

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2014-0930

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-9219

<p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI</p> <p>23, RUE DE LA FABRIQUE CASE POSTALE 129 SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI QC G0J 2H0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>
--

<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142</p> <p>2, RUE SAINT-GERMAIN EST, BUREAU 607 RIMOUSKI QC G5L 8T7</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>

Date signature : 2013-12-16	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2012-06-19
Date dépôt : 2013-12-27		Date d'expiration : 2018-08-31

Remarque :

Patrick Poulin
 Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2014-01-14
 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
 Courriel : Patrick.Poulin@travail.gouv.qc.ca
 Téléphone : (418) 646-6365
 Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 1142

TRAVAIL QC 27DEC'11

Du 19 juin 2012 au 31 août 2018

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	DÉFINITION DES TERMES	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
5	RÉGIME SYNDICAL.....	7
6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	8
7	LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	8
8	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	9
9	ANCIENNETÉ.....	10
10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET AFFICHAGE DE POSTES	12
11	AFFECTATION TEMPORAIRE.....	13
12	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	14
13	MISE À PIED, LISTE DE RAPPEL ET MODALITÉS D'ATTRIBUTION D'UN TRAVAIL TEMPORAIRE.....	15
14	DURÉE DU TRAVAIL	17
15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	18
16	RÉMUNÉRATION MINIMUM DE RAPPEL	19
17	SALAIRES ET CLASSIFICATION	19
18	PRIMES	20
19	VACANCES	21
20	CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS.....	22
21	CONGÉS SOCIAUX.....	23
22	DROITS PARENTAUX.....	25
23	ACCIDENTS DE TRAVAIL	28
24	TRAITEMENT EN CONGÉ MALADIE.....	28
25	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	29
26	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	30
27	UNIFORME ET OUTILLAGE.....	30
28	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR.....	31
29	MESURES DISCIPLINAIRES.....	31
30	PROCÉDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	32
31	ANNEXE ET LETTRE D'ENTENTE	33
32	DURÉE DE LA CONVENTION.....	33

ANNEXE

« A »	LISTE DES SALARIÉS EN DATE DE LA SIGNATURE	35
« B »	CLASSIFICATION, TITRES D'EMPLOI, SALAIRES ET INDEXATIONS.....	36
« C »	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	38

LETTRE D'ENTENTE

1	Statut de M. [REDACTED] et de la personne responsable de l'entretien ménager de l'édifice municipal et de l'entretien et de la gestion matérielle de la salle paroissiale	40
2	Article 13 – Durée du travail (horaire de travail de Mme [REDACTED]	41
3	Modalités d'application des horaires de travail pour les personnes salariées du groupe métier-service.....	42
6	Modification des méthodes ou technologies en matière de traitement de l'eau potable.....	44
8	Modification de l'article 17.05 de la convention collective	45
9	Personnes référées pour travaux compensatoires ou communautaires en guise de peine ou d'amende.....	46
2010-12-001	Contrat de nivelage 2011	48

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des rapports ordonnés et de bonnes relations entre l'employeur et ses personnes salariées; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent, dans la mesure du possible, la sécurité des personnes salariées; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les personnes salariées régies par les présentes.
- 1.02 L'employeur traite ses personnes salariées avec justice, équité et respect en contrepartie d'une prestation de travail adéquate.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES**2.01 Employeur**

Désigne la Municipalité de Ste-Angèle de Mérici.

2.02 Syndicat

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

2.03 Personne salariée

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail le 7 avril 2008 incluant tout amendement subséquent.

2.04 Personne salariée en période de probation

Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée sur un poste régulier qui n'a pas complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) journées régulières travaillées à compter de son entrée en service.

Une personne salariée en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention collective. L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation. Dans une telle situation, la personne salariée ne peut avoir recours à la procédure de grief.

2.05 Personne salariée régulière

Désigne toute personne qui a complété sa période de probation

2.06 Personne salariée régulière intermittente

Désigne toute personne occupant un emploi intermittent, lequel coïncide avec une ou des périodes de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation.

La personne salariée régulière intermittente bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective. La période annuelle de travail est spécifiée lors de l'embauche. Les parties peuvent convenir de prolonger la ou les périodes de travail

annuel. À la fin de chaque période de travail annuel, la personne salariée régulière intermittente est mise à pied et inscrite sur la liste de rappel.

En lieu et place des vacances annuelles, la personne salariée régulière intermittente reçoit une rémunération additionnelle sur chaque période de paie équivalente à deux pour cent (2 %) du salaire gagné pour ladite période pour chaque semaine de vacances auxquelles elle aurait normalement droit en vertu de l'article 19 (VACANCES).

La personne salariée régulière intermittente voit son crédit de maladie prévu aux articles 24.02 et 24.03 ajusté au prorata des heures travaillées.

2.07

Personne salariée surnuméraire

- a) La personne salariée surnuméraire est une personne embauchée selon l'une des dispositions suivantes :
 - i) pour parer à un surcroît de travail pour une période ne dépassant pas six (6) mois consécutifs.
 - ii) pour effectuer un remplacement d'une personne salariée affectée temporairement en vertu de l'article 11 (AFFECTATION TEMPORAIRE) de la présente convention, pour la durée du remplacement.
 - iii) pour effectuer un remplacement d'une personne salariée titulaire d'un poste qui s'absente pour un motif prévu à la présente convention collective, mais pour lequel l'employeur ne peut procéder par affectation temporaire, tel que prévu à l'article 11 de la présente convention, pour la durée du remplacement.
- b) A la mise à pied, la personne salariée surnuméraire qui a effectué au moins quatre cents (400) heures depuis sa première embauche est inscrite sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois.
- c) Le poste qu'occupe une personne salariée surnuméraire depuis plus de six (6) mois consécutifs devient un poste nouvellement créé, celui-ci est alors affiché.
- d) L'embauche de personnes salariées surnuméraires n'a pas pour but de diminuer ou empêcher d'augmenter le nombre de postes requis pour la Municipalité.
- e) La personne salariée surnuméraire qui obtient un poste régulier, sans interruption d'emploi avec sa dernière embauche, aura comme ancienneté la première journée de cette dite embauche comme personne salariée surnuméraire, si elle est confirmée à l'emploi après sa période de probation.
- f) La personne salariée surnuméraire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui regarde les horaires de travail (article 14, DURÉE DU TRAVAIL) et le salaire prévu pour sa classification (article 17, SALAIRES ET CLASSIFICATIONS).

- 2.08 Personne salariée à temps plein
- Désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 14 (DURÉE DU TRAVAIL).
- 2.09 Personne salariée à temps partiel
- Désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur prévu à l'article 14 (DURÉE DU TRAVAIL).
- Les bénéficiaires de la présente convention s'appliquent à la personne salariée régulière à temps partiel en les calculant au prorata des heures travaillées.
- 2.10 Ancienneté
- Les heures, les jours, les semaines, les mois et les années accumulés par une personne salariée au service de l'employeur depuis son premier embauchage le tout sujet aux dispositions de l'article 9 des présentes (ANCIENNETÉ).
- 2.11 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.
- 2.12 Mutation
- Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste, comportant un même taux de salaire horaire de base.
- 2.13 Rétrogradation
- Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste comportant un taux de salaire horaire de base moins élevé.
- 2.14 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.
- 2.15 Semaine régulière de travail
- Désigne le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour une semaine régulière de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 2.16 Grief
- Désigne toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
-

- 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 exercées de l'une des classifications prévues à la présente convention à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.
- 2.19 Conjoint
Toute personne unie à une personne salariée par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, reconnu par les lois du Québec et non dissous par divorce ou annulé; ou, à défaut toute personne à propos de laquelle il est prouvé par la personne salariée, à la satisfaction de l'employeur, que cette personne cohabite en permanence depuis un (1) an avec une personne salariée de sexe opposé ou de même sexe, que cette dernière présente publiquement comme conjoint et dont elle n'est pas séparée de fait depuis plus de trois (3) mois.
- 2.20 Année
Sauf autrement prévu, la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année.
- 2.21 Poste vacant
Un poste dépourvu de titulaire de façon permanente
- 2.22 Supérieur immédiat
La personne non régie par la convention qui constitue, à l'égard d'une personne salariée, le premier palier d'autorité ou toute autre personne désignée par l'employeur en vertu du plan d'organisation en vigueur.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation AQ-2000-9219 émis par la Commission des relations de travail du Québec tel que reproduit à l'Annexe A aux présentes
- 3.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit et le devoir exclusif de gérer et d'administrer la Municipalité conformément à ses obligations, en accord avec les stipulations de la présente convention collective.
- 3.03 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 3.04 Lorsque l'employeur désire exclure un poste de l'unité d'accréditation, il donne au

syndicat un avis de trente (30) jours ouvrables; à l'intérieur de ce délai, le syndicat ou l'employeur doit, s'il y a lieu, porter la question devant la Commission des Relations de Travail du Québec.

- 3.05 A l'exception des cas d'urgence ou pour fin d'entraînement des personnes salariées ou de tout autre cas faisant l'objet d'une entente entre les parties, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

Dans les cas d'absence ou de congé de la secrétaire-réceptionniste, prévus à la présente convention, la direction générale peut effectuer temporairement les principales tâches de secrétariat consistant à la réception et au traitement des appels téléphoniques, télécopies, courriers électroniques et courrier ainsi qu'à la rédaction et l'envoi de différents documents, ces tâches étant déjà effectuées accessoirement par la direction générale.

- 3.06 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des parties.

- 3.07 Les personnes salariées embauchées par l'intermédiaire des projets gouvernementaux, les stagiaires et les bénévoles définis ci-après ne sont pas couverts par la présente convention collective et n'ont pas droit aux avantages et bénéfices de celle-ci.

