

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-2250

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-1591

| | | |
|---|----------------------------------|---|
| <p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ DE SAINT-GRABRIEL-DE-RIMOUSKI 248, RUE PRINCIPALE SAINT-GABRIEL-DE-RIMOUSKI QC G0K 1M0</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 : 2015-02-12 Date dépôt : 2015-03-03 | Nombre de salariés visés : 14 | Date début : 2014-11-08 Date d'expiration : 2018-05-30 |

Remarque :

Denis Milhomme
 Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2015-03-05
 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 : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
 Téléphone : (418) 646-6365
 Télécopieur: (418) 528-0559

119.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

MUNICIPALITÉ DE ST-GABRIEL-DE-RIMOUSKI

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1142

Du 8 novembre 2014 au 30 mai 2018

MN

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 | 6 |
| 6 | LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE | 8 |
| 7 | LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE..... | 8 |
| 8 | COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL | 9 |
| 9 | ANCIENNETÉ..... | 9 |
| 10 | PROMOTION ET MUTATION..... | 11 |
| 11 | AFFECTATION TEMPORAIRE..... | 12 |
| 12 | SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 12 |
| 13 | DURÉE DU TRAVAIL | 13 |
| 14 | TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE..... | 15 |
| 15 | RÉMUNÉRATION MINIMUM DE RAPPEL | 16 |
| 16 | SALAIRE ET CLASSIFICATION | 16 |
| 17 | VACANCES | 17 |
| 18 | CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS | 19 |
| 19 | CONGÉS SOCIAUX | 19 |
| 20 | DROITS PARENTAUX..... | 21 |
| 21 | ACCIDENTS DE TRAVAIL..... | 21 |
| 22 | TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE ET/OU POUR RAISONS PERSONNELLES.. | 23 |
| 23 | CONGÉ SANS TRAITEMENT | 24 |
| 24 | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL..... | 25 |
| 25 | ASSURANCE COLLECTIVE..... | 25 |
| 26 | FONDS DE PENSION | 25 |
| 27 | UNIFORME ET OUTILLAGE | 25 |
| 28 | FRAIS DE DÉPLACEMENT ET SÉJOUR..... | 26 |
| 29 | MESURES DISCIPLINAIRES | 27 |
| 30 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES..... | 27 |
| 31 | ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE | 29 |
| 32 | DURÉE DE LA CONVENTION | 29 |

ANNEXES

| | | |
|-------|---|----|
| « A » | LISTE DES PERSONNES SALARIÉES, STATUT, GROUPE, TITRE D'EMPLOI ET DATE D'ANCIENNETÉ À LA DATE DE LA SIGNATURE | 30 |
| « B » | CLASSIFICATIONS, TITRES D'EMPLOI, SALAIRES ET INDEXATION | 32 |
| « C » | AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE..... | 34 |
| « D » | HORAIRES SPÉCIAUX – ÉTALEMENT DES HEURES..... | 35 |
| « E » | RELEVÉ DE CONDITIONS DANGEREUSES OU D'ATTEINTES À LA SANTÉ..... | 37 |

LETTRE D'ENTENTE

| | | |
|-------|---|----|
| No. 1 | LE FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ) | 38 |
|-------|---|----|

113.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

2.01 Employeur

Désigne la Municipalité de St-Gabriel-de-Rimouski.

2.02 Syndicat

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

2.03 Personne salariée

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail le 9 mars 2010.

2.04 Personne salariée en période de probation

Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à compter de son entrée en service.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention à l'exception de l'assurance collective et de la procédure de grief en cas de congédiement.

2.05 Personne salariée régulière

Désigne toute personne salariée nommée comme tel par résolution du conseil municipal et qui a complété la période de probation. Elle bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective.

2.06 Personne salariée régulière saisonnière

- a) Désigne toute personne qui travaille de façon régulière pour une période inférieure à douze (12) mois dans une même année financière.

1) Personne salariée régulière saisonnière d'été :

Désigne toute personne occupant un emploi saisonnier pendant la période de l'été.

JAN

23

2) Personne salariée régulière saisonnière d'hiver :

Désigne toute personne occupant un emploi saisonnier pendant la période d'hiver.

Une personne salariée peut être détentrice de plus d'un (1) poste saisonnier dans la mesure où les périodes de travail de ces postes n'entrent pas en conflit.

- b) La personne salariée régulière saisonnière 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 période annuelle de travail.
- c) En lieu et place des vacances annuelles, la personne salariée régulière saisonnière reçoit une rémunération additionnelle sur chaque période de paie équivalente à 2 % du salaire gagné pour ladite période pour chaque semaine de vacances auxquelles elle aurait normalement droit en vertu de l'article 17 (VACANCES).

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 ou pour un travail spécifique 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 est inscrite sur la liste de rappel des personnes salariées surnuméraires pour une période de dix-huit (18) mois.
- c) Lorsque l'embauche d'une personne salariée surnuméraire est requise, l'employeur rappelle les personnes inscrites sur la liste de rappel des personnes salariées surnuméraires selon l'ordre de leur date d'embauche initiale au sein de la Municipalité. La personne salariée ainsi appelée se voit offrir le travail disponible, pour autant qu'elle possède les exigences minimales pour ce travail. Autrement, l'employeur rappelle la personne suivante sur la liste, jusqu'à ce que l'une des personnes appelées puisse satisfaire aux exigences minimales du travail.

MAN

- 13.
- d) Lorsqu'aucune personne inscrite sur la liste de rappel des personnes salariées surnuméraires n'est en mesure de rencontrer les exigences minimales du travail offert par l'employeur, ce dernier procède à l'embauche d'une nouvelle personne salariée surnuméraire à l'externe.
 - e) 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.
 - f) La personne salariée surnuméraire qui obtient un poste régulier se voit octroyer, à titre d'ancienneté, chaque heure travaillée en tant que personne salariée surnuméraire, si elle est confirmée à l'emploi après sa période de probation.
 - g) La personne salariée surnuméraire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui regarde les horaires de travail et le salaire prévu pour sa classification.
 - h) Avant l'embauche de telles personnes salariées, l'employeur doit rappeler les personnes salariées sur la liste de rappel de la façon prévue à l'article 12 (SÉCURITÉ D'EMPLOI) et offrir tout travail disponible conformément à l'article 11 (AFFECTATION TEMPORAIRE) de la présente convention collective.

2.08 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à sa classification.

