

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2016-9412

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3591

EMPLOYEUR VILLE POHÉNÉGAMOOK 1309, RUE PRINCIPALE POHÉNÉGAMOOK QC G0L 1J0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE POHÉNÉGAMOOK, SECTION LOCALE 2473 DU SCFP 2, RUE SAINT-GERMAIN EST, BUREAU 607 RIMOUSKI QC G5L 8T7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2, RUE SAINT-GERMAIN EST, BUREAU 607 RIMOUSKI QC G5L 8T7		
Date signature : 2016-10-05	Nombre de salariés visés : 19	Date début : 2016-01-01
Date dépôt : 2016-11-07		Date d'expiration : 2019-12-31

Remarque :

Rénald Dompierre
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2016-11-08
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VILLE DE POHÉNÉGAMOOK

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE
POHÉNÉGAMOOK, SECTION LOCALE 2473 SCFP

1^{er} JANVIER 2016 AU 31 DÉCEMBRE 2019

DR
PL
LMP.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	DÉFINITIONS	1
3	RECONNAISSANCE, CHAMP D'APPLICATION ET DROITS DE LA DIRECTION	5
4	DROITS ET OBLIGIONS DES PARTIES	6
5	RÉGIME SYNDICAL	7
6	ACTIVITÉS SYNDICALES	8
7	LIBÉRATIONS SYNDICALES	9
8	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	10
9	ANCIENNETÉ.....	11
10	AFFICHAGE ET COMPLEMENT DE POSTE.....	13
11	AFFECTATION TEMPORAIRE.....	15
12	MISE À PIED, ABOLITION DE POSTE ET RAPPEL AU TRAVAIL	15
13	TRAVAIL À FORFAIT – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	16
14	DURÉE DU TRAVAIL.....	17
15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	19
16	SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET PRIMES	20
17	VÉRIFICATION DES POMPES – OUVERTURE ET FERMETURE DE LOCAUX	20
18	PERFECTIONNEMENT, REMBOURSEMENT DE FRAIS ET DÉPENSES.....	21
19	VACANCES	22
20	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	26
21	CONGÉS SANS TRAITEMENT	27
22	CONGÉS SOCIAUX.....	28
23	RÉGLEMENTATION DES ABSENCES	29
24	VÊTEMENTS ET UNIFORMES	29
25	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	31
26	CONGÉ DE MALADIE.....	31
27	DROITS PARENTAUX.....	33
28	MESURES DISCIPLINAIRES	33
29	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS	33
30	PROCÉDURE D'ARBITRAGE	34
31	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	35
32	DISPOSITIONS DIVERSES.....	36
33	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION.....	36

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, possibly reading 'JL LMP'.

ANNEXES

« A »	SALAIRES HORAIRES ET CLASSIFICATIONS	37
« B »	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	42

LETTRES D'ENTENTE

NO. 1	VÉHICULE DE PLACEMENT POUR LA RETRAITE.....	43
NO. 2	SURVEILLANCE DE LA TÉLÉMÉTRIE À DOMICILE ET UTILISATION DU PAGET EN L'ABSENCE DU DIRECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS	44

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including the letters 'LMP'.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

2.02 Affichage

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

2.03 Affectation temporaire

Il y a affectation temporaire lorsqu'une personne salariée couverte par la présente convention collective remplit temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction couverte par la présente convention collective autre que celle qu'elle occupe régulièrement.

2.04 Ancienneté

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

2.05 Année financière

Période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

2.06 Classifications

Désigne l'une ou l'autre des classifications apparaissant à l'annexe « A » de la convention collective concernant les personnes salariées, et toute autre classification pouvant être créée par l'employeur.

2.07 Conjoint

Désigne, sans égard au sexe, des personnes :

- a) Qui sont mariées et cohabitent; ou

- b) Qui vivent ensemble maritalement et qui :
 - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii) sont publiquement représentées comme conjoints.

2.08 Convention

La présente convention signée par les parties.

2.09 Employeur

Désigne la « Ville de Pohénégamook ».

2.10 Grief

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

2.11 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.

2.12 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 Poste

Ensemble des tâches assignées à une personne salariée par l'employeur, en relation avec ses qualifications et sa classification, le tout sous réserve de la clause 10.01.

2.14 Poste vacant

Tout poste définitivement dépourvu de titulaire et que l'employeur n'a pas aboli après un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

2.15 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.

2.16 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.

2.17 Personne salariée

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec.

2.18 Personne salariée en période de probation

Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas complété sa période de probation de six (6) mois à compter de son entrée en service.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective à la condition qu'elle puisse les exercer. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de griefs qu'une fois sa période de probation complétée.

2.19 a) Personne salariée régulière

Désigne toute personne qui a complété sa période de probation.

b) Personne salariée régulière saisonnière

Désigne toute personne occupant un emploi saisonnier coïncidant avec une ou des périodes de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation. La période minimale de travail d'une personne salariée régulière saisonnière est de **six (6) mois**.

2.20 a) Personne salariée régulière à temps partiel

Désigne toute personne salariée régulière qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à la semaine régulière de travail.

b) Lorsque les nécessités constantes et régulières obligent l'employeur à créer un nouveau poste mais que la quantité de travail à effectuer ne justifie pas la création d'un poste à temps plein, il peut créer un poste à temps partiel.

c) La durée de la période de probation d'une telle personne salariée est de neuf cent dix (910) heures à compter de son entrée en service.

d) La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et privilèges de la convention collective à la condition qu'elle puisse les exercer.