Est reconnu comme un stagiaire au sens du présent article, un étudiant durant ses vacances académiques pendant la période estivale entre les mois de mai et août inclusivement ou un étudiant effectuant un stage reconnu par un établissement d'enseignement secondaire, collégial ou universitaire.

Est reconnu comme bénévole au sens du présent article une personne qui effectue sans rémunération des travaux communautaires.

Le recours à ces personnes doit faire l'objet d'une entente écrite avec le syndicat dans la mesure où elles sont affectées aux tâches normalement effectuées par les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation. Dans le cas contraire, l'employeur doit simplement en informer par écrit le syndicat.

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

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 L'employeur par ses représentants, le syndicat par ses membres conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou

syndicales, du fait qu'il exerce un droit qui lui résulte de la présente convention collective ou de toute autre raison.

- 4.02 L'employeur agit lui-même par sa direction générale ou par l'entremise de son mandataire dans toute discussion, négociation et entente avec le syndicat.
- 4.03 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.
- 4.04 L'employeur remet au syndicat une (1) fois par année, avant le trente-et-un (31) du mois de janvier, une liste alphabétique mise à jour de toutes les personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation. Cette liste contient pour chaque personne le nom, prénom, date de naissance, salaire, classification, adresse domiciliaire, date d'embauche, ainsi que le montant total des cotisations syndicales perçues au cours de l'année précédente.
- 4.05 L'employeur avise le syndicat, au plus tard au moment de son entrée en fonction, de l'embauche d'une personne salariée surnuméraire. Cet avis comprend entre autres le nom, le taux de salaire, la classification, la date d'embauche de même que celle de la mise à pied effective ou éventuelle.
- 4.06 L'employeur transmet au syndicat dans les meilleurs délais copie de tout règlement, avis ou directive reliées aux conditions de travail de ses personnes salariées autres que ceux relevant de l'exercice usuel du droit de gérance de l'Employeur dans le cadre de ses activités.
- 4.07 Toute personne salariée a le droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du syndicat et de l'employeur après avoir donné un avis minimum d'une (1) journée ouvrable. La personne salariée peut obtenir une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- Le syndicat peut obtenir dans les cas de grief, une copie de tout document apparaissant au dossier de la personne salariée concernée par le grief et ayant trait à ce grief.
- Les deux alinéas précédents sont sujets aux limitations établies dans les législations protégeant les renseignements nominatifs de tiers et aussi celles mentionnées par diverses lois applicables aux municipalités.
- 4.08 Les conseillers extérieurs de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 4.09 L'employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux conseillers extérieurs du syndicat, en autant que le bon déroulement des activités des personnes salariées et de la Municipalité ne soient pas compromis.
- 4.10 Le syndicat peut afficher, sur le tableau d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical, signé par un représentant syndical.

- 4.11 Le syndicat doit fournir à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 4.12 Dans un délai de sept (7) jours ouvrables, l'employeur transmet au syndicat copie de toute démission d'une personne salariée.
- 4.13 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective s'avère ou soit déclarée nulle ou illégale ou autrement contraire aux dispositions d'une loi d'ordre public, la nullité de la ou des dispositions concernées n'entraîne pas la nullité de la convention collective de travail mais seulement la ou les dispositions invalidées.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne salariée qui, à la signature de la convention, est membre du syndicat ou qui le devient par la suite, ne pourra démissionner du syndicat qu'à la période prévue par le code du travail du Québec.
- 5.02 a) Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat; à cette fin elle doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- b) L'employeur n'est pas forcé de congédier une personne salariée si le syndicat l'expulse de ses rangs.
- 5.03 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le syndicat; à cette fin, elle doit, à l'embauchage, signer la formule désignée à cet effet en annexe "C".
- 5.04 Le syndicat fait parvenir à l'employeur copies des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations.
- 5.05 Toute correspondance au sujet des prélèvements doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.
- 5.06 L'employeur doit déduire à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne salariée, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du syndicat, ou un montant égal à ces cotisations. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie et doivent apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1.
- 5.07 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le syndicat répond en lieu et place de l'employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée et le tient indemne de tout frais pouvant en découler.
- 5.08 L'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, la somme recueillie ainsi que la liste des noms et le montant perçu.
- 5.09 Dans les cas d'omission de prélèvement, due à des erreurs administratives de

l'employeur, celui-ci s'engage, sur réception d'une lettre enregistrée venant du syndicat, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours. L'employeur doit s'entendre avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arréages.

- 5.10 Si l'employeur néglige ou omet de faire remise au syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus aux clauses 5.06 et 5.08, le syndicat fait parvenir à l'employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'employeur doit payer au syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 a) Pour toute matière ayant trait à la convention collective (grief, mésentente, etc..), tout membre du syndicat peut être accompagné d'un délégué syndical lors d'une convocation ou rencontre chez un représentant de l'employeur.
- b) Une personne salariée mandatée par le syndicat pour agir comme déléguée syndicale ne subit pas de perte de salaire dans les cas où elle accompagne une personne salariée qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur durant les heures de travail.
- 6.02 Lorsqu'un représentant du syndicat désire rencontrer une ou des personnes salariées pour une enquête relative à un grief, durant les heures de travail, il en fait la demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Cette rencontre ne doit pas nuire au bon fonctionnement des activités de l'Employeur.

ARTICLE 7 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

- 7.01 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à l'employeur.
- 7.02 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 7.05, le syndicat transmet à l'employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, une demande écrite.
- La demande doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 7.03 Les personnes salariées libérées en vertu du présent article conservent tous les droits et privilèges de la présente convention collective comme si elles étaient demeurées au travail.
- 7.04 L'employeur s'engage à libérer sans perte de traitement régulier, toute personne salariée appelée comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief ou d'une rencontre devant les enquêteurs et commissaire enquêteurs du Ministère du travail, pour le temps requis pour le témoignage seulement.
- 7.05 L'employeur libère à la condition que ses activités le permettent, sans perte de

salaire, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables maximum par année pour l'ensemble des personnes salariées, et pour pas plus d'une (1) personne salariée à la fois, des membres du syndicat pour assister à des activités syndicales officielles: congrès, colloques ou activités de formation.

Le nombre de trois (3) jours ouvrables ci-avant indiqué est majoré à cinq (5) jours ouvrables dans l'année où un (1) représentant syndical assiste au congrès d'une instance syndicale.

Pour toute absence additionnelle, l'employeur libère sans traitement un maximum d'une (1) personne salariée à la fois, à condition que ses activités le permettent. Dans un tel cas, l'Employeur maintient le salaire et les avantages sociaux de la personne salariée libérée et il en facture le syndicat du même montant.

7.06 L'employeur libère sans perte de traitement et autres avantages prévus à la convention une (1) personne salariée afin qu'elle participe au comité de négociation, à la conciliation, la médiation et l'arbitrage d'un différend au sens du Code du travail.

7.07 a) Dans l'éventualité où le (la) président(e) de la section locale 1142 du SCFP est une personne salariée de l'employeur, celui-ci libère cette personne salariée pour qu'elle puisse assister aux rencontres de négociation ou représentation qu'elle doit faire auprès de d'autres employeurs dans le cadre de ses responsabilités d'officier syndical. Dans un tel cas, l'officier est libéré avec salaire et tous les avantages lui reconnaissant la convention collective et par la suite l'employeur facture ces frais au syndicat.

b) Dans l'éventualité où le (la) président(e) de la section locale 1142 du SCFP n'est pas une personne salariée de l'employeur, le (la) président(e) de ladite section locale peut être l'officier prévu au paragraphe 7.06. Dans un tel cas, l'employeur doit rembourser, sur présentation d'une facture, les frais encourus pour la libération du (de la) président(e), facture qui lui est fournie par la section locale 1142 du SCFP.

ARTICLE 8 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

8.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de comité des relations de travail.

8.02 Ledit comité est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, les personnes qu'elle juge à propos.

8.03 Le mandat du comité est d'étudier tout sujet relatif aux conditions et aux relations de travail.

8.04 Le comité des relations de travail agit comme comité de griefs et comité de santé et sécurité au travail.

8.05 a) Le comité adopte toute procédure de régie interne jugée à propos. Toutefois, à moins que les parties n'y renoncent, les rencontres sont convoquées, au

besoin, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Les sujets soumis à l'attention du comité sont clairement identifiés lors de la convocation. Les rencontres sont tenues pendant les heures normales de travail.

b) Nonobstant l'alinéa a), le comité se réunit un minimum de deux (2) fois l'an, normalement en avril et octobre

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.

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 conservent tous les droits et privilèges prévus à la convention comme si elles étaient au travail.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

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

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

- a) Lorsqu'elle est au travail
- b) Dans le cas d'absence au travail découlant d'une lésion professionnelle reconnue, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier.
- c) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident, de maladie, pour une période n'excédant pas les douze (12) premiers mois de calendrier.
- d) Dans le cas d'absence au travail en vertu de l'exercice d'un droit parental prévu à l'article 22 (DROITS PARENTAUX), à l'exception du congé prévu à l'article 22.08.
- e) Dans le cas d'un congé sans traitement d'une durée maximum de douze (12) mois, lorsque ce congé est utilisé aux fins de perfectionnement dans un domaine directement relié à son champs d'activité professionnelle.

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

- a) Dans le cas d'absence au travail découlant d'une lésion professionnelle reconnue, pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier.
 - b) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident, de maladie, pour une période supérieure à douze (12) mois de calendrier mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier.
-

- c) Dans le cas d'un congé sans traitement pour une période de douze (12) mois.
- d) Dans le cas de mise à pied jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être exclu de la liste de rappel.
- e) Dans le cas d'absence au travail en vertu de l'exercice d'un droit parental prévu à l'article 22.08.