2.09 Personne salariée à temps partiel

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

2.10 Ancienneté

Désigne et comprend la durée totale de l'emploi exprimée en années depuis la date du dernier embauchage par l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 9 (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 spécifié pour une semaine régulière de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 2.16 Grief
Désigne toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.17 Mécontente
Désigne tout litige sur les conditions de travail non prévues aux présentes et qui découle d'une charte, d'une loi ou d'un règlement applicable aux parties.
- 2.18 Affichage
Désigne une procédure par laquelle l'employeur offre à ses personnes salariées tout poste vacant ou nouvellement créé.
- 2.19 Poste
Désigne les fonctions de l'une des classifications prévues à la présente convention à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.
- 2.20 Conjoints:
Les personnes
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 Aux fins de négociations et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées régies par

113

le certificat d'accréditation AQ-2001-1591 par la Commission des Relations du Travail du Québec.

- 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 vingt (20) 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, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 3.06 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.
- 3.07 Les personnes salariées embauchées par l'intermédiaire des projets gouvernementaux ne sont pas couvertes par la présente convention et n'ont pas droit aux avantages et bénéfices des présentes.

Ces personnes salariées ne peuvent être affectées aux tâches normalement effectuées par les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation.

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 convictions 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 reconnaît à toute personne salariée la pleine jouissance de ses libertés politiques en dehors de ses heures de travail tant au niveau fédéral, provincial ou municipal, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut de personne salariée.

JN

- 4.03 L'employeur agit lui-même par son directeur général ou par l'entremise de son mandataire dans toute discussion, négociation et entente avec le syndicat.
- 4.04 L'employeur et le syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, la présente convention collective.
- 4.05 L'employeur remet au syndicat une (1) fois par année, avant le 1^{er} mars, une liste alphabétique mise à jour de toutes les personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants pour chacune des personnes salariées: Nom, prénom, date de naissance, salaire, classification, adresse domiciliaire, date d'embauche, ainsi que le montant perçu au cours de l'année précédente en cotisation syndicale.
- Ces documents doivent demeurer confidentiels et ne doivent être utilisés qu'aux fins pour lesquels ils ont été prévus dans la présente convention collective.
- 4.06 L'employeur avise le syndicat dans les cinq (5) jours 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.
- 4.07 L'employeur transmet au syndicat dans les meilleurs délais, et ceci avant sa mise en vigueur, tout règlement, communiqué ou directive touchant ses personnes salariées.
- 4.08 Après avoir pris rendez-vous avec l'employeur, toute personne salariée a le droit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du syndicat et de l'employeur. La personne salariée peut obtenir une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- Le syndicat peut obtenir dans les cas de grief, une copie de tout document apparaissant au dossier de la personne salariée concernée par le grief et ayant trait à ce grief.
- 4.09 Les conseillers extérieurs de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 4.10 L'employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux conseillers extérieurs du syndicat.
- 4.11 Le syndicat peut être autorisé par l'employeur, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne salariée qui, à la signature de la convention, est membre du syndicat ou qui le devient par la suite, ne pourra démissionner du syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jours précédant

13

l'expiration de la présente convention en avisant par écrit l'employeur et le syndicat.

- 5.02 a) Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat; à cette fin elle doit signer une carte d'adhésion au syndicat. Cette disposition ne s'applique pas à la personne salariée visée à l'article 3.07.
- 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". Cette disposition ne s'applique pas à la personne salariée visée à l'article 3.07.
- 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.
- 5.08 L'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme recueillie ainsi que la liste des noms et le montant perçu.
- 5.09 Dans les cas d'omission de prélèvement, due à des erreurs administratives de l'employeur, celui-ci s'engage, sur réception d'une lettre enregistrée venant du syndicat, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours. L'employeur doit s'entendre avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.
- 5.10 Si l'employeur néglige ou omet de faire remise au syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus aux clauses 5.06 et 5.08, le syndicat fait parvenir à l'employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du syndicat dans 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.

MN

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 Il est entendu qu'il n'y aura pas de distinction, de coercition ou d'intimidation de la part de l'employeur et/ou du syndicat ou de ses représentants contre une personne salariée à cause de ses activités syndicales licites.
- 6.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective (grief, mécontentement), tout membre du syndicat doit être accompagné d'un délégué syndical lors d'une convocation ou rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 6.03 Lorsqu'un représentant du syndicat désire rencontrer une ou des personnes salariées pour une enquête relative à un grief ou à un mécontentement, 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 déroulement des activités de la personne salariée et de la municipalité. La personne salariée ne subit pas de perte de traitement régulier et autres avantages.

ARTICLE 7 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

- 7.01
- a) Une (1) personne salariée maximum par département peut obtenir un ou des permis d'absence pour assister à des activités syndicales. Le syndicat en avise, par écrit, l'employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Lorsqu'une personne salariée est libérée de son travail pour activités syndicales, l'employeur continue de lui verser son salaire, montant et avantages, comme si elle était au travail pour les trois (3) premières journées de libération d'une année.
 - b) Les représentants autorisés du syndicat peuvent également, après avis de cinq (5) jours donnés à l'employeur, s'absenter pour activités syndicales. Dans un tel cas, l'employeur facture au syndicat le salaire horaire et les avantages sociaux de la personne salariée libérée. Le syndicat rembourse l'employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture de l'employeur.
 - c) L'employeur ne peut refuser telle demande sans motif valable.
- 7.02 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.
- 7.03 L'employeur s'engage à libérer sans perte de traitement régulier, toute personne salariée appelée comme témoin à une séance d'arbitrage de grief ou lors d'une audience devant la commission des lésions professionnelles ou commission des relations de travail dans le cadre de l'application de la présente convention.
- 7.04 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.

13.

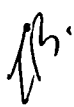
ARTICLE 8 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 8.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de comité des relations de travail.
- 8.02 Ledit comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat désignés par les parties. Chaque partie pourra s'adjoindre une personne ressource.
- 8.03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, grief ou mécontentement relatif aux conditions de travail ou aux autres relations entre l'employeur d'une part et des personnes salariées et le syndicat d'autre part.
- 8.04 Le comité des relations de travail agit comme comité de griefs et comité de santé et sécurité au travail.
- 8.05 Le comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur les heures normales de travail, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne. Les parties conviennent toutefois de tenir un minimum de deux (2) rencontres par année.
- A chaque réunion du comité, est tenu un procès-verbal que les parties signeront. L'employeur remettra au syndicat une copie du procès-verbal le plus tôt possible.
- 8.06 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au comité et à fournir des recommandations à l'autorité compétente.
- 8.07 Le mandat de ce comité sera déterminé conjointement et ses recommandations, pour pouvoir lier les parties, devront avoir fait l'objet d'une entente écrite entre elles.
- Les personnes salariées libérées pour assister au comité sont rémunérées; de plus, elles conservent tous les droits et privilèges prévus à la convention comme si elles étaient au travail.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Le droit d'ancienneté d'une personne salariée est reconnu lorsqu'elle est devenue personne salariée régulière. A compter de ce moment, son ancienneté est rétroactive au premier (1^{er}) jour de son dernier embauchage.
- 9.02 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident de travail ou de maladie contractée à l'occasion et/ou à cause de l'accomplissement de son travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

jen

- 
- b) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident, de maladie, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier.
 - c) Dans le cas d'absence au travail en vertu de l'exercice d'un droit parental prévu à l'article 20 (DROITS PARENTAUX).
 - d) Dans le cas d'un congé sans traitement pour étude ou recyclage directement pertinent à son travail d'une durée maximum de douze (12) mois.

