$	18,84 \$	19,90 \$	20,93 \$
GROUPE LOISIRS					
Coordonnatrice loisirs	16,00 \$	17,02\$	18,01\$	19,00\$	20,02\$
GROUPE ENTRETIEN MÉNAGER					
Préposé entretien ménager *	10,39 \$	11,03 \$	11,68 \$	12,33 \$	12,98 \$
GROUPE AUTRE					
Préposée centre communautaire	295.97 \$/mois				

L'avancement d'échelon se fait sur une base annuelle, à la date anniversaire d'entrée en service du salarié

NOTE : L'opérateur de machinerie lourde principal doit être en mesure d'opérer tous les types de machinerie normalement utilisée au service des travaux publics. Il exerce également une direction de travail lors d'absences de moins de cinq (5) jours ouvrables consécutifs du directeur des travaux publics

* Le titre d'emploi de préposé à l'entretien ménager bénéficie, après l'augmentation prévue au 1^{er} janvier 2013 de même qu'après l'augmentation prévue au 1^{er} janvier 2014, d'un ajustement salarial de soixante-quinze cents (0,75 \$) de l'heure incluant les échelons suivants : 1 à 5

**** Le titre d'emploi d'opérateur de machinerie lourde principal bénéficie, après l'augmentation prévue au 1^{er} janvier 2013, d'un ajustement salarial de vingt cents (0,20 \$) de l'heure incluant les échelons suivants : 1 à 5. À compter du 1 janvier 2013, le poste de secrétaire-trésorière adjointe sera rémunéré sur la même échelle, ci ajustée, que le poste d'opérateur de machinerie lourde principal.**

AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE

Chaque taux de chacun des échelons est majoré, pendant la présente convention collective, aux dates et selon les pourcentages suivants :

1^{er} janvier 2013 :	2,5 %
1^{er} janvier 2014 :	2,5 %
1^{er} janvier 2015 :	2,75 %
1^{er} janvier 2016 :	2,75 %
1^{er} janvier 2017 :	2,75 %



CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE



GRIEVANCE FORM
(To be completed in triplicate)

FORMULE DE GRIEF
(Remplir en triplicate)

Case No.: _____ Local No.: _____
Dossier No.: _____ Local No.: _____

Employer _____
Employeur _____

Employee _____
Employé(e) _____

Department _____ Classification _____
Département _____ Classification _____

Supervisor _____
Supérieur(e) immédiat(e) _____

TO: _____
À : _____

I/We the undersigned claim that
Je/Nous le(s) soussigné(es) affirmons que _____

Therefore I/we request that
Donc je/nous recommandons que _____

Signature of Employee(s) or Union Officer
Signature de l'employé(e) ou des employé(e)s ou d'un(e) dirigeant(e) syndical(e) _____

DATE _____

ANNEXE «E»

INDEXATION DES SALAIRES

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'employeur **ajuste**, le cas échéant, **les salaires apparaissant à l'Annexe C** selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

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

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

POUR LES ANNÉES 2012, 2013 ET 2014

Si l'augmentation du coût de la vie dépasse deux et **demi** pour cent (**2,50%**) pour la période se terminant le 31 décembre de l'année, l'employeur **ajustera les salaires apparaissant à l'Annexe C** de la différence entre deux et **demi** pour cent (**2,50%**) et l'augmentation réelle du coût de la vie, et ce dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada.

POUR LES ANNÉES 2015, 2016 ET 2017

Si l'augmentation du coût de la vie dépasse deux et trois quarts pour cent (2,75%) pour la période se terminant le 31 décembre de l'année, l'employeur **ajustera les salaires apparaissant à l'Annexe C** de la différence entre deux et trois quarts pour cent (2,75%) et l'augmentation réelle du coût de la vie, et ce dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada.

ANNEXE «F»

Précompte des cotisations syndicales

Date : _____

Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 1142

Adresse

A l'attention de : _____, sec-trésorier-ère

Madame,
Monsieur,

OBJET : PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

Ci-joint un chèque de _____ \$ pour la section locale 1142 du Syndicat canadien de la fonction publique pour le mois de _____ 20__. La section locale 1142 comptait _____ membres travaillant à temps plein et _____ membres travaillant à temps partiel au mois de _____ 20__.

Au cours du mois, un total de _____ \$ a été versé en salaires réguliers aux membres travaillant à temps plein et de _____ \$ aux membres travaillant à temps partiel.

Vous trouverez ci-jointe une liste de noms, le nombre des heures travaillées par chaque membre et le montant des cotisations retenues sur le salaire des membres susmentionnés de cette section locale.

Employeur

Adresse

ANNEXE «G»

ÉQUIPE DE SALARIÉS SAISONNIERS

Il est convenu que l'employeur peut utiliser une équipe de salariés afin de pallier au besoin supplémentaire de main-d'oeuvre durant une saison particulière, que l'employeur détermine.