9.04

La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire de son emploi, incluant notamment :
 - le refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier recommandé, à la dernière adresse connue de la personne salariée, d'un avis de rappel au travail conforme à la convention collective.
 - Une absence non autorisée de plus de trois (3) jours, à moins de circonstances exceptionnelles.
- b) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs.
- c) Mise à la retraite.
- d) A l'expiration de la période prévue pour être exclu de la liste de rappel.
- e) Absence pour maladie ou accident après le vingt-quatrième (24e) mois d'absence;
- f) Lorsqu'une lésion professionnelle reconnue entraîne une déclaration d'invalidité totale ou partielle empêchant d'exercer une partie substantielle de ses tâches habituelles ou toute autre tâche, pouvant faire l'objet d'un accommodement raisonnable.

9.05

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

9.06

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

9.07

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

ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET AFFICHAGE DE POSTES

10.01

Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant ou lorsqu'il décide de créer un nouveau poste, il procédera à l'affichage d'un avis à cet effet pendant une période de cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage prévu à cette fin et en

transmettra une copie au syndicat.

Si l'employeur décide de ne pas combler un poste vacant il doit en aviser le syndicat dans un délai de trois (3) mois suivant le moment où le poste est devenu vacant, à défaut de quoi il devra le combler. Malgré ce qui précède, dans le cas d'un poste intermittent, le délai de trois (3) mois s'applique sauf si la vacance survient pendant la période d'emploi de la personne salariée et qu'il reste moins de trois (3) mois à celle-ci ou qu'elle survient pendant la période où la personne salariée n'est pas à l'emploi, auquel cas, l'employeur pourra aviser le syndicat de sa décision de ne pas combler le poste vacant au plus tard trente (30) jours avant la prochaine période prévue de travail pour ledit poste intermittent.

- 10.02 Toute personne salariée peut poser sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé.
- 10.03 L'offre d'emploi de tout poste vacant ou nouvellement créé mentionne le titre de l'emploi, l'endroit de travail, le salaire, la classification, la description des tâches à accomplir, les exigences normales et la période d'affichage.
- 10.04 Les personnes salariées intéressées devront poser leur candidature en la faisant parvenir au représentant de l'employeur dans les sept (7) jours ouvrables suivant le premier jour d'affichage.
- 10.05 L'employeur comble le poste dans les trente (30) jours de la fin de l'affichage et informe simultanément les postulants et le syndicat du choix du candidat dans ce même délai. De plus, l'avis au syndicat devra contenir la liste des personnes salariées déjà couvertes par le certificat d'accréditation qui ont postulé le poste, leur ancienneté ainsi que les raisons du refus s'il y a lieu.
- 10.06 Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant, ou qui l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de promotion ultérieure.
- 10.07 Dans tout cas de promotion ou mutation, l'employeur accorde le poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.
- 10.08 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quarante (40) jours de travail. Cependant, l'employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration. La personne salariée qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 10.09 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 11 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 11.01 L'employeur peut affecter une personne salariée à tout poste dont le titulaire est

absent, une telle affectation pouvant être totale ou partielle.

Lorsque les besoins de l'employeur le permettent, il convient de favoriser l'affectation temporaire.

Telle affectation se fait par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui répondent aux exigences normales du poste, conformément à l'article 10.07.

11.02 Lors d'affectation temporaire, la personne salariée prend l'horaire de l'affectation.

Cette disposition n'a pas pour effet de restreindre le droit de l'employeur d'organiser efficacement l'horaire de l'affectation en fonction de l'horaire des autres personnes salariées.

Si cette affectation temporaire a pour effet de modifier considérablement l'horaire de travail de la personne salariée régulière ainsi affectée temporairement, celle-ci peut refuser l'affectation.

11.03 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée temporairement à une fonction de classification supérieure à la sienne, celle-ci reçoit le salaire de cette dernière pour toutes les heures effectuées en affectation temporaire.

11.04 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée temporairement à une fonction de classification inférieure à celle qu'elle occupe, elle ne subit pas de perte de salaire, ni de perte d'aucun droit.

11.05 Les heures de travail supplémentaire effectuées dans le cadre d'une affectation temporaire sont rémunérées au taux de salaire prévu selon les dispositions des paragraphes 11.03 ou 11.04, le tout sujet aux dispositions de la convention collective.

11.06 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter une assignation sur un poste hors de l'unité de négociation. Dans le cas où elle accepte, elle doit s'entendre avec l'employeur sur ses conditions de travail.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ D'EMPLOI

12.01 Aucune abolition de poste ni baisse de salaire ne sera effectuée par l'Employeur par suite de changements technologiques ou techniques ou de changements dans les structures administratives, dans les procédés de travail.

12.02 Lorsque l'employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, la personne salariée affectée par ces changements pourra, après entente avec l'employeur concernant les différentes modalités s'y rapportant, suivre les cours disponibles ou l'entraînement requis et ce, sans perte de salaire, afin qu'elle puisse se qualifier.

12.03 a) L'employeur ne peut se servir délibérément de contrats forfaitaires comme moyen de limiter le nombre de personnes salariées régies par le certificat d'accréditation ou le nombre d'heures de travail des personnes salariées.

- b) Toutefois, l'employeur peut confier, par sous-contrat, des travaux pour lesquels il ne possède pas la main-d'oeuvre qualifiée et l'équipement nécessaire et disponible pour effectuer de tels travaux.

12.04 Dans le cas où l'employeur doit procéder à l'abolition d'un ou de plusieurs postes suite à un manque de travail, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) L'employeur abolit le poste de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans la classification où la mise à pied doit s'effectuer.
- b) L'employeur doit aviser par écrit la personne salariée dont le poste est aboli avant la date effective de l'abolition. L'employeur fait parvenir copie de cet avis au syndicat.
- c) La personne salariée affectée par l'abolition peut :
- supplanter une personne salariée ayant moins d'ancienneté dans une autre classification du même groupe d'emploi pour autant qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est entendu que la personne salariée ainsi supplantée peut également exercer le droit de supplantation ou le droit d'être inscrite sur la liste de rappel
 - être inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 13 et y être maintenue pour une période maximale de douze (12) mois à compter de la date de l'abolition, ou de sa mise à pied lorsqu'elle a été rappelée pour un travail temporaire.
- d) Au cours de la période prévue au paragraphe c) l'employeur offre prioritairement aux personnes salariées dont le poste a été aboli tout poste disponible dans son groupe de travail (bureau ou métier) par ordre d'ancienneté, pour autant qu'elle satisfasse aux exigences normales du travail disponible.
- La personne salariée prend l'horaire du poste disponible.
- e) À l'expiration de la période prévue au paragraphe c), la personne salariée reçoit une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines moins les semaines du préavis donné conformément au paragraphe b) du présent article.

ARTICLE 13 MISE À PIED, LISTE DE RAPPEL ET MODALITÉS D'ATTRIBUTIONS D'UN TRAVAIL TEMPORAIRE

13.01 Lorsque plusieurs personnes salariées surnuméraires sont au travail dans un même groupe d'emploi, l'employeur doit effectuer la ou les mises à pied en fonction du nombre d'heures de travail cumulées auprès de l'employeur, du plus petit au plus grand.

13.02 Mise à pied d'une personne salariée régulière intermittente

- a) La ou les mise(s) à pied d'une personne salariée régulière intermittente a lieu à la (aux) date(s) prévue(s) pour le poste qu'elle détient. Toutefois, lorsque l'employeur désire prolonger une période de travail annuel d'une personne salariée régulière intermittente pour plus de deux semaines, toute mise à pied subséquente devra avoir été précédée d'un avis d'une (1) semaine.
- b) La personne salariée intermittente qui occupe un autre emploi intermittent ou saisonnier chez un autre employeur peut devancer sa date de mise à pied d'au plus deux (2) semaines dans la mesure où les activités de l'employeur ne sont pas sérieusement compromises. Cela a pour effet de réduire le nombre de semaines de travail annuel prévu pour la personne salariée régulière intermittente pour l'année en cours seulement.

13.03

Liste de rappel et modalités d'attribution d'un travail temporaire

- a) L'Employeur maintient à jour une liste de rappel sur laquelle se trouvent les personnes salariées inscrites conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail. Les informations suivantes apparaissent sur la liste de rappel :
 - Nom de la personne salariée
 - Titres d'emploi occupés
 - Statut de la personne salariée au moment de la dernière inscription sur la liste de rappel
 - Ancienneté ou cumul des heures travaillées auprès de l'employeur pour les personnes salariées surnuméraires
 - Date d'inscription sur la liste de rappel
- b) L'employeur remet au syndicat une (1) fois par année, de même que dans les dix (10) jours ouvrables suivant une demande écrite du syndicat à cet effet, la liste de rappel mise à jour.

13.04

Lorsqu'un travail temporaire est disponible, l'employeur procède selon les étapes suivantes :

- 1) Il rappelle la personne salariée permanente la plus ancienne qui est inscrite sur la liste de rappel suite au processus prévu à l'article 12.04 (Abolition de poste), pour autant qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste pour lequel le travail est disponible.
- 2) Il peut procéder par affectation temporaire, conformément à l'article 11 (AFFECTATION TEMPORAIRE) de la présente convention collective de travail.
- 3) Si la durée et l'horaire du travail le permettent, il attribue le travail disponible à la personne salariée régulière à temps partiel la plus ancienne, pour autant qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste pour lequel le travail est disponible.
- 4) Il rappelle la personne salariée régulière intermittente la plus ancienne inscrite sur la liste de rappel au terme de sa ou de l'une de ses période(s) d'emploi

annuelle(s), pour autant qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste pour lequel le travail est disponible.

- 5) Il rappelle la personne salariée surnuméraire ayant le plus d'heures cumulées auprès de l'employeur inscrite sur la liste de rappel, pour autant qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste pour lequel le travail est disponible.
- 6) Si au terme des étapes précédentes aucune personne salariée n'est en mesure d'effectuer le travail disponible, l'Employeur procède à l'embauche d'une nouvelle personne salariée surnuméraire.