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

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident, de maladie, pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois.
- b) Dans le cas d'absence au travail pour un service public.
- c) Dans le cas d'un congé sans traitement pour étude ou recyclage directement pertinent à son travail pour une période supérieure à douze (12) mois.
- d) Dans le cas de mise à pied jusqu'à l'expiration de la période prévue de dix-huit (18) mois pour être exclu de la liste de rappel.
- e) Dans le cas où la personne salariée occupe une fonction électorale fédérale, provinciale ou scolaire à temps plein.
- f) Pour un congé sans traitement pour raison autre que l'étude ou le recyclage directement pertinent à son travail, pour la durée du congé.

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

- a) Abandon volontaire de son emploi.
- b) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs ou de mécontentes.
- c) Prise de la retraite.
- d) A l'expiration de la période de dix-huit (18) mois prévue pour être exclu de la liste de rappel.
- e) Absence pour maladie ou accident du travail après le trente-sixième (36^e) mois.
- f) Absence du travail sans autorisation ou motif valable pour trois (3) jours consécutifs de travail.
- g) Refus de reprendre le travail sans autorisation ou motif valable dans le cas d'une personne salariée régulière saisonnière dans les dix (10) jours de la date prévue pour le rappel au travail tel qu'indiqué dans l'avis de

EB

rappel que lui a fait parvenir l'employeur, par lettre enregistrée, à sa dernière adresse connue.

- 9.05 A moins de stipulation contraire, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption d'emploi, aux fins d'application de la présente convention collective.
- 9.06 L'annexe "A" des présentes constitue, à la date de la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté des employés réguliers au service de l'employeur.
- 9.07 La personne salariée appelée à occuper temporairement un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler son ancienneté. Si elle revient à l'intérieur d'un (1) an dans l'unité de négociation, elle peut exercer tous ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 10 PROMOTION ET MUTATION

- 10.01 L'employeur fait l'affichage, aux endroits désignés à cette fin, de tout poste vacant ou nouvellement créé. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au syndicat.
- 10.02 Il est loisible à toute personne salariée de poser sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé.
- 10.03 L'offre d'emploi de tout poste vacant ou nouvellement créé mentionne le titre de l'emploi, l'endroit de travail, le salaire, la classification, la description des tâches à accomplir et les exigences.
- 10.04 Les personnes salariées intéressées devront poser leur candidature en la faisant parvenir au représentant de l'employeur dans les sept (7) jours ouvrables suivant le premier jour d'affichage.
- 10.05 L'employeur comble le poste dans les dix (10) jours suivant l'assemblée du conseil qui suit la fin de l'affichage et informe simultanément les postulants et le syndicat du choix du candidat dans ce même délai. De plus, l'avis du syndicat devra contenir la liste des personnes salariées déjà couvertes par le certificat d'accréditation, qui ont postulé et leur ancienneté.
- 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, à qui le poste est attribué, est confirmé à son poste après une période d'essai maximale de quarante-cinq (45) jours. Si la personne salariée ne peut compléter la période d'essai ou si elle le désire, dans le même délai,

Signature

elle est réintégrée à son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur.

L'employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration.

ARTICLE 11 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 11.01 L'employeur s'engage à affecter une personne salariée à tout poste dont le titulaire est absent pour plus de dix (10) jours ouvrables. Cette disposition ne s'applique pas aux périodes de vacances des personnes salariées.
- 11.02 Avant d'embaucher une personne salariée surnuméraire, l'employeur procède par voie d'affectation temporaire en autant que l'efficacité des services n'en soit pas affectée et que la personne salariée réponde aux exigences normales du poste.
- 11.03 Lors d'affectation temporaire la personne salariée prend l'horaire de l'affectation.
- 11.04 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée temporairement à une fonction de classification supérieure à la sienne, celle-ci reçoit le salaire de cette dernière dès le remplacement, en autant que la personne salariée est d'accord.
- 11.05 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée temporairement à une fonction de classification inférieure à celle qu'elle occupe, elle ne subit pas de perte de salaire, ni de perte d'aucun droit.
- 11.06 Les heures de travail supplémentaire sont rémunérées, dans les cas d'affectation temporaire, au taux de salaire prévu selon les dispositions du paragraphe 11.04, le tout sujet aux dispositions de la convention collective.
- 11.07 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 perte d'emploi 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

1/3

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 :

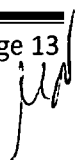
- a) L'employeur abolit le poste de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans la classification où la mise à pied doit s'effectuer.
- b) L'employeur doit aviser par écrit la personne salariée dont le poste est aboli avant la date effective de l'abolition. L'employeur fait parvenir copie de 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 pour une période maximale de dix-huit (18) mois.
- 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 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 DURÉE DU TRAVAIL

13.01 GROUPE MÉTIER-SERVICE

- a) Horaire régulier

En période estivale, la semaine régulière de travail des personnes salariées du groupe métier-service est de quarante (40) heures effectuées de sept heures (7h00) heures à douze heures (12h00) et de



13

treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00) du lundi au jeudi et de sept heures (7h00) à onze heures (11h00) le vendredi.

La période estivale est la période en-dehors de celle de l'article 1.a) de l'Annexe «D».

b) Chef d'équipe

La semaine régulière de travail du chef d'équipe est de quarante (40) heures, normalement réparties en quatre jours et demi (4.5 jours) du lundi matin au vendredi midi.

Toutefois, la semaine de travail régulière du chef d'équipe peut varier de plus ou moins dix (10) heures étant entendu que la rémunération du temps supplémentaire s'appliquera après deux mille quatre-vingt (2080) heures rémunérées, compensées ou en absence autorisée au cours de l'année.

c) Personne salariée affectée au traitement des eaux

La semaine régulière des personnes salariées affectées au traitement des eaux est de quarante (40) heures réparties du lundi au jeudi de sept heures (7h00) à douze heures (12h00) et de treize (13h00) à seize heures (16h00) et le vendredi de sept heures (7h00) à onze heures (11h00). Les quatre (4) heures restantes sont reportées les fins de semaine en fonction des besoins du service afin de répondre aux urgences et effectuer les tests d'eau.

d) Préposée à l'entretien des parcs et des espaces verts

La semaine régulière de travail du ou de la préposée à l'entretien des parcs et aux espaces verts est de quarante heures réparties en fonction des besoins du service. La plage horaire régulière pour effectuer ces heures est du lundi au vendredi de sept heures (7h00) à seize heures (16h00), avec une (1) heure de repas non rémunérée par jour de travail.