- e) Les heures de travail des personnes salariées régulières à temps partiel sont établies par l'employeur lors de l'embauche. En cas de modification aux heures de travail ainsi établies, par suite de besoins différents de l'employeur, celui-ci en avise le syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

2.21

Personne salariée surnuméraire

- a) Désigne toute personne embauchée pour parer à un surcroît de travail pour la période ne dépassant pas trois (3) mois consécutifs à l'intérieur d'une même année financière, ou pour effectuer un travail spécifique pour une période ne dépassant pas six (6) mois.
- b) La personne salariée surnuméraire peut être embauchée pour remplacer un poste temporairement vacant, ceci pour toute la durée de la vacance, en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste.
- c) L'embauche de personnes salariées surnuméraires n'a pas pour but de diminuer le nombre de postes requis pour la Ville de Pohénégamook.
- d) La personne salariée surnuméraire qui obtient un poste régulier, sans interruption d'emploi avec son dernier embauchage, aura comme début d'ancienneté la première journée de cette dernière embauchage comme salarié surnuméraire, si elle est confirmée à l'emploi après sa période de probation.
- e) La personne salariée surnuméraire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui regarde les horaires de travail et elle reçoit, suivant les mécanismes, le salaire prévu pour sa fonction.
- f) La personne salariée surnuméraire à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention collective maintient cependant un taux de salaire établi sur la base de ceux prévus à l'annexe A.
- g) Avant l'embauche d'une personne salariée surnuméraire, l'employeur doit d'abord faire travailler les personnes salariées régulières à temps partiel par ordre d'ancienneté jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail, et par la suite rappeler les personnes salariées sur la liste de rappel conformément aux dispositions de l'article 2.21 i).
- h) La personne salariée surnuméraire qui a complété six (6) mois de service continu à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, bénéficie, pour une période de neuf (9) mois à compter de l'expiration de son travail chez l'employeur, d'un droit prioritaire d'embauche, si elle a les qualifications requises, **reçoit une rétroaction positive et une recommandation du directeur de service** et peut satisfaire aux

exigences normales du poste concerné, avant toute personne exclue de l'unité d'accréditation.

- i) L'employeur tient à jour une liste des personnes salariées surnuméraires bénéficiant d'un droit prioritaire d'embauche, tel que mentionné ci-haut, y inscrivant pour chacun leur date d'embauche et de fin d'emploi. Le nom des personnes salariées surnuméraires inscrites sur telle liste, ne travaillant pas pour l'employeur pendant une période de neuf (9) mois, est automatiquement rayée de la liste; la personne salariée surnuméraire dont le nom est ainsi rayé de la liste ne peut bénéficier du droit de rappel mentionné à la présente clause.
- j) Une personne salariée surnuméraire rappelée au travail par l'employeur pour une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables, et qui ne se présente pas au travail, est automatiquement rayée de la liste de rappel après deux (2) rappels, sauf si le motif de son absence est dû à un cas fortuit.

2.22 Semaine régulière de travail

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

2.23 Syndicat

Désigne le « Syndicat des employés de la Ville de Pohénégamook, section locale 2473 du SCFP ».

2.24 Projets ou programmes gouvernementaux

L'employeur peut embaucher des personnes salariées dans le cadre de projets ou de programmes gouvernementaux. Ces personnes salariées ne sont pas couvertes par la convention collective.

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

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

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE, CHAMP D'APPLICATION ET DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis le 23 octobre 1981 par le ministère du Travail du Québec.

L'employeur reconnaît comme l'agent négociateur exclusif de toutes ses personnes salariées visées par le certificat d'accréditation le « Syndicat des employés de la Ville de Pohénégamook, section locale 2473 SCFP ».

Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties.

3.02 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit et le devoir exclusif de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, en accord avec les stipulations de la présente convention collective et de la loi.

3.03 À 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.

3.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle ne reçoive l'approbation écrite du syndicat.

3.05 Lorsque l'employeur désire exclure un poste de l'unité d'accréditation, il donne au syndicat au préavis de dix (10) jours ouvrables; à l'intérieur de ce délai, le syndicat ou l'employeur doit, s'il y a lieu, porter la question devant le Commissaire du travail.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre VI, L.Q. 1975).

L'employeur et le syndicat conviennent de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la charte mentionnée au paragraphe précédent.

4.02 L'employeur et le syndicat, d'un commun accord, peuvent, en tout temps, amender, radier, autrement corriger, en tout ou en partie, un article de la convention.

- 4.03 L'employeur remet au syndicat une fois par année, avant le 15 février, une liste alphabétique mise à jour de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat 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, ancienneté au 31 décembre ainsi que le montant perçu au cours de l'année précédente en cotisation syndicale.
- 4.04 Mensuellement, l'employeur informe le syndicat du nom des personnes salariées embauchées ou qui ont quitté leur emploi, le cas échéant, ainsi que la date de leur embauche ou de départ, de leur statut et classification.
- 4.05 L'employeur transmet au syndicat, à titre informatif, dans les meilleurs délais, copie de tout règlement, avis ou directive, s'adressant à l'ensemble des salariés.
- 4.06 Toute personne salariée a le droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du syndicat, si elle le désire, et de l'employeur, après avoir pris rendez-vous avec ce dernier; la personne salariée peut obtenir une copie sans frais de tout document apparaissant à son dossier après avoir fait une demande écrite à l'employeur.
- 4.07 La personne salariée doit avertir l'employeur le plus tôt possible de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.
- 4.08 Les aviseurs extérieurs du syndicat peuvent assister aux rencontres des représentants du syndicat avec ceux de l'employeur, relatives aux conditions de travail, après avis donné à l'employeur dans un délai raisonnable.