13.05

Autres dispositions relatives à la liste de rappel et au rappel au travail

- a) Toute personne salariée peut retirer temporairement, et ce au maximum deux (2) fois par année financière, son nom de la liste de rappel pour une période maximale annuelle et cumulative d'un (1) mois. La personne salariée doit en aviser l'employeur par écrit. Cela n'a pas pour effet de prolonger la période pendant laquelle l'employeur doit maintenir la personne salariée sur la liste de rappel.
- b) Une personne salariée régulière intermittente peut se retirer de la liste de rappel pendant sa ou ses périodes de mises à pied annuelle, lorsque cette dernière travaille chez un autre employeur. Elle peut également retarder d'au plus deux (2) semaines la date de rappel au travail de sa ou ses période(s) de travail annuelle(s), dans la mesure où les activités de l'employeur ne sont pas sérieusement compromises. Cela a pour effet de réduire le nombre de semaines de travail annuel prévu pour la personne salariée régulière intermittente, pour l'année en cours seulement.
- c) L'employeur peut radier une personne salariée de la liste de rappel après un troisième refus sans raisons valables au cours de la même période d'inscription sur la liste de rappel.

ARTICLE 14 DURÉE DU TRAVAIL

14.01

Métier-service – Dispositions générales

La semaine régulière de travail des personnes salariées du groupe métier-service est de quarante (40) heures par semaine réparties du lundi au vendredi inclusivement, de sept heures (7h) à douze heures (12h) et de treize heures (13h) à seize heures (16h).

14.02

Métier-service – Dispositions spéciales

a) Période estivale

- 1) Pour la période du 1^{er} lundi de juin au troisième vendredi d'octobre, la semaine régulière de travail des personnes salariées du groupe métier-service est de quarante (40) heures, réparties du lundi au jeudi inclusivement de sept heures (7h) à douze heures (12h) et de treize heures (13h) à dix-sept heures (17h), et le vendredi de sept heures (7h) à onze heures (11h).

b) Période de déneigement

1) Pendant la période de déneigement, un maximum de deux personnes salariées autres que l'opérateur principal et chef d'équipe sont affectés à l'horaire suivant :

- La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties selon les besoins du service. Toutefois, cette durée peut être supérieure ou inférieure à quarante (40) heures, toujours en fonction des besoins du service.
- La personne salariée reçoit une rémunération fixe en fonction d'une semaine de travail de quarante (40) heures sans égard au nombre d'heures réellement travaillées. À la fin de la période de déneigement, les heures supplémentaires travaillées sont rémunérées à 150 % du taux horaire régulier, nonobstant les dispositions de l'article 15.03, et calculées selon la formule suivante :

Somme de toutes les heures travaillées pendant la période de déneigement
MOINS
Nombre de semaines travaillées X 40 heures
=
Nombre d'heures supplémentaires à rémunérer.

Ces heures sont payables en totalité à la première période de paye suivant la fin de la période de déneigement, sous réserve des dispositions prévues à 15.08 b).

2) Pendant la période de déneigement, la semaine régulière de travail de l'opérateur principal et chef d'équipe et des autres personnes salariées qui ne sont pas visées par le paragraphe précédent est de quarante (40) heures réparties en fonction des besoins du service. Nonobstant l'article 15.03, les heures supplémentaires sont rémunérées à 150 % du taux de salaire régulier.

14.03 Bureau

La semaine régulière de travail des personnes salariées de bureau est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de huit heures trente (8h30) à seize heures trente (16h30), avec une (1) heure non rémunérée pour le repas.

14.04 Toute personne salariée a droit, sans perte de traitement à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.

14.05 Dans les cas d'urgence où les personnes salariées doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 a) Tout travail qui doit être effectué en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail mentionnée à l'article 14 (DURÉE DU TRAVAIL), est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
- b) Nonobstant le paragraphe 14.05, le travail supplémentaire n'est pas obligatoire, à l'exception des cas d'urgence ou lorsque le travail supplémentaire est en continuité d'au plus deux (2) heures avec la journée régulière de travail.
- 15.02 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les personnes salariées qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- 15.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail.
- b) Au taux double (200%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail effectuées les jours de fêtes (en plus de la rémunération prévue pour le jour chômé) et les dimanches.
- 15.04 Pour les fins d'application du présent paragraphe, tout travail exécuté en temps supplémentaire sera calculé par tranche de quinze (15) minutes.
- 15.05 La rémunération du travail supplémentaire est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.
- 15.06 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire les jours de fête, le samedi et le dimanche, a droit aux avantages prévus au paragraphe 14.04.
- 15.07 La personne salariée qui effectue plus de deux (2) heures de travail supplémentaire en continuité avec sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique. La personne salariée peut prendre cette période de repas avant de commencer son travail.
- 15.08 a) Toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes.
- b) Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps au taux applicable le surtemps effectué. Le maximum de temps ainsi converti ne peut excéder quarante (40) heures à temps simple. Ces heures peuvent être utilisées après entente avec l'employeur qui ne peut refuser la reprise de ces heures, à moins de motifs valables. Tout solde d'heures non utilisées est remboursé à la personne salariée au moment de son départ.

ARTICLE 16 RÉMUNÉRATION MINIMUM DE RAPPEL

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

ARTICLE 17 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 17.01 Les salaires et les taux de salaires des personnes salariées régies par la présente sont ceux apparaissant à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 17.02 La classification des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation se donne à chacune des personnes salariées d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat. A défaut d'entente entre les parties, la procédure de règlement de griefs s'applique.
- 17.03 La liste des personnes salariées à l'emploi de l'employeur ainsi que leur classification apparaît à l'annexe "A" de cette convention.
- 17.04 Si une nouvelle fonction est créée pendant la durée de la présente convention, le processus prévu au paragraphe 17.02 s'applique pour déterminer la classification et le salaire s'y rattachant.
- 17.05 Le salaire de la personne salariée est déposé par virement automatique dans le compte de l'institution financière de son choix, selon une fréquence établie aux deux semaines. La paie est versée le jeudi pour la période de deux (2) semaines se terminant le samedi de la semaine précédente.
- Lorsque le jour de paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable suivant.
- 17.06 L'employeur doit remettre à la personne salariée sa paie de départ, y compris ses vacances, les montants dus et les avantages sociaux prévus aux présentes, sur la dernière paie de la personne salariée concernée.

ARTICLE 18 PRIMES**18.01 Prime de disponibilité**

- a) Une personne salariée du groupe métier-service sera de garde les jours de

semaine entre seize heures (16h) et sept heures (7h) le lendemain, les fins de semaine et jours de congé, pour répondre à toute situation d'urgence. Un montant forfaitaire de cinquante dollars (50\$) par semaine sera payé à cette personne salariée.

- b) L'employeur convient d'assigner l'opérateur journalier et chef d'équipe pour effectuer cette garde. En son absence ou son impossibilité d'être de garde, l'employeur peut assigner toute autre personne salariée à cette garde. Telle assignation se fait à tour de rôle, parmi les personnes habilitées à effectuer la garde.
- c) Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est de garde est rémunérée selon les dispositions de l'article 15 (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE).

18.02

a) Prime de chef d'équipe

La personne salariée appelée par l'employeur à diriger le travail de d'autres personnes salariées, reçoit une prime de un dollar cinquante cents (1.50 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées comme chef d'équipe. Cette prime inclut la rémunération du chef d'équipe qui doit assister à au plus douze (12) rencontres de travail du conseil municipal par année civile.

b) Définition du chef d'équipe

Ce terme s'applique à la personne salariée à qui, outre les tâches régulières de son emploi, l'employeur demande d'exercer régulièrement une direction de travail ou de surveillance d'une autre personne salariée ou plus, et ce pour une période normale d'au minimum trois (3) heures de travail consécutives. Le chef d'équipe est également appelé à effectuer diverses tâches administratives. L'opérateur journalier et chef d'équipe est désigné d'office comme chef d'équipe. En son absence, un minimum d'un (1) chef d'équipe est assigné pour toute équipe d'au moins trois (3) personnes salariées appelées à travailler conjointement sur un même projet, et ce pour une période normale d'au minimum trois (3) heures de travail consécutives.

ARTICLE 19 VACANCES

19.01

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

19.02

Le mois durant lequel la personne salariée a été embauchée est calculé comme ayant été travaillé au complet.

- a) La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service a droit à une journée de vacances pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;
- b) La personne salariée ayant un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service a droit à deux (2) semaines de vacances.

- c) La personne salariée ayant quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans de service a droit à trois (3) semaines de vacances.
- d) La personne salariée ayant huit (8) ans mais moins de vingt (20) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- e) La personne salariée ayant vingt (20) ans et plus de service a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 19.03 Les congés prévus à l'article 20 (CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS), qui surviennent pendant la période de vacances de la personne salariée s'ajoutent à celles-ci, au début ou à la fin, au choix de la personne salariée. Il lui est aussi loisible de reporter ces congés à une date de son choix après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 19.04 a) La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses vacances de façon consécutive. Lorsque la personne salariée désire prendre une ou plusieurs semaines de vacances, elle avise l'employeur vingt (20) jours ouvrables avant la prise de vacances. À moins d'entente contraire, les vacances sont prises pendant la période comprise entre le 1^e mai et le 30 avril de l'année suivante.
- b) Nonobstant 19.04 a) et 19.05, pour la période du 1^{er} janvier au 15 décembre de chaque année, il est loisible à la personne salariée de prendre un maximum de cinq (5) jours de vacances par période d'une journée ou plus après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 19.05 La période comprise entre le 23 juin et la fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Toutefois, la personne salariée a droit de prendre ses vacances en dehors de la période normale.
- Le supérieur immédiat autorise les périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacune des personnes salariées et par ordre d'ancienneté. Le supérieur immédiat ne peut refuser un choix de vacances sans motif valable.
- 19.06 Dans tous les cas, il est loisible à la personne salariée de changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres personnes salariées soit respectée.
- 19.07 Lorsque la période de vacances annuelles d'une personne salariée coïncide avec un congé de maladie ou accident, il peut, s'il le désire, reporter sa période de vacances à une date ultérieure, après entente avec l'employeur quant au choix de la date.
- 19.08 La paie de vacances de la personne salariée est remise au même moment que la paie régulière des autres personnes salariées.
- 19.09 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée visée a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service au 1^{er} mai précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris plus le prorata de son crédit de vacances accumulé entre le 1^{er} mai précédent et la date du départ.