13.02

GRUPE BUREAU

a) La semaine régulière de travail pour les personnes salariées du groupe bureau est de trente-deux (32) heures réparties du lundi au vendredi. La personne salariée détermine son horaire en collaboration avec la direction générale, en fonction des besoins du service.

b) **Nonobstant l'article 13.02 a), la semaine régulière pour les personnes salariées du groupe bureau est de 32h et demi (32h ½) . La répartition est la suivante : du lundi au mercredi de 7h30 à 12 h et de 13h à 16h15. Le jeudi, l'horaire est de 7h45 à 12h et de 13h à 18h. Cet horaire fait l'objet d'un essai pendant une période de six (6) mois. Par la suite, une évaluation sera faite. Selon l'utilisation de la clientèle et des commentaires des personnes concernées, les parties décideront, soit de continuer cet horaire ou de revenir à**

13

113.
l'horaire prévu à l'article 13.02 a) tout en conservant la durée le 32h et demi par semaine.

- c) La personne salariée qui remplace le directeur général reçoit pour chaque heure ainsi travaillée une prime de deux dollars (2,00\$) de l'heure. Lors du remplacement du directeur général, le travail supplémentaire effectué après trente-deux (32) heures jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures est rémunéré à taux simple.

13.03 GROUPE LOISIRS ET CULTURE

La semaine régulière de la responsable en loisirs est de vingt-quatre (24) heures réparties le lundi, mardi et mercredi. Selon les besoins, le responsable en loisirs peut être appelée à travailler durant les autres jours de la semaine. Toutefois, le travail effectué jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures est rémunéré à taux simple.

13.04 Toute personne salariée a droit à deux périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes par jour de travail. L'observation de ces périodes de repos est à la discrétion de la personne salariée.

13.05 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.

13.06 Toute personne salariée accomplissant un travail malpropre aura le temps de se laver avant son heure de repas et à la fin de sa journée de travail.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Tout travail autorisé par l'employeur, effectué en dehors des horaires prévus à la convention collective, est considéré comme du travail supplémentaire.

14.02 Le travail supplémentaire est réparti également et à tour de rôle parmi les personnes salariées qui, habituellement, exécutent le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Lorsqu'aucune personne salariée n'est volontaire pour exécuter du travail supplémentaire, l'employeur peut l'imposer en suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

14.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail.
- b) Au taux double (200%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail effectuées les jours de fêtes (en plus de la rémunération prévue pour le jour chômé) à l'exception des tests d'eau.

- 14.04 Pour les fins d'application du présent article, tout travail exécuté sera calculé par tranche de quinze (15) minutes en arrondissant le temps effectué aux quinze (15) minutes suivantes.
- 14.05 La rémunération du travail supplémentaire, sous réserve du paragraphe 14.09, est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.
- 14.06 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire les jours de fête, le samedi et le dimanche, a droit aux avantages prévus aux paragraphes 13.04 et 13.06.
- 14.07 S'il est prévu que le travail supplémentaire durera deux (2) heures ou plus, la personne salariée qui exécute ce travail supplémentaire en continuité avec sa journée régulière de travail, a droit à une période de repas de trente (30) minutes, rémunérée au taux régulier.
- 14.08 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire a droit pour chaque bloc de quatre (4) heures, à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées; cette période pouvant être prise au cours de la troisième (3^e) heure de travail.
- 14.09 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps au taux applicable le surtemps effectué, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Ces heures peuvent être utilisées après entente avec l'employeur qui ne peut refuser la reprise de ces heures, à moins de motifs valables. Tout solde d'heures non utilisées est remboursé à la personne salariée au moment de son départ.

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION MINIMUM DE RAPPEL

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

ARTICLE 16 SALAIRE ET CLASSIFICATION

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

13.

- 16.02 La liste des personnes salariées régulières actuelles à l'emploi de l'employeur ainsi que leur classification apparaît à l'annexe "A" de cette convention.
- 16.03 a) Advenant la création d'une nouvelle fonction ou de la modification d'une fonction existante, l'employeur détermine les tâches rattachées à la fonction ainsi que le salaire de cette dernière et il en avise par écrit le syndicat.
- b) Dans les dix (10) jours ouvrables suivants, les parties se rencontrent et tentent de s'entendre sur le salaire se rattachant à la fonction.
- c) À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure d'arbitrage de grief.
- 16.04 Le salaire de la personne salariée est déposé à l'institution bancaire de son choix le jeudi de chaque semaine. La paie versée le jeudi l'est pour la semaine précédente. Moyennant un avis de trente (30) jours, l'employeur se réserve le droit de débiter le paiement des salaires aux deux (2) semaines, toujours le jeudi, et ce, pour les deux (2) semaines précédentes.
- 16.05 L'employeur doit remettre à la personne salariée sa paie de départ, y compris ses vacances, les montants dus et les avantages sociaux prévus aux présentes, sur la dernière paie de la personne salariée concernée.

ARTICLE 17 VACANCES

- 17.01 a) Toute personne salariée a droit à des vacances en fonctions de ses années de service continu, selon un crédit de vacances établi chaque année. La personne salariée en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. La période de référence donnant droit aux vacances annuelles s'établit du 1^e mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante. La période de prise de vacances se situe entre le 1^e mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante.
- b) **La modification de la période de référence implique un recalcul des vacances pour les personnes salariées régulières pour l'année 2015 seulement.**
- 17.02 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.

13

- " " 13'
- 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.

17.03 Les congés prévus à l'article 18 (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.

Avant le 1^e avril, l'employeur affiche au bureau municipal la liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit. Les personnes salariées font connaître à l'employeur le choix de leurs périodes de vacances avant le 15 avril. L'employeur détermine les vacances des personnes salariées en tenant compte des besoins du service.

La liste des vacances est affichée au bureau municipal avant le 1^e mai. Il est loisible à deux (2) personnes salariées de titre d'emploi différent de prendre leurs vacances en même temps, en autant que les besoins du service soient respectés.