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 peut démissionner du syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant l'expiration de la convention en avisant par écrit l'employeur et le syndicat.
- 5.02 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauchage, comme condition d'emploi, devenir membre du syndicat, sous réserve de la clause 5.03; à cette fin, elle doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- 5.03 L'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée en raison du fait que le syndicat l'a refusé comme membre ou l'a expulsé de ses rangs.
- 5.04 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 cette fin en annexe « B ».

- 5.05 Le syndicat fera parvenir à l'employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations ainsi que copie des divers statuts.
- 5.06 Toute correspondance au sujet des prélèvements doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.
- 5.07 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 feuillets T-4 et Relevé 1.
- 5.08 Dans le cas de cotisations régulières et spéciales, le syndicat répond en lieu et place de l'employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée, et s'engage à prendre fait et cause pour lui.
- 5.09 L'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme recueillie en cotisations syndicales, ainsi que la liste des noms et le montant perçu.
- 5.10 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du travail de décider si une personne salariée fait partie de l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du travail ou du Tribunal d'arbitrage pour la remettre ensuite en conformité avec la décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- L'employeur, même s'il retient la cotisation syndicale, ne reconnaît pas que le poste est syndicable.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 Le syndicat peut désigner parmi les personnes salariées régulières de l'employeur et pour tous ses membres un maximum de trois (3) représentants syndicaux.
- 6.02 Le représentant syndical ne subit aucune perte de salaire dans les cas où il interrompt temporairement son travail pour accompagner une personne salariée qui soumet un grief ou pour assister à une rencontre convoquée par l'employeur durant les heures de travail; dans de tels cas, un (1) seul représentant syndical à la fois peut interrompre temporairement son travail.
- 6.03 Le syndicat peut afficher sur des tableaux fournis par l'employeur et installés l'un au garage, l'autre au bureau, tout document de nature syndicale et non préjudiciable à l'employeur.

- 6.04 Le syndicat fournit à l'employeur dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction et l'avis de tout changement par la suite.
- 6.05 L'employeur fournit gratuitement au syndicat, à chaque fois qu'il en fait la demande, un local pour la tenue de ses réunions, à condition qu'un tel local soit disponible et que cela n'engendre pas de coût supplémentaire pour l'employeur.
- 6.06 Le conseiller syndical peut rencontrer sur les lieux du travail, dans un endroit approprié durant les heures de travail, ou s'entretenir au téléphone avec toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci, pour un maximum d'une (1) heure par mois par salarié. L'autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

ARTICLE 7 LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 7.01 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président sera habilitée à demander à l'employeur les libérations pour activités syndicales prévues au présent article.
- 7.02 L'employeur s'engage à libérer sans perte de son traitement régulier toute personne salariée appelée à représenter le syndicat à une séance de grief ou d'arbitrage, à une audience devant une instance du ministère du Travail du Québec ou devant une instance en matière de santé et sécurité au travail.

Dans les cas mentionnés au paragraphe précédent, les personnes salariées appelées comme témoins sont également libérées sans perte de traitement pour le temps jugé nécessaire pour le président du tribunal d'arbitrage ou le commissaire du travail, selon le cas.

- 7.03 Subordonnement aux modalités contenues à la clause 7.04, l'employeur libère un (1) représentant syndical pour participer aux congrès de ses instances :

- Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
- Congrès du Conseil du Québec du SCFP
- Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Congrès du travail du Canada
- Sessions de formation en matière syndicale

Pas plus d'une (1) personne salariée à la fois ne peut être ainsi libérée pour un maximum de huit (8) jours ouvrables par année financière, pour l'ensemble des personnes salariées.

- 7.04 Pour bénéficier des libérations mentionnées à la clause 7.03, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite;

en cas de circonstances exceptionnelles, le syndicat peut transmettre la demande de libération dans un délai raisonnable de moindre durée.

Cette demande doit contenir le nom de la personne pour qui une libération est demandée et indiquer la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

7.05 Les trois (3) premières journées de libération mentionnées à la clause 7.03 sont sans perte de traitement pour la personne salariée concernée, mais les cinq (5) autres sont sans solde.

7.06 Les personnes salariées libérées en vertu des clauses 7.02 et 7.03 conservent tous leurs droits de la convention, comme si elles étaient demeurées au travail, le tout sous réserve de la clause 7.05.

7.07 L'employeur libère, sans perte de traitement, un maximum de deux (2) personnes salariées afin d'assister à toute séance de négociation, de conciliation, d'arbitrage, de différends, de médiation de la convention, lorsque les parties conviennent de tenir de telles séances durant les heures régulières de travail.

ARTICLE 8 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

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

8.02 Ledit comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.

8.03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, grief ou mécontentement relatif aux conditions de travail ou aux autres relations entre l'employeur d'une part et les personnes salariées d'autre part. Le comité de relations de travail agit également comme comité de santé et sécurité au travail.

8.04 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. Toutefois, le comité se réunit un minimum de **deux (2)** fois par année. Les dates et lieux des rencontres sont déterminés par les parties en début d'année. **Les sujets discutés sont principalement : 1) l'objet de la convention, 2) la santé et sécurité, 3) l'absentéisme, 4) les congés de maladie récurrents, 5) le programme d'aide aux employés/problèmes personnels, 6) tout autre sujet pertinent.**



8.05 Les personnes salariées libérées pour assister au comité sont rémunérées. Advenant le cas que la réunion dépasse les heures normales d'une journée de travail, les personnes salariées sont également rémunérées pour la durée qui excède les heures normales de travail, en reprise de temps à taux simple, non-monnayable.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté d'une personne salariée s'établit depuis son embauchage, ou son dernier embauchage dans le cas d'une personne salariée qui a perdu son ancienneté.