Les parties s'entendent que le salarié saisonnier n'acquiert, ne bénéficie et n'accumule aucun autre droit ou avantage que ceux spécifiquement prévus au présent annexe. De plus, il est convenu que le concept de « salarié saisonnier » ne limite d'aucune façon les droits de l'employeur à l'égard de ses salariés régis par la convention collective conclue avec le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142.

Affichage

S'il y a nécessité pour l'employeur de créer une banque de salariés saisonniers ou d'ajouter des salariés à l'équipe des salariés saisonniers, l'employeur affiche pendant une période de dix (10) jours ouvrables, un avis indiquant le nombre de salariés saisonniers requis et les exigences minimales qu'il requiert.

L'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé, le nombre de salariés dont il a besoin qui répondent aux exigences minimales et ce, sans considérer l'ancienneté.

Les salariés ainsi choisis par l'employeur font dès lors partie de l'équipe de salariés saisonniers et ils n'ont aucun droit de mouvement de main-d'œuvre qu'à l'intérieur de leur équipe selon les critères prévus aux présentes.

En conséquence, ils ne peuvent pas déplacer des salariés réguliers ni appliquer sur des affichages de poste de salariés réguliers.

Nombre de salariés saisonniers

Le nombre de salariés saisonniers requis à chaque année est déterminé d'un commun accord entre les parties. La disponibilité ou la non-disponibilité de ceux-ci n'affecte pas le processus d'embauche normal de l'employeur.

Mise à pied ou rappel

Les salariés saisonniers sont mis à pied ou rappelés au travail selon l'ordre dans lequel ils ont acquis ce statut. Si le nombre est insuffisant, l'employeur, pour en ajouter, procède selon les dispositions du présent annexe.

Une liste des salariés saisonniers est constituée pour fins de mise à pied ou de rappel.

Le salarié saisonnier est, dans la mesure du possible, attiré à l'emploi qu'il a déjà exercé à titre de salarié régulier; à défaut de pouvoir réintégrer ledit emploi, il est réattitré dans un emploi équivalent ou inférieur.

Les salariés saisonniers doivent être disponibles au travail selon les besoins de l'employeur.

Nombre de saisons admissibles

Compte tenu du statut temporaire de l'équipe de salariés saisonniers, le salarié saisonnier peut bénéficier des dispositions du présent annexe pour une période de cinq (5) saisons consécutives au terme de laquelle il est licencié sans pouvoir exercer quelque droit de remplacement que ce soit.

Taux de salaire

Les taux de salaire applicables sont les mêmes que ceux prévus à l'annexe C.

Surtemps et primes

Les mêmes dispositions que celles prévues à la convention s'appliquent pour les salariés saisonniers.

Régime d'assurance collective

Le salarié saisonnier qui y avait droit maintient son plein régime d'assurance collective, à l'exception de l'assurance salaire pour les périodes où le salarié n'est pas au travail. Pendant l'absence du salarié, l'employeur continue de verser sa part pour les protections qui sont maintenues. A sa mise à pied, l'employé doit fournir à l'employeur une série de chèques au montant équivalent à la part de l'employé afin de maintenir ses assurances pendant son absence.

La participation au programme d'assurance collective est obligatoire pour l'ensemble des salariés saisonniers.

Vacances

Les salariés saisonniers n'ont droit à aucune période de vacances.

Cependant, ils reçoivent, sur chaque période de paie, une allocation de vacances équivalente à 2% des gains bruts par semaine de vacances auxquelles ils auraient droit s'ils étaient salariés réguliers.

Régime de retraite

Le salarié saisonnier peut participer au REER collectif prévu à la présente selon les mêmes dispositions que les salariés réguliers.

Congés fériés, congés sociaux et congés de maladie

Le salarié saisonnier a droit aux congés fériés, sociaux et de maladie, selon les dispositions prévues à la présente convention collective.

Recours contre l'employeur et le syndicat

Le syndicat et les salariés s'engagent à ne formuler aucun recours de quelque nature que ce soit contre l'employeur en relation avec l'application du présent annexe.

L'employeur et le syndicat ne seront en aucun temps tenus responsables des décisions de la Commission de l'assurance emploi quant à l'assurabilité des salariés saisonniers suite au fait qu'ils fassent partie du présent annexe.