- 17.04
- a) La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses vacances de façon consécutive. Elle doit cependant prendre ses vacances par période d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs. De plus, une limite de trois (3) semaines consécutives peut être prise.
 - b) Nonobstant 17.04 a), pour la période du 1^{er} janvier au 15 décembre de chaque année, il est loisible à la personne salariée de prendre un maximum d'une (1) semaine de vacances d'une manière fractionnée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

17.05 Dans tous les cas, il est loisible à la personne salariée de changer ses dates de vacances avec l'accord de l'employeur et en autant que la période de vacances des autres personnes salariées soit respectée.

17.06 La personne salariée sérieusement malade ou victime d'un accident avant ou pendant sa période de vacances peut, sur présentation d'un certificat médical, interrompre et reporter ses vacances soit à la suite de sa maladie ou de son accident, soit à une date ultérieure, après entente avec l'employeur sur le moment du report.

17.07 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} avril précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris plus le prorata de son crédit de vacances accumulé entre le 1^{er} avril précédent et la date du départ.

- 17.08 En cas de décès de la personne salariée, les ayants droit et/ou les héritiers légaux auront droit à l'indemnité prévue au paragraphe 17.07.
- 17.09 À l'exception des personnes salariées régulières à temps complet et à temps partiel, la paie de vacances est versée sur chaque paie suivant le pourcentage auquel la personne salariée a droit.

ARTICLE 18 CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS

- 18.01 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
- 18.02 Si l'un des jours mentionnés ci-haut coïncide avec un samedi, il est repris le vendredi précédant la fête et s'il coïncide avec un dimanche, il est repris le lundi suivant la fête.
- 18.03 Si l'un de ces jours tombe au cours des vacances payées, la personne salariée aura droit de prendre une journée additionnelle de congé.
- 18.04 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 au report du jour chômé payé, dans les trente (30) jours suivants.
- 18.05 Pour avoir droit au congé, la personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé, à moins qu'elle ne soit absente pour une raison valable ou avec l'autorisation de l'employeur.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

- 19.01 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;

- 113
- 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 22 (TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE ET/OU POUR RAISONS PERSONNELLES). 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 débuter au plus tôt le jour du décès et au plus tard, le jour des funérailles.

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

19.03 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.

- 219.
- 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.

19.04 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 20 DROITS PARENTAUX

- 20.01 a) La personne salariée a droit aux congés parentaux selon les lois en vigueur.
- b) Toute absence pouvant être compensée par le Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) ou, le cas échéant, ce qui pourrait le remplacer, est autorisée par l'employeur.
- 20.02 Dans la mesure du possible, la personne salariée qui désire bénéficier d'un congé prévu au présent article doit aviser par écrit l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 21 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 21.01 Le présent article a pour objet d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.
- 21.02 Conformément aux lois et aux règlements applicables en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées en tout temps sur les lieux de travail. L'employeur doit informer les personnes salariées des risques inhérents à leur travail.
- 21.03 Toute personne salariée doit signaler à l'employeur, à ses compagnons de travail et à toutes autres personnes exposées, tout danger ou toute action

dangereuse au cours du travail, de même que toute situation pouvant entraîner un accident.

- 21.04 La formule «Relevé de conditions dangereuses ou d'atteintes à la santé» prévue à l'Annexe «E» est utilisée par les personnes salariées pour signaler la présence de tout danger, de toute action dangereuse au cours du travail ou de toute situation pouvant entraîner un accident. S'il y a lieu, on doit remédier dans les meilleurs délais au danger, à l'action dangereuse ou à la situation pouvant entraîner un accident.
- 21.05
- a) Toute personne salariée a droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter le travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce. Lorsqu'une personne salariée refuse d'exécuter un travail, elle doit aussitôt en aviser le directeur de son service, l'employeur ou un autre représentant de ce dernier.
 - b) La personne salariée qui a exercé un droit de refus doit demeurer disponible sur les lieux de travail et l'employeur peut l'affecter temporairement à une autre tâche à l'intérieur de son service.
 - c) L'employeur ne peut, jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue par les instances appropriées, imposer une mesure disciplinaire à la personne salariée qui a exercé un droit de refus conformément au présent article. Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale, l'employeur peut imposer une mesure disciplinaire à la personne salariée si le droit a été exercé de façon abusive.
- 21.06 Le comité de relations de travail agissant comme comité de santé et sécurité au travail a, entre autres, pour fonction d'examiner l'équipement de sécurité des personnes salariées et les conditions d'accomplissement du travail en vue de faire les recommandations appropriées.
- 21.07 Suivant la procédure qui pourra être établie par le comité de santé et sécurité au travail, une enquête peut être faite sur tous les accidents de travail qui entraînent l'incapacité totale temporaire d'une personne salariée de même que sur toutes les conditions dangereuses d'exécution du travail dont il a été saisi et qui pourraient entraîner des lésions professionnelles. Pour les fins de l'enquête, une personne salariée membre du comité de santé et sécurité au travail peut, après avoir avisé le directeur de son service des motifs et de la durée approximative de son absence, prendre un temps raisonnable, sans perte de salaire, en présence d'un représentant de l'employeur membre du comité de santé et sécurité au travail.
- 21.08
- a) Les personnes salariées utilisent les moyens et équipements (lunettes, coquille, casque, bottes, gants, etc.) de protection individuels et collectifs fournis par l'employeur et remplacés au besoin. L'employeur fournit

CB

gratuitement tout équipement de protection individuelle exigé par la loi ou les règlements, le tout sous réserve de l'article 27.01.

- b) Les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs mis à la disposition des personnes salariées ne doivent diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

21.09 L'employeur doit informer toute personne salariée de tout danger inhérent à son poste et de tous les processus de sécurité qui l'accompagnent.

21.10 Pour les cas d'accidents au travail, l'employeur s'engage à donner les premiers soins au blessé, à le faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à le payer pour la balance de sa journée de travail si la personne salariée est alors incapable de reprendre normalement son travail.

21.11 La personne salariée doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail, en autant que la chose lui est possible.

ARTICLE 22 TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE ET/OU POUR RAISONS PERSONNELLES

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

22.02 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 22.03 ci-après. Au 31 décembre de chaque année, le solde du crédit est monnayé jusqu'à concurrence de six (6) jours pour les personnes salariées régulières et de trois (3) jours pour les personnes salariées régulières saisonnières.

22.03 Au 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé à toute personne salariée régulière autre que saisonnière régie par cette convention un crédit de douze (12) jours de congés maladie. Les personnes salariées régulières saisonnières se voient accorder un crédit d'une (1) journée par mois travaillé durant l'année précédente.

22.04 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.

22.05 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.