9.02 Malgré toute disposition contraire, l'ancienneté d'une personne salariée régulière à temps partiel se calcule au prorata de celle d'une personne salariée régulière à temps plein en tenant compte des heures travaillées par la personne salariée à temps partiel par rapport à celles de la semaine régulière de travail de sa classification prévues aux clauses 14.01 et 14.02.

9.03 Une personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Dans le cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle d'une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.
- b) Dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou qu'une maladie professionnelle, pour une durée n'excédant pas dix-huit (18) mois.
- c) Pendant la durée d'un congé maternité, **paternité ou parental** et sa prolongation légale, le cas échéant.
- d) Pendant les douze (12) premiers mois d'un congé sans traitement.
- e) Absence au travail pour service public pour une période n'excédant pas trente (30) jours de calendrier.

9.04 Une personne salariée conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) Lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, pour une période n'excédant pas quarante-huit (48) mois.
- b) Lors de maladie ou d'accident autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
- c) Lors d'une mise à pied pour une durée n'excédant pas dix-huit (18) mois.

- d) Pendant la durée d'un congé sans traitement excédant douze (12) mois, dûment autorisé conformément à la convention.

9.05 Une personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi.
- b) Congédiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs.
- c) Lors de la retraite.
- d) Si elle est mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois.
- e) Si elle est absente pour une durée excédant quarante-huit (48) mois dans le cas de maladie industrielle ou d'accident de travail.
- f) Si elle est absente pour une période excédant **trente-six (36)** mois dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail.
- g) Si elle est absente de son travail sans l'autorisation de son employeur ou sans motif valable pendant quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
- h) Si elle fait défaut, sauf cas fortuit ou force majeure, en deux (2) occasions après une mise à pied, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de mise à la poste par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à la dernière adresse connue de la personne salariée, si le rappel au travail est pour une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables.

9.06 a) La personne salariée appelée à occuper temporairement, pour une période maximale de six (6) mois, un poste exclu de l'unité de négociation, conserve et continue d'accumuler son ancienneté. A la fin de l'occupation temporaire, elle peut exercer tous ses droits d'ancienneté.

- b) La période maximale pourra être prolongée suite à un accord entre le syndicat et l'employeur.

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

9.08 L'annexe «A» des présentes constitue, à la date de la signature de la convention, la liste officielle quant à la date d'entrée en fonction des personnes salariées régulières au service de l'employeur.

ARTICLE 10 AFFICHAGE ET COMPLEMENT DE POSTE

10.01 Lorsque l'employeur décide de combler un poste syndiqué vacant ou nouvellement créé, il le fait par affichage **à l'interne et à l'externe, s'il y a lieu. À l'interne, l'affichage se fait** au bureau municipal et au garage municipal pendant dix (10) jours ouvrables; copie de cet affichage est transmise quarante-huit (48) heures à l'avance, au président et au secrétaire-archiviste du syndicat par la même occasion.

Toutes les personnes salariées intéressées au poste concerné peuvent soumettre leur candidature.

10.02 Toute personne salariée qui désire poser sa candidature, lors d'un affichage, doit le faire par écrit au secrétariat de l'employeur, et transmettre copie de sa demande au syndicat.

10.03 L'avis d'affichage comporte le titre de l'emploi, le cas échéant, l'endroit de travail, le salaire, la classification, les qualifications requises et autres exigences normales du poste ainsi qu'une description sommaire du poste à titre indicatif.

Aux fins de l'article 11 (Affectation temporaire) et de l'article 13 (Travail à forfait – changements technologiques), les qualifications et les exigences normales du poste doivent être en relation avec le poste à combler.

10.04 a) Lorsqu'il y a affichage, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle possède les qualifications requises et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste à combler. **Si aucune candidature interne ne répond aux exigences de l'affichage du poste à combler, l'employeur utilise alors les candidatures reçues de l'externe.**

b) Dans ce cas, en arbitrage, le fardeau de prouver qu'une personne salariée ne satisfasse pas aux exigences normales du poste à combler appartient à l'employeur.

c) Les éléments suivants définissent les exigences normales :

- ce sont des exigences liées à la nature même du poste vacant ou nouvellement créé c'est-à-dire à la tâche ordinaire, à celle qui se fait habituellement et non exceptionnellement.

10.05 Lorsque l'employeur ne trouve aucune personne salariée régulière intéressée répondant aux conditions énoncées à la clause précédente, l'employeur peut choisir toute autre personne pour combler tel poste, en donnant cependant la priorité, suivant leur durée d'emploi, à toute personne salariée surnuméraire dont le nom apparaît sur la liste de rappel mentionnée au paragraphe 2.21.