- 19.10 En cas de décès de la personne salariée, les ayants droit et/ou les héritiers légaux auront droit en argent aux jours de vacances accumulés, le tout conformément au paragraphe 19.09.
- 19.11 Les personnes salariées surnuméraires ainsi que les personnes salariées régulières intermittentes reçoivent, en lieu et place des semaines de vacances prévues au présent article, deux pourcent (2%) pour chaque semaine de vacances auxquelles elles auraient normalement droit, pour un minimum de quatre pourcent (4%) sur chaque période de paie.

ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS

- 20.01 Les jours suivants sont reconnus congés et jours chômés payés:
Jour de l'an
Lendemain du jour de l'an
Le Vendredi saint
Le Dimanche de Pâques, lorsqu'il fait partie de l'horaire régulier de la personne salariée
Le lundi de Pâques
La fête des Patriotes
La St-Jean-Baptiste (24 juin)
La fête du Canada (1er juillet)
La fête du Travail (début septembre)
Le jour de l'Action de grâces
Veille de Noël
Jour de la fête de Noël
Lendemain de Noël
Veille du jour de l'an
- 20.02 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'employeur le reportera le premier (1er) jour ouvrable précédent ou suivant, sauf entente contraire avec l'une ou l'autre des personnes salariées.
- 20.03 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, la personne salariée peut, à son choix :
- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une (1) journée;
 - b) soit prendre une (1) journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec l'employeur.
- 20.04 La personne salariée tenue de travailler un jour chômé payé a droit en plus de la rémunération du temps supplémentaire, soit à la rémunération du jour chômé ou à la remise du jour chômé payé.
- 20.05 Pour bénéficier des jours fériés mentionnés au paragraphe 20.01, la personne salariée à temps partiel doit être présente, selon l'horaire de travail établi, le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ne soit autorisée par l'employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.01 La personne salariée régulière bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

- a) Lors du décès de son conjoint ou de son enfant ou d'un enfant mineur du conjoint : cinq (5) jours ouvrables à compter du décès;
- b) Lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son petit-fils, de sa petite-fille : trois (3) jours ouvrables à compter du décès;
- c) Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de sa bru, de son gendre, de sa belle-soeur, de son beau-frère, de l'enfant majeur de son conjoint: deux (2) jours ouvrables à rebours du jour des funérailles.
- d) Lorsqu'une personne salariée se marie, il lui est alloué cinq (5) jours ouvrables.
- e) Lorsqu'une personne salariée est victime de l'une des situations suivantes :
 - La personne salariée est à l'extérieur et ne peut revenir en région en raison des intempéries.
 - Un cas de force majeure (Act of God)

Elle peut bénéficier des dispositions prévues à l'article 24 (TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE). Les jours ainsi utilisés pour l'une des situations prévues ci-haut sont considérés comme des congés pour maladie autorisés.

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

Lors des congés prévus en a), b) et c), la personne salariée qui doit se déplacer à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres a droit à une (1) journée additionnelle de congé.

Dans les cas de décès, le moment de la prise de congé doit débiter au plus tôt le jour du décès et au plus tard, le jour des funérailles.

21.02 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

21.03 Affaires légales

Sous réserve de l'article 7.04, la personne salariée bénéficie des congés suivants :

- a) Dans le cas où une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier, pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. La personne salariée doit se présenter au travail dès que son témoignage ou son travail à titre de juré est terminé.

Cependant, l'employeur opère compensation pour l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions.

- b) Dans le cas où une personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans le cas où elle est partie, elle est admissible pour la durée de sa présence seulement soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

21.04 A moins de stipulation contraire, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Les congés prévus au présent article ne sont pas accordés pendant la période des vacances de la personne salariée, sauf s'il s'agit du décès de son conjoint ou de son enfant, lesquels interrompent les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social.

Dans tous les cas, sur réception de l'assignation à comparaître et/ou de l'avis de convocation qui en tient lieu, la personne salariée prévient son supérieur immédiat et produit la preuve ou l'attestation de ces faits.

En aucun cas, une personne salariée ne peut recevoir plus de salaire que si elle était demeurée au travail.

ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX

22.01 a) Congé de maternité

La personne salariée enceinte éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de dix-huit (18) semaines pour la salariée qui choisit le régime de base ou de quinze (15) pour la salariée qui choisit le régime particulier. La répartition du congé de maternité avant ou après l'accouchement, appartient à la salariée, mais doit débiter au plus tôt la seizième (16^{ème}) semaine avant la date prévue de l'accouchement pour se terminer au plus tard la dix-huitième (18^{ème}) semaine suivant la naissance de l'enfant.

b) Congé de paternité

À la naissance de son enfant, le salarié (ou la salariée qui est l'autre parent dans le cas de conjoints de même sexe) éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) bénéficie d'un congé de paternité sans solde d'une durée de cinq (5) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime de base ou de trois (3) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime particulier.

Le choix du moment de la prise du congé appartient à la personne salariée mais doit se terminer au plus tard à la cinquante-deuxième (52^{ème}) semaine suivant la naissance de l'enfant.

c) Congé parental

À la naissance de son enfant, la personne salariée éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) bénéficie d'un congé parental sans solde d'une durée de trente-deux (32) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime de base ou de vingt-cinq (25) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime particulier.

Le choix du moment de la prise du congé appartient à la personne salariée mais doit se terminer au plus tard à la cinquante-deuxième (52^{ème}) semaine suivant la naissance de l'enfant.

d) Congé pour adoption

À l'adoption d'un enfant, la personne salariée éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale bénéficie d'un congé pour adoption sans solde d'une durée de trente-sept (37) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime de base ou de vingt-huit (28) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime particulier.

Le choix du moment de la prise du congé appartient à la personne salariée, mais doit se terminer au plus tard à la cinquante-deuxième (52^{ème}) semaine suivant l'adoption de l'enfant. Si l'adoption est faite à l'extérieur du Québec, le congé peut débuter jusqu'à deux (2) semaines avant la date prévue de l'adoption.

e) Interruption de grossesse

La personne salariée enceinte dont la grossesse se voit interrompue après la fin de la dix-neuvième (19^{ème}) semaine bénéficie également du congé de maternité prévu à 21.01 a).

La personne salariée enceinte dont la grossesse se voit interrompue avant le début de la vingtième (20^{ème}) semaine a droit à un congé de maternité de trois (3) semaines sans solde.

La personne salariée dont la conjointe subit une interruption de grossesse après la fin de la dix-neuvième (19^{ème}) semaine a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables, sans solde.

22.02

Sous réserve d'une entente avec l'employeur, les congés prévus au présent article peuvent être fractionnés en périodes minimales d'une semaine.

Toutefois, l'Employeur autorise la personne salariée à fractionner les congés prévus au présent paragraphe dans les cas suivants :

- L'enfant de la personne salariée est hospitalisé

- La personne salariée peut s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* parce qu'elle est victime d'une maladie ou d'un accident
 - La personne salariée peut s'absenter en vertu de l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* parce que sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- 22.03 Pour les cinq (5) premières semaines des congés prévus aux paragraphes 22.01 a) à d) inclusivement, la personne salariée reçoit, à chaque période de paie, un montant égal à la différence entre quatre-vingt-dix pourcent (90%) de son salaire régulier hebdomadaire brut et les prestations hebdomadaires brutes reçues du RQAP.
- 22.04 Pour obtenir les congés prévus au présent article, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse, de la date prévue de la naissance et de la date prévue du retour au travail.
- La personne salariée qui désire débiter le congé parental prévu à 22.01 c) immédiatement après un congé de maternité ou de paternité n'a pas à fournir un deuxième avis. Elle indique alors sur son avis sa date présumée de départ et sa date présumée de retour au travail pour ce congé en fonction de la durée totale des deux congés combinés.
- 22.05 Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- 22.06 Durant les congés prévus au présent article, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- accumulation de vacances mais uniquement durant les congés prévus aux alinéas a) et b) de l'article 22.01, de même que pour les dix-huit (18) premières semaines à l'alinéa d).
 - accumulation de l'ancienneté
- 22.07 A la fin d'un congé prévu au présent article, l'employeur doit réinstaller la personne salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 22.08 a) Un congé parental sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de un (1) an est accordé à la personne salariée en prolongation des congés pour activités parentales prévus aux paragraphes 22.01 a) à d) inclusivement ou à la suite d'une période de vacances ou d'un congé maladie qui suit immédiatement un tel congé pour activités parentales.

b) L'employeur et la personne salariée conviennent de l'aménagement du congé partiel sans traitement.

22.09 Au cours du congé prévu à 22.08, la personne salariée conserve son ancienneté, mais sans accumulation.

22.10 Pendant sa grossesse, la personne salariée peut s'absenter de son travail avec traitement jusqu'à concurrence de son crédit maladie prévu à l'article 24 (TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE), pour un rendez-vous chez son médecin en relation avec sa grossesse, et par la suite s'il y a lieu sans traitement.

22.11 Les périodes de congé prévues au paragraphe 22.08 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins quatre (4) semaines à l'avance. Pour mettre fin au congé avant la date prévue, la personne salariée doit donner un préavis écrit dans les quatre (4) semaines précédant son retour au travail.