[Signature]

- 22.06 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 (2) médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à part égale par l'employeur et la personne salariée concernée.
- 22.07 La personne salariée dont l'absence maladie ou accident est compensée par l'assurance salaire n'est pas tenue d'utiliser le crédit de congés prévue au présent article.
- 22.08 La personne salariée dont l'absence maladie ou accident est compensée par l'assurance salaire peut utiliser en partie ou en totalité le crédit de congés prévu au présent article pour ajouter à la compensation reçue de l'assurance salaire jusqu'à cent pour cent (100 %) de son salaire net.

ARTICLE 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 23.01 a) 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.
- b) **Une fois aux deux (2) ans, la personne salariée régulière peut s'absenter sans traitement de son travail pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables ou moins. La personne salariée doit aviser l'employeur de son intention au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'employeur ne peut refuser sans motif valable. Cependant, cette absence ne peut être planifiée avant ou à la suite des vacances annuelles pour prolonger celles-ci.**
- 23.02 Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance du congé, elle est réputée avoir remis sa démission à la date de la fin du congé sauf si elle a reçu l'autorisation de prolonger ou si elle est empêchée de reprendre son travail par maladie ou accident.
- 23.03 Au retour de son congé sans traitement, la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous ses droits et privilèges. 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.
- 23.04 La personne salariée en congé sans traitement ne peut accumuler de jours de vacances pendant ledit congé.
- 23.05 La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement peut se prévaloir des avantages du régime d'assurance en autant qu'elle en assume le coût total.

13

ARTICLE 24 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 24.01 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.
- 24.02 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.
- 24.03 Pendant toute la durée du cours prévu à 24.02, 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.
- 24.04 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 25 ASSURANCE COLLECTIVE

- 25.01 Les personnes salariées régulières à temps complet bénéficient d'un plan d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la convention.
- 25.02 Si l'une ou l'autre des parties veut modifier le plan d'assurance collective actuel, elle avise l'autre par écrit. Le syndicat et l'employeur d'un commun accord peuvent conserver, modifier ou changer le plan.
- 25.03 L'employeur s'engage à défrayer cinquante pour cent (50%) du coût total du plan d'assurance collective stipulé aux paragraphes 25.01 et 25.02. Il est cependant entendu que la personne salariée assume la totalité du coût des primes de l'assurance-salaire.
- 25.04 L'employeur fournit au syndicat, à la demande de ce dernier, une copie du contrat et des avenants afférents à la police d'assurance collective.
- 25.05 Lorsque des dividendes ou ristournes sont déclarés pour une période donnée, ceux-ci sont utilisés pour réduire la prime des cotisants (personnes salariées et employeur) qui sont concernés, en fonction de leur part respective.

ARTICLE 26 FONDS DE PENSION

- 26.01 L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat, conformément à la lettre d'entente no. 1, pour permettre aux employés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

ARTICLE 27 UNIFORME ET OUTILLAGE

- 27.01 L'employeur fournit gratuitement, à la demande d'une ou de ses personnes salariées, tout vêtement nécessaire à l'emploi ou exigé par les règlements et

normes promulguées en vertu des lois de la sécurité, la santé et l'hygiène. Ceci comprend, 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.

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 préalablement autorisé.

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 correspondant à cinq (5) kilomètres d'utilisation par jour.

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.

La personne salariée qui ne présente pas de pièces justificatives reçoit cinq dollars (5,00 \$) par repas.

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.

19.

La personne salariée qui ne présente pas de pièces justificatives reçoit quarante dollars (40,00 \$) par coucher.

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 deux cent (200) jours travaillés, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions depuis lors.

ARTICLE 30 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

- 30.01 Lorsqu'une personne salariée se croit lésée par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail de la présente convention, cette décision 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.
- 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.

JUN

- 13
- 30.05 Première étape pour le dépôt de grief : Le directeur général
- La personne salariée et/ou le syndicat présente, par écrit au directeur général, l'objet de son grief.
- Dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, le directeur général fait connaître sa réponse par écrit. Si la personne salariée et/ou le syndicat jugent la réponse insatisfaisante ou s'il y a absence de réponse, la personne salariée et/ou le syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse ou la fin du délai pour répondre, soumettre le grief à la deuxième (2^e) étape : le maire.
- 30.06 Deuxième étape pour le dépôt de grief : le maire
- Suite au dépôt du grief au maire, ce dernier doit, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première (1^{ère}) séance régulière du conseil municipal, faire connaître sa décision par écrit à la personne salariée et/ou au syndicat.
- Si la personne salariée n'a pas reçu, à l'intérieur de ce délai, de réponse du maire ou que telle réponse est jugée insatisfaisante, le syndicat a trente (30) jours ouvrables pour porter le grief à l'arbitrage.
- Les délais prévus au présent article sont de rigueur; toutefois, les parties peuvent les modifier par entente écrite.
- 30.07 Arbitrage
- La partie qui désire soumettre un grief ou une mésentente à l'arbitrage doit aviser l'autre partie par lettre recommandée.
- Sur demande d'une des parties, une rencontre pré-arbitrale peut avoir lieu afin d'essayer de solutionner le litige.
- 30.08 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un Conseil d'arbitrage.
- 30.09 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente dans un délai raisonnable, la nomination d'un arbitre est demandée au Ministère du travail.
- 30.10 L'arbitre décide des griefs conformément des dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée par écrit. Elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 30.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux (2) parties à parts égales.

CB.

30.12 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 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter **du 8 novembre 2014** pour se terminer **le 30 mai 2018**.

32.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

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 12 jour du mois de février 2015.

MUNICIPALITÉ DE ST-GABRIEL-DE-RIMOUSKI

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

George Gauthier
Marie Noelle
proute

Jean Chénier
Jacques Bouché
Madeleine Hudon
Madeleine B. Hudon, conseillère SCFP
Marcel Desgagnés
MARCEL DESGAGNÉS

Min

ANNEXE "A"

**LISTE DES PERSONNES SALARIÉES, STATUT, GROUPE, TITRE D'EMPLOI ET DATE D'ANCIENNETÉ
À LA DATE DE LA SIGNATURE**

| NOM | STATUT | GROUPE | TITRE D'EMPLOI | ANCIENNETÉ |
|-----|--|----------------------------------|--|------------|
| | Régulier saisonnier d'hiver (1) | Métier-service | Opérateur de machinerie lourde | 15-12-2013 |
| | Régulier | Métier-service | Responsable des travaux publics | 08-06-2009 |
| | Régulière saisonnière d'été (3) (4) (6) | Métier-service | Préposée à l'entretien des parcs et des espaces verts Préposée au restaurant et à la patinoire | 27-09-2007 |
| | Surnuméraire sur appel | Métier-service | Opérateur de machinerie lourde | |
| | Surnuméraire sur appel | Métier-service | Opérateur de machinerie lourde | |
| | Régulier | Métier-service | Journalier spécialisé en traitement des eaux potables et usées | 01-05-1994 |
| | Régulière | Bureau | Secrétaire administrative | 01-02-2010 |
| | Surnuméraire sur appel | Loisirs Métier-service | Préposé à la patinoire Journalier | |
| | Régulier saisonnier d'hiver (2) | Métier-service | Opérateur de machinerie lourde | 30-12-2001 |
| | Surnuméraire sur appel | Bureau | Secrétaire | |
| | Régulier (1) | Métier-service | Journalier Opérateur de machinerie lourde | 15-07-1996 |
| | Régulière (5) | Loisirs | Responsable en loisirs | 12-11-2012 |
| | Régulier saisonnier d'hiver (4) | Loisirs | Préposé à la patinoire | 09-12-2013 |
| | Surnuméraire sur appel | Métier-service | Mécanicien opérateur | |