- 10.06 Dans les dix (10) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'employeur transmet au syndicat le nom du candidat choisi, le cas échéant, le nom des candidats ayant soumis leur candidature, ainsi que leur ancienneté.
- 10.07 Le candidat auquel un poste est attribué suite à un affichage a droit à une période d'initiation ou d'essai d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables. L'employeur peut mettre fin à telle période d'essai en tout temps avant son expiration et exiger de la personne salariée concernée qu'elle retourne à son ancien poste si elle ne satisfait pas aux exigences normales de son nouveau poste.
- Pendant cette période d'initiation, la personne salariée auquel le poste a été attribué peut elle-même choisir de retourner à son ancien poste.
- 10.08 L'employeur peut combler temporairement un poste définitivement vacant ou un poste nouvellement créé sans recourir à la procédure prévue au présent article pour une période n'excédant pas **quatre (4)** mois.
- 10.09 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 à une promotion ultérieure.
- 10.10 a) Promotion
- Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, elle se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe de salaire correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi.
- Toutefois, le nouvel échelon ainsi attribué ne peut constituer une augmentation moindre qu'un échelon supérieur (ou l'équivalent) à l'échelon sur lequel se situait la personne salariée avant la promotion.
- b) Mutation
- Lorsqu'une personne salariée obtient une mutation, elle conserve sa classe de salaire et son échelon.
- c) Rétrogradation
- Lorsqu'une personne salariée obtient une rétrogradation, elle se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe de salaire égal ou immédiatement inférieur à celui sur lequel elle se situait avant la rétrogradation.



ARTICLE 11 AFFECTATION TEMPORAIRE

11.01 Aucune personne salariée surnuméraire ne sera embauchée avant que l'employeur n'ait procédé 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 de l'emploi.

11.02 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée à une fonction de classification supérieure à la sienne, celle-ci reçoit son taux de salaire majoré de 4%, et ce, dès le remplacement, en autant que la personne salariée soit d'accord. **Lorsque l'employeur affecte un journalier aux fonctions de journalier-opérateur ou journalier mécanicien, il reçoit, pour chaque heure ainsi travaillée, une majoration de son taux horaire de quatre pour cent (4 %).**

Cependant, le taux horaire majoré ne peut dépasser l'échelon maximal ou être en bas du taux horaire de l'échelon 1 de la classe de cette affectation.

11.03 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.

11.04 La personne salariée appelée à remplir, en tout ou en partie, les tâches d'un poste à l'extérieur de l'unité de négociation reçoit un montant supplémentaire de **trois dollars (3,00 \$)** l'heure en plus de son salaire régulier.

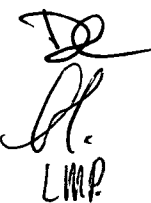
Il est loisible à une personne salariée de refuser une affectation temporaire à un poste non compris dans l'unité de négociation.

11.05 Les heures de travail supplémentaire sont rémunérées, dans les cas d'affectation temporaire, sur la base du taux de salaire établi en vertu des dispositions du présent article, le tout sujet aux dispositions des articles « temps supplémentaire » et « rémunération minimale de rappel ».

ARTICLE 12 MISE À PIED, ABOLITION DE POSTE ET RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Une personne salariée mise à pied a droit d'en recevoir préavis conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

12.02 Lorsque l'employeur décide d'effectuer une mise à pied ou une abolition de poste d'une ou plusieurs personnes salariées, dans un service ou unité administrative, et pourvu que les personnes salariées restantes aient les qualifications requises et puissent remplir les exigences normales du travail à accomplir, l'employeur met à pied en commençant par la personne salariée la moins ancienne de la classification.



- 12.03 a) Lorsque, par application de la clause précédente, le poste d'une personne salariée régulière est aboli, elle peut déplacer une personne salariée travaillant dans une autre classification, si elle a plus d'ancienneté qu'elle, à la condition que tel déplacement ne constitue pas une promotion et à la condition que telle personne salariée réponde aux qualifications requises et puisse satisfaire aux exigences normales du poste concerné.
- Chaque personne salariée ainsi déplacée peut elle-même bénéficier du mécanisme prévu au paragraphe précédent, jusqu'à ce que plus aucun déplacement ne soit possible.
- b) Nonobstant l'alinéa a), avant l'abolition prévue à l'article 12.02 d'un ou de plusieurs postes et ce, dans le but de prioriser l'ancienneté des personnes salariées visées par une abolition et/ou d'en réduire les conséquences sur leurs conditions de travail, l'employeur peut appliquer toute alternative en ce sens proposée par le syndicat.
- 12.04 La personne salariée qui en déplace une autre par application des clauses précédentes maintient son taux de salaire si la nouvelle classe de salaire est égale ou inférieure.
- 12.05 En aucun cas, une personne salariée régulière à temps partiel ne peut déplacer une personne salariée régulière à temps plein par application de la clause 12.03.
- 12.06 Le rappel au travail des personnes salariées mises à pied se fait dans l'ordre inverse des mises à pied pourvu que la personne salariée ainsi rappelée soit apte à remplir les exigences normales du poste et ait les qualifications requises.
- 12.07 Les rappels au travail se font par téléphone, au moins cinq (5) jours avant la date où la personne salariée doit reprendre son travail. Si l'employeur ne peut rejoindre la personne salariée par téléphone, le rappel au travail se fait par courrier recommandé à la dernière adresse remise par la personne salariée à l'employeur, tout en respectant le délai de cinq (5) jours ci-haut mentionné.

ARTICLE 13 TRAVAIL À FORFAIT – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 13.01 L'employeur peut confier, dans le cours de ses opérations, du travail à forfait, par contrat ou sous-contrat; cependant, l'attribution de tel travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied d'une personne salariée régulière, la baisse de salaire d'une personne salariée ou encore d'empêcher le rappel au travail d'une personne salariée.

De plus, aucun travail à forfait, par contrat ou sous-contrat relatif à l'entretien des infrastructures municipales ne peut être octroyé, à moins que le non octroi d'un tel contrat ou sous-contrat ne constitue une contrainte sérieuse à un projet majeur.

13.02 Des changements technologiques ou des changements dans les structures administratives de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de causer la mise à pied ou la baisse de salaire d'une personne salariée régulière mentionnée à l'annexe « A ».