22.12 Dans le cas de la naissance de son enfant, une personne salariée qui ne se prévaut pas des congés prévus au paragraphe 22.01, soit par choix ou parce qu'elle n'est pas éligible au RQAP, peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues à compter de la naissance de son enfant. Pour avoir droit à ce congé, la personne salariée doit en aviser l'employeur trois (3) semaines avant la date prévue de l'accouchement ; cet avis doit contenir la date prévue de l'accouchement et la durée du congé.

ARTICLE 23 ACCIDENTS DE TRAVAIL

23.01 L'employeur doit prendre les mesures prévues par la LATMP et la LSST pour assurer la sécurité et la santé de ses personnes salariées.

23.02 Dans les cas d'urgence, l'employeur assure de la manière prescrite par les lois précitées les premiers soins à toute personne salariée durant les heures de travail et si nécessaire, la fait transporter aux frais de l'employeur.

23.03 Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail donnant droit à une indemnité en vertu de la LATMP, l'employeur comble la différence entre le salaire régulier hebdomadaire net de la personne salariée incapable de travailler et l'indemnité hebdomadaire qui lui est versée par la Commission de santé et sécurité au travail, pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale à faire son travail à moins que cette incapacité totale soit déclarée permanente et sans appel et que la personne salariée reçoive de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité en conséquence. Quant au reste, la personne salariée est assujettie aux dispositions de la loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles. La personne salariée peut alors puiser jusqu'à concurrence de sa caisse de congé de maladie disponible le montant nécessaire pour compléter son plein salaire.

23.04 Le paiement du salaire effectué en vertu du présent article pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par la personne salariée en vertu du paragraphe 24.02.

- 23.05 L'employeur peut faire examiner à ses frais la personne salariée malade ou ayant subi un accident, 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 la personne salariée peut reprendre son travail.
- 23.06 La personne salariée a droit également de se faire représenter par le médecin de son choix. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils nomment un troisième médecin dont la décision est finale. Les parties acceptent le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et la personne salariée concernée.
- 23.07 En autant que la chose est possible, la personne salariée doit faire rapport de son accident ou de sa maladie à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

ARTICLE 24 TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE

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

La personne salariée régulière à temps plein autre qu'intermittente qui désire s'absenter de son travail pour des motifs personnels en vertu du présent article peut également le faire sans perte de traitement régulier, à raison de 2 jours maximum par année civile. Dans ce cas, elle avise l'employeur avant le début de la prise du congé et dans la mesure du possible au moins 2 jours ouvrables à l'avance.

- 24.02 Au 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé à toute personne salariée régulière régie par cette convention un crédit de congés maladie tel que prévu à l'article 24.03 ci-après. Au 31 décembre de chaque année, le solde du crédit est reporté à l'année suivante jusqu'à concurrence d'une banque de congés maladie de vingt (20) jours pour les personnes salariées régulières autres qu'intermittentes et de dix (10) jours pour les personnes salariées régulières ou intermittentes. Dans tous les cas où la banque de congés maladie est complète, le solde du crédit de congés maladie est monnayé au 31 décembre de chaque année jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours du crédit annuel accordé et inutilisé par les personnes salariées régulières autres qu'intermittentes et d'un maximum d'un jour et demie (1 ½ jour) pour les personnes salariées régulières intermittentes.
- 24.03 Au 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé à toute personne salariée régulière régie par cette convention un crédit de dix (10) jours de congés maladie.
- 24.04 Sur demande, la personne salariée doit produire un certificat médical, normalement après la troisième (3^e) journée d'absence ainsi que la date probable du retour au travail.
- 24.05 Dans tous les cas d'absence maladie, l'employeur peut, à ses frais, faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée et

détermine la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail. L'employeur paie également les frais de déplacement, de séjour et de repas à la personne salariée qui doit se rendre à un rendez-vous en vertu du présent article.

- 24.06 En cas de conflit entre le médecin de l'employeur et celui de la personne salariée, quant à la date de retour au travail, ces médecins nomment un troisième médecin dont la décision est finale. Les parties acceptent le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à part égale par l'employeur et la personne salariée concernée.

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 25.01 Une fois tous les cinq (5) ans, toute personne salariée cumulant cinq (5) années de service chez l'employeur peut s'absenter de son travail sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois continus. La personne salariée doit aviser son employeur de son intention au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 25.02 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.
- 25.03 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. Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 25.04 La personne salariée en congé sans traitement ne peut accumuler de jours de vacances pendant ledit congé.

ARTICLE 26 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 26.01 Puisqu'il y va de son intérêt et de celui de ses personnes salariées, l'employeur convient qu'il favorisera, dans la mesure du possible, le perfectionnement professionnel des personnes salariées régulières.
- 26.02 Si, à la demande de l'employeur, la personne salariée suit des cours de perfectionnement, l'employeur assumera le paiement des frais de cours, de pension, de transport et autres.
- 26.03 Pendant toute la durée du cours prévu à 26.02, la personne salariée sera rémunérée à son salaire horaire régulier. Elle sera également rémunérée à son salaire régulier pour le temps raisonnable pris pour se rendre et revenir de l'endroit où le cours est donné.
- 26.04 Toute documentation se rapportant au travail de la personne salariée et jugée utile par l'employeur est payée et fournie par ce dernier. Il est entendu que cette documentation demeure la propriété de l'employeur.

ARTICLE 27 UNIFORME ET OUTILLAGE

- 27.01 L'employeur fournit gratuitement tout vêtement nécessaire à l'emploi ou exigé par les règlements et normes promulguées en vertu des lois de la sécurité, la santé et l'hygiène. Ceci comprend, selon le cas et sans s'y limiter : gants, bottes, bottes de sécurité, salopettes, imperméables, casques de sécurité et autres selon les besoins et après justification pour l'accomplissement de son travail.
- 27.02 Les vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.
- 27.03 L'entretien des vêtements fournis par l'employeur est à la charge de ce dernier.
- 27.04 L'achat des outils exigés pour le travail de la personne salariée est aux frais de l'employeur; ces outils demeurent la propriété de l'employeur.

27.05 Travaux publics

Conformément au contrat de travail actuel, l'employeur met à la disposition des personnes salariées affectées aux travaux publics les moyens de transport et de télécommunication nécessaires pour assurer un service efficace.

ARTICLE 28 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR

- 28.01 Lorsqu'une personne salariée doit, dans le cadre de son travail, effectuer des déplacements, elle a droit à un remboursement de ses frais de déplacement, de repas et de coucher prévus au présent article. Tout déplacement doit être expressément autorisé par l'employeur.

a) Déplacement

Les frais de déplacement engendrés par l'utilisation d'un véhicule personnel sont remboursés à la hauteur de quarante-trois cents (0,43 \$) du kilomètre. L'Employeur verse une allocation minimale de cinq dollars (5.00\$) par utilisation.

b) Repas

La personne salariée en déplacement ou qui séjourne à l'extérieur, ou qui ne peut se rendre à son domicile ou au bureau municipal dans un délai raisonnable a droit aux allocations de repas suivantes.

Déjeuner : 8.00 \$

Dîner : 15.00 \$

Souper : 22.00\$

Ces frais ne sont remboursés que sur présentation des pièces justificatives et ne peuvent dépasser le coût réel des repas incluant les taxes et pourboires.

c) Coucher

Lorsque, dans le cadre de son travail, une personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier, elle a droit au remboursement des frais réels et

raisonnables encourus, sur présentation d'une pièce justificative. Un montant maximal de cent dollars (100.00\$) est autorisé par nuit.

Lorsque le coût d'inscription à certains événements inclut les frais de repas et/ou coucher et/ou déplacement, ces frais ne sont pas remboursables. Toutefois, l'Employeur défraie le coût de l'inscription.

ARTICLE 29 MESURES DISCIPLINAIRES

- 29.01 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 écrit, la suspension avec ou sans solde et le congédiement. L'employeur utilise ces mesures disciplinaires de la manière habituellement reconnue dans les circonstances et usera de discernement dans leur application, sans toutefois limiter ses droits de gérance et de direction.
- 29.02 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.
- 29.03 Aucune pression ou mesure ne peut être faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.
- 29.04 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 29.05 Tout rapport disciplinaire concernant une infraction sera rayé du dossier de la personne salariée à la fin d'une période de douze (12) mois, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions depuis lors.

ARTICLE 30 PROCÉDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 30.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 30.02 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 30.03 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La rédaction du grief de même que la mention des articles ou des paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés sur préavis écrit à l'autre partie d'au moins dix (10) jours ouvrables avant la date fixée pour le début de l'arbitrage, le tout sans préjudice ni admission quant à la contestation de sa recevabilité, de sa prescription ou autre.
- 30.04 Tout grief ne peut être soumis dans un délai excédant trente (30) jours ouvrables de la date ou de la connaissance de la date de l'événement qui a donné lieu au grief.

30.05 Première étape: Le Maire

Lorsqu'une personne salariée croit qu'elle a été injustement traitée, ladite personne salariée et/ou le syndicat présente, par écrit au maire avec copie à la direction générale, l'objet de son grief.

30.06 Le Maire doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants apporter une réponse écrite justifiant sa position dans l'objet qui a amené le grief. Une copie de cette réponse est remise à la personne salariée concernée et/ou au représentant syndical concerné avec une copie conforme au syndicat.

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

30.08 Arbitrage

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

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

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

30.11 A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du travail de nommer l'arbitre.

30.12 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit; cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à cette convention.

30.13 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 ou la réduire;
- 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, il peut ordonner que les sommes d'argent dues portent intérêt au taux légal depuis la date du grief et sans préjudice à tout autre recours de la personne salariée.

30.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés en parts égales entre les parties, à moins que l'arbitre n'en décide autrement.

La personne salariée appelée à représenter le syndicat à un arbitrage ainsi que la personne salariée plaignante sont libérées sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage. Les personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour le temps requis pour leur témoignage seulement.