215

- (1) Travaille un minimum de seize (16) semaines par année avec horaire spéciaux déneigement de l'Annexe «D».
- (2) Travaille un minimum de vingt (20) semaines par année, dont deux (2) peuvent être reportées à l'été ou au début de l'année suivante, selon la disponibilité de la personne salariée. Le cas échéant, les semaines ainsi reportées doivent être exclues du calcul des heures supplémentaires relativement aux dispositions des articles 1e) et 3b) de l'Annexe «D».
- (3) Effectue le ménage du bureau municipal 2 heures par semaine.
- (4) Travaille un minimum de quatorze (14) semaines par année **avec horaires spéciaux – étalement des heures Annexe «D» 2)**
- (5) Travaille 24 heures par semaine.
- (6) **Travaille un minimum de quatorze (14) semaines par année (parcs et espaces verts)**

E.M.

ANNEXE "B"

CLASSIFICATIONS, TITRES D'EMPLOI, SALAIRES ET INDEXATION

SALAIRES

| | TAUX HORAIRES APPLICABLES | | | | | | |
|--|---------------------------|------------|-----|------------|-----|------------|-----|
| | 08-11-2014 | 08-11-2015 | | 08-11-2016 | | 08-11-2017 | |
| | 2% | 2% | IPC | 2% | IPC | 2% | IPC |
| BUREAU | | | | | | | |
| Secrétaire administrative | 18,16 \$ | 18,52 \$ | | 18,89 \$ | | 19,27 \$ | |
| MÉTIER ET SERVICES | | | | | | | |
| Responsable des travaux publics | 24,17 \$ | 24,66 \$ | | 25,15 \$ | | 25,65 \$ | |
| Journalier spécialisé en traitement des eaux potables et usées | 19,21 \$ | 19,59 \$ | | 19,98 \$ | | 20,38 \$ | |
| Journalier | 17,11 \$ | 17,45 \$ | | 17,80 \$ | | 18,15 \$ | |
| Préposé à l'entretien des parcs et espaces verts | 15,63 \$ | 15,94 \$ | | 16,26 \$ | | 16,58 \$ | |
| Opérateur de machinerie lourde | 19,21 \$ | 19,59 \$ | | 19,98 \$ | | 20,38 \$ | |
| Opérateur/mécanicien (Note 1) | Note 2 | Note 2 | | Note 2 | | Note 2 | |
| LOISIRS | | | | | | | |
| Responsables en loisirs et culture | 17,11 \$ | 17,45 \$ | | 17,80 \$ | | 18,15 \$ | |
| Préposé à la patinoire | 17,11 \$ | 17,45 \$ | | 17,80 \$ | | 18,15 \$ | |
| Préposé au restaurant | 17,11 \$ | 17,45 \$ | | 17,80 \$ | | 18,15 \$ | |

Note 1 : Pour être reconnu opérateur mécanicien, 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.

Note 2 : Un opérateur de machinerie lourde requis par l'employeur d'effectuer des tâches d'opérateur/mécanicien reçoit, pour la durée de telle affectation, une prime de 1,25\$ de l'heure en sus de son taux horaire.

(2014 = 20,46 \$, 2015 = 20,84 \$, 2016 = 21,23\$, 2017 = 21,63\$)

RÉTROACTIVITÉ

- Période couverte : **Du 8 novembre 2014** à la date de la signature de la convention collective.
- Admissibilité : Toute personne salariée détenant un lien d'emploi avec l'employeur à la date de signature de la convention collective.
- Montant : Toute personne salariée admissible reçoit à titre de rétroactivité, un montant forfaitaire correspondant à 2% des gains qu'elle a réalisés au cours de la période couverte.
- Date de paiement : Le montant de la rétroactivité due doit être versé au plus tard dans les trente (30) jours de la date de la signature de la convention collective.

AUGMENTATION DES SALAIRES

- Source des données : Statistiques Canada, Indice des prix à la consommation (IPC), **pour la province de Québec pour le mois d'août de chacune des années de la convention collective.**

Le syndicat informe l'employeur de la donnée officielle qui lui est transmise par le SCFP aussitôt que l'IPC d'août est connu. L'employeur effectue ses validations suite à cette information et confirme la donnée au syndicat.

- Période de référence : Du 1^{er} septembre d'une année au 31 août de l'année suivante (12 mois).

- Augmentation générale annuelle :

Le 8 novembre 2014 : augmentation des salaires de 2% ou de l'IPC du mois d'août 2014 si celui-ci est plus élevé que 2% et ce, jusqu'à concurrence de 2,5%.

Le 8 novembre 2015 : augmentation des salaires de 2% ou de l'IPC du mois d'août 2015 si celui-ci est plus élevé que 2% et ce, jusqu'à concurrence de 2,5%.

Le 8 novembre 2016 : augmentation des salaires de 2% ou de l'IPC du mois d'août 2016 si celui-ci est plus élevé que 2% et ce, jusqu'à concurrence de 2,5%.

Le 8 novembre 2017 : augmentation des salaires de 2% ou de l'IPC du mois d'août 2017 si celui-ci est plus élevé que 2% et ce, jusqu'à concurrence de 2,5%.

Note : L'augmentation du 8 novembre 2017 couvre la période jusqu'au 8 novembre 2018. Les parties devront en tenir compte lors du renouvellement de la convention dont l'échéance est le 30 mai 2018.