Information au syndicat

13.03 L'employeur s'engage à informer le syndicat lorsqu'il prévoit accorder un ou des contrats à des tiers parties dans le cas de tout changement qui pourrait mettre en cause l'emploi et les conditions de travail des personnes salariées.

13.04 L'employeur s'engage également à informer le syndicat lorsqu'il aura l'intention d'acheter des équipements ou nouveaux instruments de travail qui nécessitent de la formation pour les personnes salariées concernées.

Formation

13.05 L'employeur donnera l'occasion aux personnes salariées occupant une fonction affectée par les changements de suivre des cours afin de s'adapter aux nouveaux changements.

13.06 L'employeur donnera aussi l'occasion à toute personne salariée de suivre des cours de perfectionnement dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec leur emploi.

ARTICLE 14 DURÉE DU TRAVAIL

14.01 Pour les personnes salariées manuelles

La durée de la semaine régulière de travail des personnes salariées manuelles est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, effectuées entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h) et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

Pendant la période hivernale, l'employeur peut modifier l'horaire de travail des journaliers opérateurs selon une semaine régulière de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi, soit de sept heures (7 h) à seize heures (16 h) ou de six heures (6 h) à quinze heures (15 h) avec une heure non rémunérée pour la prise de repas.

Pour les personnes salariées régulières saisonnières

L'employeur s'engage, advenant des modifications à la Loi sur l'assurance-emploi concernant le nombre d'heures de travail requis pour être admissible, à rencontrer le syndicat pour analyser la situation et chercher des alternatives pour solutionner ce problème.

14.02 Pour les personnes salariées de bureau

- a) La semaine régulière des personnes salariées de bureau est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, effectuées entre huit heures trente (8 h 30) et seize heures trente (16 h 30) et ce, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Nonobstant les dispositions de 14.02 a), l'horaire de travail pour les semaines situées entre le 1^{er} mai et la Fête du travail est le lundi de huit heures trente (8 h 30) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize heures trente (16 h 30), du mardi au jeudi inclusivement de huit heures (8 h) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à dix-sept heures (17 h), et le vendredi de huit heures (8 h) à douze heures (12 h).

14.03 Horaires particuliers

La semaine régulière de travail de la concierge travaillant actuellement chez l'employeur comporte au moins trente (30) heures de travail effectuées du lundi au vendredi inclusivement.

14.04 Toute personne salariée a à sa disposition une (1) heure pour le repas du midi, soit de douze heures (12 h) à treize heures (13 h) et ce, du lundi au vendredi inclusivement, dans les cas d'urgence, l'heure du repas peut être déplacée par l'employeur, le repas se prenant alors dès que possible à la fin de l'urgence.

Lorsque les personnes salariées, suite à une entente entre une autre municipalité et la Ville de Pohénégamook, sont appelées à travailler sur le territoire de cette municipalité, l'employeur doit s'assurer que la municipalité hôte fournit à ces personnes salariées un local salubre muni des services d'utilités publiques (lavabo, toilettes). Ce local doit également être équipé de tables et de chaises afin d'y permettre la prise de repas du dîner.

14.05 Les horaires de travail mentionnés au présent article ne peuvent être modifiés par l'employeur sans entente écrite entre les parties.

14.06 Toute personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée régulière de travail.

De même, dès le début de toute période de travail excédant la journée régulière de travail, à la condition que cette période soit d'au moins deux (2) heures, et par la suite à chaque période de travail en temps supplémentaire de deux (2) heures, à la condition que le travail continue après la période de repos, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 Tout travail expressément requis par l'employeur et effectué par une personne salariée en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail mentionnée à l'article 14 et à l'Annexe «C» constitue du temps supplémentaire.
- 15.02 a) Pour un motif sérieux après en avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat, une personne salariée peut être exemptée d'effectuer du travail en temps supplémentaire.
- b) Une personne salariée ne peut être tenue d'effectuer du temps supplémentaire pendant sa période de vacances annuelles.
- 15.03 Le travail en temps supplémentaire est réparti équitablement parmi les personnes salariées qui exécutent habituellement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis.
- Le travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :
- A son taux horaire simple majoré d'une demie (cent cinquante pour cent – 150%) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail.
 - A son taux horaire double pour toutes les heures effectuées lors d'un jour chômé et payé, lors des vacances annuelles, le dimanche ou lors de la deuxième journée de congé hebdomadaire, le cas échéant.
- 15.04 Dans la mesure du possible, la rémunération du travail en temps supplémentaire est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.
- 15.05 Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile, sans avis préalable, pour effectuer un travail en dehors de son horaire régulier de travail, elle est rémunérée au taux supplémentaire mais, dans aucun cas, elle ne reçoit moins que l'équivalent de trois (3) heures à son taux de salaire régulier.
- 15.06 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps le surtemps effectué, au taux applicable; toutefois le temps ainsi accumulé constitue une banque qui ne peut en aucun temps dépasser un maximum de quarante (40) heures. Toutefois, ces heures ne peuvent être utilisées qu'après entente avec l'employeur. Tout solde d'heures non utilisées à la fin d'une année financière (ou lors d'une mise à pied) est remboursé par l'employeur. Cette conversion doit figurer sur le formulaire du rapport de temps hebdomadaire.