ARTICLE 31 ANNEXE ET LETTRE D'ENTENTE

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

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention collective est conclue pour une période de **six (6) ans, du 19 juin 2012 au 31 août 2018.**

32.02 Elle entre en vigueur lors de sa signature et elle est rétroactive à compter du **19 juin 2012 pour les salaires des personnes salariées régulières inscrites sur l'Annexe «A» et ayant un lien d'emploi avec la Municipalité au moment de la signature.**

32.03 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

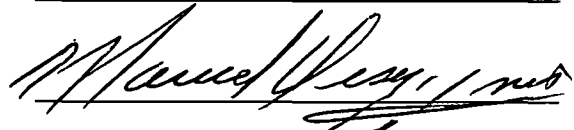
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, ce 1^{er} jour du mois de novembre 2013.

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI

Signé le: 16-12-2013



SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 1142



Yanick Proulx, conseiller SCFP

TRAVAIL QC 27DEC'13

ANNEXE "A"*

LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS (Nom, statut, groupe, titre d'emploi, échelon, date d'ancienneté)
EN DATE DE LA SIGNATURE

NOM	STATUT	GROUPE	TITRE	ÉCHELON	DATE D'ANCIENNETÉ
	Régulier	Métier-service	Opérateur journalier chef d'équipe	4	2000-09-11
	Régulier	Métier-service	Opérateur journalier classe 1	4	2012-08-13
	Régulier intermittent	Métier-service	Opérateur journalier classe 2	4	1999-08-09
	Régulier saisonnier	Métier-service	Opérateur journalier classe 1	4	2012-11-22
	Régulier	Bureau	Secrétaire-réceptionniste	4	2002-02-19
	Régulier intermittent	Métier-service	Journalier	4	1998-08-11

**La date d'ancienneté et l'échelon de chacun de messieurs [REDACTED] pourront être ajustés, si une erreur s'est glissée dans la présente annexe, le tout en fonction de la situation prévalant et du salaire versé à chacun d'eux en date du 1^{er} novembre 2013.*

ANNEXE "B"
CLASSIFICATIONS, TITRES D'EMPLOI, SALAIRES ET INDEXATION

19 juin 2012 (+ 2 %)					
GROUPE	CLASSIFICATION	ÉCHELONS			
		1	2	3	4
Bureau	Secrétaire-réceptionniste	13,72 \$	15,43 \$	16,29 \$	17,15 \$
Métier-service	Opérateur journalier chef d'équipe **	18,00 \$	20,25 \$	21,38 \$	22,50 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 1	16,07 \$	18,09 \$	19,08 \$	20,09 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 2	14,36 \$	16,16 \$	17,04 \$	17,94 \$
Métier-service	Journalier	12,00 \$	13,50 \$	14,25 \$	15,00 \$

19 juin 2013 (+ 2 %)					
GROUPE	CLASSIFICATION	ÉCHELONS			
		1	2	3	4
Bureau	Secrétaire-réceptionniste	13,99 \$	15,74 \$	16,62 \$	17,49 \$
Métier-service	Opérateur journalier chef d'équipe **	18,36 \$	20,66 \$	21,81 \$	22,95 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 1	16,39 \$	18,45 \$	19,46 \$	20,49 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 2	14,65 \$	16,48 \$	17,38 \$	18,30 \$
Métier-service	Journalier	12,24 \$	13,77 \$	14,54 \$	15,30 \$

19 juin 2014 (+ 2 %)					
GROUPE	CLASSIFICATION	ÉCHELONS			
		1	2	3	4
Bureau	Secrétaire-réceptionniste	14,27 \$	16,05 \$	16,95 \$	17,84 \$
Métier-service	Opérateur journalier chef d'équipe **	18,73 \$	21,07 \$	22,24 \$	23,41 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 1	16,72 \$	18,82 \$	19,85 \$	20,90 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 2	14,94 \$	16,81 \$	17,73 \$	18,66 \$
Métier-service	Journalier	12,48 \$	14,05 \$	14,83 \$	15,61 \$

19 juin 2015 (+ 2 %)					
GROUPE	CLASSIFICATION	ÉCHELONS			
		1	2	3	4
Bureau	Secrétaire-réceptionniste	14,56 \$	16,37 \$	17,29 \$	18,20 \$
Métier-service	Opérateur journalier chef d'équipe **	19,10 \$	21,49 \$	22,69 \$	23,88 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 1	17,05 \$	19,20 \$	20,25 \$	21,32 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 2	15,24 \$	17,15 \$	18,08 \$	19,04 \$
Métier-service	Journalier	12,73 \$	14,33 \$	15,12 \$	15,92 \$

19 juin 2016 (+ 2,5 %)					
GROUPE	CLASSIFICATION	ÉCHELONS			
		1	2	3	4
Bureau	Secrétaire-réceptionniste	14,92 \$	16,78 \$	17,72 \$	18,65 \$
Métier-service	Opérateur journalier chef d'équipe **	19,58 \$	22,03 \$	23,26 \$	24,47 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 1	17,48 \$	19,68 \$	20,75 \$	21,85 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 2	15,62 \$	17,58 \$	18,54 \$	19,51 \$
Métier-service	Journalier	13,05 \$	14,68 \$	15,50 \$	16,32 \$

19 juin 2017 (+ 2,5 %)					
GROUPE	CLASSIFICATION	ÉCHELONS			
		1	2	3	4
Bureau	Secrétaire-réceptionniste	15,30 \$	17,20 \$	18,16 \$	19,12 \$
Métier-service	Opérateur journalier chef d'équipe **	20,07 \$	22,58 \$	23,84 \$	25,09 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 1	17,92 \$	20,17 \$	21,27 \$	22,40 \$
Métier-service	Opérateur journalier classe 2	16,01 \$	18,02 \$	19,00 \$	20,00 \$
Métier-service	Journalier	13,38 \$	15,05 \$	15,89 \$	16,72 \$

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon se fait sur une base annuelle, à la date anniversaire d'entrée en service de la personne salariée.

** Ce taux de salaire inclut la prime de chef d'équipe telle que définie à l'article 18.02

Opérateurs journaliers

Pour être reconnu opérateur journalier classe 1, la personne salariée doit :

- détenir un certificat de compétence-compagnon d'opérateur d'équipements lourds en vigueur délivré par la Commission de la construction du Québec; ou
- à la demande de l'employeur, effectuer régulièrement dans son travail des tâches supplémentaires d'entretien mécanique sur les véhicules, machineries, équipements et outils de l'employeur

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Section locale no. 1142

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

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

(NOM ET PRÉNOM)

(ADRESSE)

(TÉMOIN)

(DATE)

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI, d'une part
ci-après appelée : «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142, d'autre part
ci-après appelé : «LE SYNDICAT»

OBJET: Statut de M. [REDACTED] et de la personne responsable de l'entretien ménager de l'édifice
municipal et de l'entretien et de la gestion matérielle de la salle paroissiale

Les parties conviennent de ce qui suit :

CONSIDÉRANT que le Syndicat a été accrédité le 7 avril 2008 pour représenter tous les salariés au
sens du Code du travail de la Municipalité de Ste-Angèle-de-Mérici suivant une
décision rendue par M. Marc Robitaille, agent de relations du travail, dans le dossier
numéro AQ-2000-9219;

CONSIDÉRANT que l'Employeur considère exclue de la définition de l'unité d'accréditation la personne
responsable de l'entretien ménager de l'édifice municipal et de l'entretien et de la
gestion matérielle de la salle paroissiale puisque celle-ci n'est pas une salariée au
sens du Code du travail;

CONSIDÉRANT que l'Employeur s'est interrogé quant au statut d'officier municipal de M. [REDACTED]
[REDACTED] que le syndicat reconnaît comme salarié;

CONSIDÉRANT l'intention des parties de clarifier dès à présent le statut de ces personnes;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties reconnaissent que la personne responsable de l'entretien ménager de l'édifice municipal et
de l'entretien et de la gestion matérielle de la salle paroissiale de la municipalité de Ste-Angèle n'est
pas une salariée au sens du Code du travail et n'est donc pas comprise dans l'unité d'accréditation
visée par la décision rendue le 7 avril 2008 par M. Marc Robitaille, agent de relations du travail, dans le
dossier numéro AQ-2000-9219.
2. Les parties reconnaissent que M. [REDACTED] est un salarié, au sens du Code du travail, compris
dans l'unité d'accréditation visée par la décision rendue le 7 avril 2008 par M. Marc Robitaille, agent de
relations du travail, dans le dossier numéro AQ-2000-9219. M. [REDACTED] n'est donc pas un officier
municipal au sens du Code municipal du Québec.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ PAR LEURS REPRÉSENTANTS RESPECTIFS, ce 1^{er} jour du
mois de novembre 2013.

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI

Signature
16-11-2013

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Signature

Signature
Yanick Proulx, conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI, d'une part
ci-après appelée : «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142, d'autre part
ci-après appelé : «LE SYNDICAT»

OBJET: Article 13 – Durée du travail (horaire de travail de Mme Madeleine Lévesque)

Les parties conviennent de ce qui suit :

CONSIDÉRANT que Mme [REDACTED] est la secrétaire-réceptionniste de la Municipalité de Ste-Angèle-de-Mérici à la date de signature de la première convention collective entre l'Employeur et le Syndicat en date du 19 juin 2009 ;

CONSIDÉRANT qu'au moment de la signature de cette convention collective, l'horaire de travail négocié pour Mme [REDACTED] était de 34 ½ heures par semaine;

CONSIDÉRANT que l'employeur accepte de conserver cet horaire de travail pour Mme [REDACTED] uniquement;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant ce qui est indiqué à l'alinéa b) de l'article 14.01 de la convention collective, l'horaire de travail de Mme [REDACTED] à titre de secrétaire-réceptionniste de l'Employeur demeure sur un base de 34 ½ heures par semaine pour toute la durée de la convention collective.
2. Toute personne salariée susceptible de remplacer de quelque manière que ce soit Mme [REDACTED] au poste de secrétaire-réceptionniste sera assujettie à l'horaire de travail prévu à la convention collective.