ANNEXE "C"

19

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Section locale no. 1142

Je, soussigné, par les présentes, autorise et mande mon employeur (Municipalité de Saint-Gabriel-de-Rimouski), 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)

JUN

ANNEXE D

HORAIRES SPÉCIAUX – ÉTALEMENT DES HEURES

- 1) Période de déneigement – personnes salariées du groupe métier
- a) La période de déneigement se situe pendant la période hivernale. Elle débute au plus tard le lundi le plus près du 15 novembre pour se terminer vingt (20) semaines plus tard.
 - b) L'employeur peut, pendant cette période, assigner les personnes salariées du groupe métier affectées aux activités de déneigement sur un horaire spécial. Telle personne reçoit alors une prime de disponibilité de **cinquante-cinq dollars (55,00\$)** par semaine pendant telle assignation, **de la signature de la convention collective à la fin de la période hivernale. Pour la période hivernale débutant en novembre 2015, la prime est de soixante dollars (60,00 \$) par semaine. Pour la période hivernale débutant en novembre 2016, la prime est de soixante-cinq dollars (65,00 \$) par semaine pour la durée de la convention collective.**
 - c) La confection des horaires spéciaux est confiée au responsable des travaux publics. La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures et peut varier à la hausse ou à la baisse en fonction des besoins du service.
 - d) La personne salariée assignée sur un horaire spécial est rémunérée pour quarante (40) heures par semaine à taux simple pour la totalité de la période de déneigement.
 - e) Le nombre minimal de semaines de travail prévu à l'Annexe A pour la personne salariée saisonnière du groupe-métier affectée au déneigement constitue la durée maximale pendant laquelle l'employeur peut l'assigner sur un horaire spécial.
- 2) Période d'opération de la patinoire et/ou du restaurant – personnes salariées préposées à la patinoire et au restaurant
- a) La période d'opération de la patinoire et du restaurant débute au plus tôt le lundi le plus près du 15 décembre et au plus tard le lundi le plus près du 15 janvier pour se terminer quatorze (14) semaines plus tard.
 - b) L'employeur peut, pendant cette période, assigner les personnes salariées affectées à l'opération de la patinoire et du restaurant sur un horaire spécial.
 - c) Les horaires spéciaux sont déterminés par l'employeur. La semaine régulière de travail du préposé à la patinoire et du préposé au restaurant est de quarante (40) heures et peut varier à la hausse ou à la baisse en fonction des besoins du service.
 - d) La personne salariée assignée sur l'horaire spécial est rémunérée pour quarante (40) heures par semaine à taux simple pour la totalité de la période d'opération de la patinoire et/ou du restaurant.

- e) Le nombre minimal de semaines de travail prévu à l'Annexe A pour la personne salariée affectée à l'opération de la patinoire et/ou du restaurant constitue la durée maximale pendant laquelle l'employeur peut l'assigner sur un horaire spécial.
- f) **Lorsqu'un congé est demandé et accordé, le total du nombre d'heures est diminué de la durée du congé.**

3) Gestion des heures et modalités d'application du temps supplémentaires pour les personnes salariées travaillant sur l'un des horaires spéciaux prévus au présent annexe.

- a) Toutes les heures travaillées par les personnes salariées assignées sur un horaire spécial doivent être comptabilisées à l'aide du moyen déterminé par l'employeur. Le rapport des heures travaillées est remis hebdomadairement à l'employeur par la personne salariée.
- b) Nonobstant les dispositions de l'article 14 (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE), est considéré et rémunéré comme du temps supplémentaire ce qui se trouve au tableau suivant :

| Type de travail | Rémunération |
|---|--|
| Tout travail effectué à l'un ou l'autre des congés fériés prévus à l'article 19 (CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS) | Huit (8) heures à taux régulier pour le congé férié qui entrent dans la comptabilisation des heures travaillées, en plus du taux horaire régulier pour chacune des heures travaillées la journée du congé férié. |
| Tout travail en surplus du nombre d'heures régulières prévues pour la période pendant laquelle une personne salariée est assignée sur un horaire spécial. Cette période est déterminée en nombre de semaines à l'Annexe A. <i>Par exemple, une personne dont la période annuelle de travail est de seize (16) semaines commence à accumuler du temps supplémentaire après 640 heures. (16 semaines x 40 heures = 640 heures)</i> | 150 % du taux horaire régulier pour chaque heure ainsi travaillée. Ces heures sont rémunérées sur la dernière paie de la personne salariée à la fin de la période d'étalement. |

- c) Il est loisible à la personne salariée de se faire rémunérer, à la fin de la période d'étalement, le temps supplémentaire effectué, ou de le convertir en temps au taux applicable tel que prévu à l'article 14.09 de la présente convention collective de travail.

1.13.

ANNEXE «E»

RELEVÉ DE CONDITIONS DANGEREUSES
OU D'ATTEINTES À LA SANTÉ

DATE _____ LIEU DE TRAVAIL _____ DÉPARTEMENT _____

(UNE SEULE CONDITION DANGEREUSE PAR RELEVÉ DE CONDITIONS DANGEREUSES)

DESCRIPTION: _____

REMIS À: _____ DATE: _____
(Directeur service)

PAR: _____ TÉMOIN: _____
(Signature)

CORRECTIONS APPORTÉES: _____

Date: _____

Copies: Directeur service
Comité santé-sécurité
Syndicat
Employé

MN

LB

LETTRE D'ENTENTE NO: 1

ENTRE: MUNICIPALITÉ DE ST-GABRIEL-DE-RIMOUSKI, d'une part

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées régulières et régulières saisonnières qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). L'employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque personne salariée régulière et régulière saisonnière qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds, par voie de retenue sur le salaire, au plus tard trente (30) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué.
2. À compter du 1^{er} janvier **2015 ainsi que pour les années 2016, 2017 et 2018**, l'employeur verse, pour et au nom de chaque personne salariée régulière et régulière saisonnière souscrivant au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et membre de l'unité syndicale accréditée, un montant d'argent équivalent à celui contribué par la personne salariée soit une contribution maximale de trois et demi pour cent (3,5%) du salaire de base de la personne salariée.
3. L'employeur accepte de faire parvenir au Fonds, par chèque, les sommes ainsi retenues sur le salaire, accompagnées de la contribution équivalente spécifiée à l'article 2 de la présente lettre d'entente. Cette remise doit être faite par l'employeur au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant leur prélèvement, accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence tel que fournis par le Fonds des salariés cotisants. Chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable et incessible, l'employeur y consentant par les présentes.
4. Les conditions et avantages prévus à la présente lettre d'entente s'appliquent à toutes les personnes salariées régulières et régulières saisonnières de l'unité syndicale accréditée qui ont accumulé au moins deux (2) mois d'ancienneté, peu importe le nombre d'heures travaillées durant les périodes annuelles couvertes par la présente.
5. La contribution de la personne salariée peut se faire de deux (2) façons:
 - a) Déduction à la source
 - b) Un ou plusieurs montant(s) forfaitaire(s) durant la période prévue à l'article 2 de la lettre d'entente.

5.1 Déduction à la source

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

5.1.2 Sous réserve des maximums prévus à l'article 2 de la lettre d'entente l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)

MW