ARTICLE 16 SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET PRIMES

- 16.01 Les salaires et les taux de salaire des salariés régis par la convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » de la convention.
- 16.02 L'employeur doit aviser le syndicat de toute nouvelle classification; les parties doivent alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classification.
- A défaut d'entente, le taux de salaire de la nouvelle classification est établi par l'employeur. Le syndicat peut faire valoir ses droits en déposant un grief.
- 16.03 L'employeur doit remettre à la personne salariée sa paie de départ, y compris ses vacances, tous montants dus ou tous avantages sociaux prévus à la convention, sur la dernière paie de la personne salariée concernée.
- 16.04 Lorsqu'une personne salariée est requise, sur l'ordre de son supérieur immédiat de diriger une équipe composée d'au moins trois (3) personnes, elle a droit de recevoir pour chaque heure ainsi travaillée, un montant supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure.
- 16.05 La paie est versée à la personne salariée le jeudi midi à toutes les deux (2) semaines; cependant, l'employeur transmet, sans frais pour la personne salariée, la paie directement à la caisse populaire sur son territoire, par virement bancaire.

ARTICLE 17 VÉRIFICATION DES POMPES – OUVERTURE ET FERMETURE DE LOCAUX

- 17.01 L'employeur peut exiger de la personne salariée qu'elle procède à la vérification des pompes du puits principal d'eau, lors des journées de fin de semaine; dans un tel cas, la personne salariée reçoit une indemnité de quarante dollars (40,00 \$) pour telle vérification incluant tous frais de déplacement; telle personne salariée n'a droit, et ce malgré toute disposition contraire, à aucun autre montant pour telle vérification.
- 17.02 L'employeur peut exiger d'un concierge qu'il procède à l'ouverture ou la fermeture des locaux, à l'extérieur de ses heures régulières de travail; dans un tel cas, la personne salariée ainsi requise reçoit, à titre d'indemnité, un montant équivalant à trois (3) heures de travail à taux régulier. Telle personne salariée a droit à toute autre rémunération payable au taux en vigueur pour toute période de travail subséquente à l'ouverture et ou à la fermeture des locaux et ce, en plus de l'indemnité prévue.



17.03 Prime de garde

- a) Afin d'assurer le maintien des services et de répondre aux alarmes et urgences, deux (2) téléavertisseurs, l'un pour la télémétrie et l'autre pour les urgences, pourront être confiés à des personnes salariées. La personne salariée qui se voit confier un téléavertisseur reçoit la prime suivante :
- Trente-cinq dollars (35,00 \$) par jour pour les samedis, dimanches et les jours fériés
 - Seize dollars (16,00 \$) par jour pour les jours de semaine, du lundi au vendredi
- b) Lorsqu'une même personne salariée se voit confier simultanément les deux (2) téléavertisseurs, la prime ci-dessus est majorée de cinquante pour cent (50%).
- c) L'employeur confie normalement les téléavertisseurs à tour de rôle parmi les personnes habilitées à assurer le maintien des services et/ou à répondre aux urgences.
- d) La personne salariée qui se voit confier un téléavertisseur doit être en mesure d'intervenir dans un délai maximal de quarante-cinq (45) minutes.
- e) Prise de décision

Lorsque des ressources humaines, financières ou matérielles sont requises, la personne qui se voit confier le téléavertisseur doit obtenir l'accord de l'employeur avant d'engager lesdites ressources. Pour ce faire, elle communique avec l'une des personnes suivantes afin d'obtenir l'autorisation :

1. Le directeur des travaux publics
2. Le directeur général
3. Le maire
4. La greffière
5. La trésorière

Si la personne salariée ne parvient pas à rejoindre ces personnes, elle prend la décision au meilleur de ses connaissances.

ARTICLE 18 PERFECTIONNEMENT, REMBOURSEMENT DE FRAIS ET DÉPENSES

- 18.01 Lorsque l'employeur demande à une personne salariée de participer à des travaux (séminaire, congrès, journée d'information) ayant trait à l'administration et à la gestion municipale, telle personne salariée peut bénéficier d'un congé avec solde.



Handwritten signature and initials, possibly 'L.M.P.', located in the bottom right corner of the page.

18.02 Une personne salariée peut également assister si l'employeur y consent et subordonnement aux modalités qu'il détermine, à des cours de formation professionnelle, à des sessions intensives d'information, lesquels lui permettront ainsi d'améliorer la qualité du travail qu'elle accomplit auprès de l'employeur.

18.03 La personne salariée reçoit le remboursement des dépenses encourues dans le cadre des clauses 18.01, 18.02 et 18.05, sous réserve des modalités ou conditions ayant pu être déterminées par l'employeur et conformément à la politique et aux règlements de l'employeur alors en vigueur.

Les heures qui excèdent la journée normale de travail sont rémunérées ou compensées en temps supplémentaire. Cela inclut le temps requis pour le transport

18.04 A chaque fois qu'une personne salariée utilise son véhicule personnel à la demande de son supérieur immédiat dans l'exécution de ses fonctions et à moins de 10 kilomètres de son travail, elle reçoit une compensation minimale de dix (10) kilomètres au tarif en vigueur conforme à la politique et aux règlements de l'employeur.

18.05 Lorsque l'employeur demande à une personne salariée d'assister à une formation (ex. : cours de premiers soins, santé et sécurité au travail, etc.) cette personne salariée reçoit la même rémunération que si elle était au travail.

ARTICLE 19 VACANCES

19.01 Toute personne salariée a droit à des vacances selon un crédit de vacances établi chaque année à la date anniversaire de son entrée en service.

Les gains de la personne salariée accumulés au cours de l'année de référence pour une personne salariée qui a été absente pour un accident de travail ou une maladie professionnelle ou un congé de maternité, paternité ou parental sont calculés sur la base du salaire régulier n'eut été de cette absence.