En cas de problème quant à l'application du présent annexe, les parties conviennent de discuter et d'appliquer les solutions appropriées qui seront identifiées par les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAYABEC, d'une part

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

OBJET: RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE (REÉR)

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Pour l'année 2012, l'Employeur maintient intégralement le contenu de la lettre d'entente # 1 qui se trouvait dans la convention venant à échéance le 31 décembre 2012.
2. La lettre d'entente # 1 est abrogée aussitôt que l'employeur adhère au Régime de Retraite par Financement Salarial de la FTQ (RRFS) (réf. Article 27 de la présente convention collective).
3. L'employeur accorde les avantages suivants uniquement aux personnes salariées à l'emploi de la municipalité au moment de la signature de la présente convention collective :
À chaque année, si le montant total annuel de la cotisation de l'employeur au RRFS est inférieur à ce qu'il a versé dans le REER de la personne salariée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2011, ou entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} novembre 2012, il accepte de verser un montant égal à la différence entre le montant qu'il a cotisé au RRFS et le montant qu'il a versé dans le REER de la personne salariée dans un REER au déterminé par la personne salariée, pour autant que cette dernière verse une somme équivalente. Tel versement ne peut excéder la somme de mille cinq cent dollars (1500 \$).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 26^e jour du mois de NOVEMBRE 2012.

MUNICIPALITÉ DE SAYABEC

Nazimere Maccaup
Jeanis
Jean M. Lalumel
Kilbert Dompierre

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Genevieve Yarmont
Hélène St Laurent
[Signature] SCEP
Dan [Signature]

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAYABEC, d'une part

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

OBJET: EMBAUCHE D'ÉTUDIANT POUR LA PÉRIODE D'ÉTÉ

Le syndicat et la Municipalité, en vue de favoriser la création d'emplois d'été pour étudiants, conviennent ce qui suit :

1. La Municipalité, dans la limite de ses capacités budgétaires, élaborera annuellement un plan d'emplois d'été pour étudiants; lequel indiquera le nombre, la durée et les tâches qu'elle souhaite confier à des étudiants;
2. En aucun temps, ces étudiants n'effectueront les tâches normalement exécutées par les salariés de la Municipalité;
3. Ce plan est transmis au syndicat au moins quinze (15) jours avant le début des engagements afin de permettre au syndicat d'intervenir tant sur le plan des tâches que sur le plan des droits des salariés;
4. Tout emploi contesté est retiré du plan qui peut ainsi s'appliquer partiellement;
5. Le traitement est au taux du salaire minimum en vigueur;
6. Les salariés ne seront pas tenus de former ou d'entraîner les étudiants ainsi embauchés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 26^e jour du mois de Novembre 2012.

MUNICIPALITÉ DE SAYABEC

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Maguire Marcoux

Guette Larroche

[Signature]

Helène Thaurant

Jean M. D'André
Président D'ompierre

[Signature] SCFP

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAYABEC, 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 la main-d'œuvre 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 26^e jour du mois de Novembre 2012.

MUNICIPALITÉ DE SAYABEC

Hervé Marceau
Jean-François
Jean M. Gauthier
Richard Dompierre

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Robert Gauthier
Hélène Thériault
[Signature] SCFP
Dan [Signature]

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAYABEC, d'une part

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

OBJET: CONTRAT DE SURVEILLANCE, DE DÉNEIGEMENT ET D'ENLÈVEMENT DE LA NEIGE DES RANGS À L'INTÉRIEUR DES LIMITES MUNICIPALES OCTROYÉ À UN TIERS

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À partir du renouvellement prévu pour 2016, l'employeur s'engage, via le comité de relations de travail, à faire l'évaluation des coûts relatifs à une prise en charge complète de la surveillance, du déneigement et de l'enlèvement de la neige de tous les rangs à l'intérieur des limites municipales et ce au moins trente (30) jours avant la date limite pour décider du renouvellement du contrat ou non;
2. Cette évaluation est présentée au syndicat pour discussion et est comparée au coûts de renouvellement du contrat;
3. Si la conclusion du comité est à l'effet qu'il apparaît plus économique de faire le travail à l'interne, l'employeur accepte de ne pas renouveler le contrat et de reprendre ces travaux en régie.
4. Le processus décrit aux articles 1 à 3 de la présente lettre d'entente est répétable, dans les mêmes termes, avant chaque renouvellement subséquent du contrat mentionné en objet.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 26^e jour du mois de Novembre 2012.

MUNICIPALITÉ DE SAYABEC

Raymond Maccoeur
Samuel
Jean de la Roche
Robert Dompierre

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
 PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Christine Lamont
Helene St Laurent
[Signature] SCEP
Don O'Donnell

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAYABEC, d'une part

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

OBJET: POLITIQUE DE RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

Les parties conviennent de ce qui suit :

La politique de l'employeur de reconnaissance des années de service actuellement en vigueur fait partie intégrante de la convention collective. Toute modification de ladite politique doit être approuvée par le comité de relations de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 26^e jour du mois de Novembre 2012.

MUNICIPALITÉ DE SAYABEC

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Raymond Marcoux
Denis
Jean-Marc
Pierre Dompierre

Geoff Lamont
Hélène Starnant
SCFP
Dan

TRAVAIL QC 19JUN'13