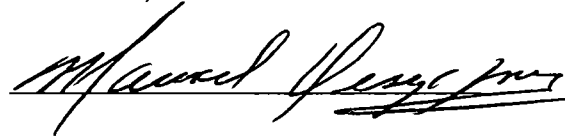
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ PAR LEURS REPRÉSENTANTS RESPECTIFS, ce 1^{er} jour du mois de novembre 2013.

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI

SIGNE LE: 16-12-2013



SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142




Yanick Proulx, conseiller SCFP

CONTRESIGNÉ POUR VALOIR CONSENTEMENT ET ACCEPTATION DES PRÉSENTES PAR:

[REDACTED]

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI, d'une part
ci-après appelée : «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142, d'autre part
ci-après appelé : «LE SYNDICAT»

OBJET: Modalités d'application des horaires de travail
pour les personnes salariées du groupe métier-service

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) À la signature de la présente, les parties conviennent d'appliquer l'article 14.02 « métier-service- dispositions spéciales » pour la durée de la convention.
- 2) Nonobstant le paragraphe 1), une partie peut signifier par écrit à l'autre partie son intention de ne plus appliquer les dispositions spéciales prévues à l'article 14.02.
- 3) L'arrêt de l'application des dispositions spéciales prévues à l'article 14.02 a pour effet de modifier l'application des horaires de la manière suivante, et ce pour la durée restante de la convention collective de travail :
 - Application en tout temps des dispositions générales prévues à l'article 14.01, sauf en période de déneigement;
 - En période de déneigement, la semaine régulière des personnes salariées du groupe métier service est de 40 heures réparties en cinq jours consécutifs de huit heures. Tout heure travaillée en dehors de cette période devient du temps supplémentaire rémunéré à taux et demi (150%), le tout nonobstant 15 Temps supplémentaire.
- 4) Suite à un avis écrit de l'une des parties prévu au paragraphe 2), l'arrêt des dispositions spéciales prévue à l'article 14.02 prend fin à un moment défini en fonction des modalités suivantes :
 - Si l'avis provient de l'employeur : au début de la prochaine période de déneigement.
 - Si l'avis provient du syndicat : au début de la prochaine période estivale telle que définie à l'article 14.02 a).

Entre le moment de l'avis écrit et l'arrêt des dispositions spéciales prévues à l'article 14.02, ces dernières continuent de s'appliquer.

- 5) La période de déneigement est déterminée par le conseil municipal, mais commence au plus tard le deuxième lundi de novembre pour se terminer au plus tôt le premier vendredi d'avril.

...2/

- 6) Sous réserve d'une entente écrite, les parties peuvent convenir d'une application différente des horaires de travail prévus à la convention collective et à la présente lettre d'entente.

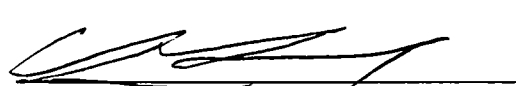
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ PAR LEURS REPRÉSENTANTS RESPECTIFS, ce 1^{er} jour du mois de novembre 2013.

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI

Signé le: 16-12-2013



SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142



Yanick Proulx, conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI, d'une part
ci-après appelée : «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142, d'autre part
ci-après appelé : «LE SYNDICAT»

OBJET: Modification des méthodes ou technologies en matière de traitement de l'eau potable

CONSIDÉRANT les discussions intervenues lors du processus de négociation collective ;

CONSIDÉRANT la possibilité d'une modification des méthodes ou technologies en matière de traitement de l'eau potable de l'employeur ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Les parties se rencontrent en comité de relations de travail afin de déterminer, à la satisfaction des deux parties, les conditions relatives à la prestation de travail de la ou des personnes salariées qui sera(ont) appelée(s) à travailler pour le traitement de l'eau potable en dehors de la semaine régulière de travail telle qu'actuellement définie par la convention collective;

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ PAR LEURS REPRÉSENTANTS RESPECTIFS, ce 1^{er} jour du mois de novembre 2013.

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI

5676 4 : 16-12-2013



SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142



Yanick Proux, conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI, d'une part
ci-après appelée : «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142, d'autre part
ci-après appelé : «LE SYNDICAT»

OBJET: MODIFICATION DE L'ARTICLE 17.05 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT que la paie est versée le jeudi pour la période de (2) deux semaines se terminant le samedi de la semaine précédente conformément à l'article 17.05 de la convention collective ;

CONSIDÉRANT l'entente verbale, mentionnée en objet, intervenue à la rencontre du comité de relations de travail du 18 janvier 2010 ;


CONSIDÉRANT la volonté des parties de promouvoir les bonnes relations en contexte d'une première convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

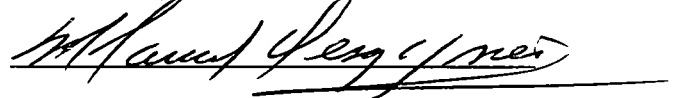
- 1) De modifier l'article 17.05 de la convention collective pour que la paie soit versée tous les jeudis pour la période se terminant le samedi de la semaine précédente ;
- 2) À la signature de la présente, les parties conviennent d'appliquer l'article 17.05 modifié par cette lettre d'entente pour la durée de la convention.
- 3) Le préambule fait partie de la présente entente.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ PAR LEURS REPRÉSENTANTS RESPECTIFS, ce 1^{er} jour du mois de novembre 2013.

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI

SPG/CF: 16-11-2013


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142




Yanick Proulx, conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI, d'une part
ci-après appelée : «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142,
d'autre part
ci-après appelé : «LE SYNDICAT»

OBJET: Personnes référées pour travaux compensatoires ou communautaires
en guise de peine ou d'amende

CONSIDÉRANT le caractère social du rôle que la Municipalité de Sainte-Angèle-de-Mérici doit exercer dans son milieu ;

CONSIDÉRANT que l'employeur permet ainsi à des personnes de payer leur dette envers la société en se rendant utile envers elle ;

CONSIDÉRANT la volonté de la partie syndicale de collaborer avec l'employeur dans cette pratique, sans pour autant limiter les droits des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation ;

Les parties conviennent de ce qui suit :


1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. L'employeur peut employer des personnes référées par le gouvernement pour des travaux compensatoires ou communautaires pour paiement de peine, d'amende ou autre, sous la forme d'heures de travail bénévole. Ces personnes ne sont pas couvertes par la convention collective de travail.
3. Ces personnes ne peuvent être affectées aux tâches normalement effectuées par les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation sauf dans les cas suivants :
 - Pour des travaux visant à aider les personnes salariées dans des travaux de ménage, de nettoyage, d'entretien de bâtiment ou de terrains qui autrement n'auraient pas été effectués, et dont le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Ces personnes sont ainsi placées sous la supervision d'une personne salariée.
 - Pour toute autre raison faisant l'objet d'une entente écrite entre les parties.
4. Il est entendu que la présente lettre d'entente n'a pas pour effet de diminuer le nombre de personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation et/ou empêcher le rappel au travail d'une personne mise en disponibilité sur la liste de rappel.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ PAR LEURS REPRÉSENTANTS RESPECTIFS, ce


1^{er} jour du mois de novembre 2013.

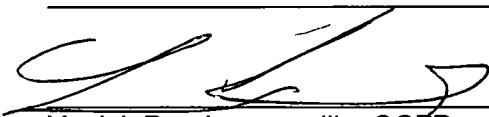
MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANGÈLE-DE-MÉRICI

Signé le 16-12-2013 de



SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE SECTION LOCALE 1142





Yanick Proulx, conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE 2010-12-001

ENTRE : LA MUNICIPALITÉ DE STE-ANGÈLE-DE-MÉRICI, d'une part,
ci-après appelé « l'employeur »

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1142, d'autre part,
ci-après appelé « le syndicat »

OBJET : CONTRAT DE NIVELAGE

CONSIDÉRANT qu'un contrat de cent (100) heures de nivelage a été confié à un sous-contractant par l'employeur en 2011;

CONSIDÉRANT que le nivelage était habituellement fait par les personnes salariées;

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur d'améliorer l'efficacité et les coûts des travaux de nivelage;

Les parties conviennent de ce qui suit :

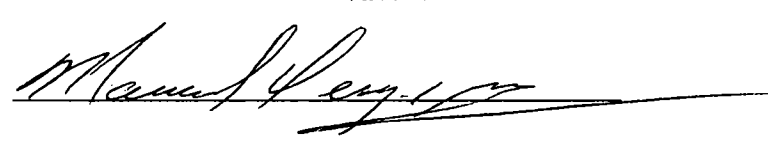
- 1) Le préambule fait partie de la présente entente;
- 2) Le syndicat ne s'est pas opposé au contrat ci mentionné pour l'année 2011;
- 3) Pour chaque année de la présente convention collective, si preuve est faite que les travaux peuvent être effectués par les personnes salariées avec un rapport coûts/efficacité équivalant ou plus avantageux pour la Municipalité, l'employeur s'engage à faire faire les travaux par les personnes salariées. Autrement, il pourra procéder à nouveau par sous-contrat pour la durée de la présente convention collective.
- 4) Au terme d'un contrat, les parties se rencontrent pour faire le bilan des travaux effectués par le sous-contractant et évaluer la qualité du travail, en terme d'efficacité et de coût;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 1^{er} jour du mois de novembre 2013.

MUNICIPALITÉ DE STE-ANGÈLE-DE-MÉRICI
SIGNÉ LE : 16-12-2013



SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142
TRAVAIL QC 27DEC'13




Yanick Proulx, conseiller SCFP