19.02 A condition d'avoir travaillé au moins quinze (15) jours, le mois durant lequel la personne salariée a été embauchée est calculé comme ayant été travaillé au complet.

a) Si elle a moins d'un (1) an de service, la personne salariée a droit à une journée de vacances payée à son taux de salaire régulier pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

b) La personne salariée qui, à la fin de l'année de référence a accumulé entre un (1) an et quatre (4) ans de service continu a droit à des vacances

annuelles d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances d'une telle personne salariée est calculée à raison de quatre pour cent (4%) des gains de cette personne salariée accumulés au cours de l'année de référence.

- c) Si la personne salariée, à la fin de l'année de référence, a accumulé entre **quatre (4) ans** et dix (10) ans de service continu, elle a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances; la paie de vacances d'une telle personne salariée est calculée à raison de six pour cent (6%) des gains de cette personne salariée accumulés au cours de l'année de référence.
- d) Si la personne salariée, à la fin de l'année de référence, a accumulé entre dix (10) ans et quinze (15) ans de service continu, elle a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances; la paie de vacances d'une telle personne salariée est calculée à raison de huit pour cent (8%) des gains de cette personne salariée accumulés au cours de l'année de référence.
- e) Si la personne salariée, à la fin de l'année de référence, a accumulé plus de quinze (15) ans de service continu, elle a droit à un (1) jour additionnel de vacances par année additionnelle de service et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables; la paie de vacances d'une telle personne salariée est calculée au pourcentage des gains de cette personne salariée accumulés au cours de l'année de référence, tel qu'indiqué au tableau ci-dessous :

<u>Nombre de jours ouvrables de vacances</u>	<u>Pourcentage</u>
21 jours	8,4%
22 jours	8,8%
23 jours	9,2%
24 jours	9,6%
25 jours	10%

- f) Si la personne salariée, à la fin de l'année de référence, a accumulé plus de vingt (20) ans de service continu, elle a droit à un (1) jour additionnel de vacances **par année additionnelle de service**.

<u>Nombre de jours ouvrables de vacances</u>	<u>Pourcentage</u>
26 jours	10,4%
27 jours	10,8%
28 jours	11,2%
29 jours	11,6%
30 jours	12%



Ces journées additionnelles doivent être prises après entente avec l'employeur. Ces journées additionnelles ne peuvent empêcher la prise d'une semaine complète de vacances pour une autre personne salariée.

- g) **Si la personne salariée, à la fin de l'année de référence, a accumulé vingt-six (26) ans de service et plus, elle bénéficie de trente (30) jours ouvrables de vacances et un pourcentage de treize pour cent (13 %) des gains de cette personne salariée accumulés au cours de l'année de référence.**
- h) **Si la personne salariée, à la fin de l'année de référence, a accumulé trente (30) ans de service et plus, elle bénéficie de trente (30) jours ouvrables de vacances et un pourcentage de quatorze pour cent (14 %) des gains de cette personne salariée accumulés au cours de l'année de référence.**

La personne salariée ne peut exprimer son choix de vacances en période d'été pour une durée de plus de quatre (4) semaines consécutives **sauf pour les personnes salariées des Travaux publics pour lesquelles la durée maximale est de trois (3) semaines consécutives.**

- 19.03 L'employeur détermine la période de prise de vacances de chaque personne salariée en tenant compte du choix de chaque personne salariée par ordre d'ancienneté, et des exigences du service.
- 19.04 Les journées de vacances auxquelles une personne salariée a droit se prennent généralement consécutivement; cependant, la période de vacances à laquelle une personne salariée a droit peut être fractionnée en trois (3) périodes.
- 19.05 La rémunération pour la période de vacances est remise à la personne salariée avant son départ pour ses vacances à moins que la personne salariée demande à ce que cette rémunération soit versée tel que prévu à l'article 16.05.
- 19.06 Afin de permettre aux personnes salariées de manifester leur choix pour la période de vacances, l'employeur affiche avant le 1^{er} février de chaque année, une liste des personnes salariées, indiquant le nombre de jours de vacances auxquels chacune a droit et l'ancienneté de chacun.
- 19.07 Les personnes salariées doivent exprimer leur choix de dates de vacances avant le 15 mai de chaque année. L'employeur doit confirmer ce choix au plus tard le 1^{er} juin.

La personne salariée qui néglige de le faire à l'intérieur de ce délai, doit prendre ses vacances dans d'autres périodes disponibles, à convenir avec l'employeur, compte tenu des choix de vacances exprimés par les autres personnes salariées et des exigences du service.

- 19.08 Il est loisible à une personne salariée de changer la date choisie pour ses vacances si l'employeur y consent, en tenant compte du choix de vacances des autres personnes salariées. Cette disposition ne peut avoir pour effet de modifier sans son consentement le choix de vacance d'une autre personne salariée.
- 19.09 Lorsqu'un jour chômé et payé prévu à l'article 20 et auquel une personne salariée a droit, coïncide avec sa période de vacances annuelles, telle personne salariée peut :
- a) Soit prolonger ses vacances annuelles d'une (1) journée;
 - b) Soit reporter le congé à une autre date à convenir avec l'employeur.
- 19.10 La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et non rétablie au début de la période fixée pour ses vacances peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur.
- 19.11 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée concernée a droit à une indemnité de vacances proportionnelle à la durée de son service continu pendant l'année de référence, compte tenu des jours de vacances déjà pris. Cette indemnité de vacances est subordonnée à la clause 19.02.
- 19.12 En cas de décès d'une personne salariée, ses ayants droit ou héritiers légaux ont droit à une indemnité équivalant aux jours de vacances auxquels avait droit cette personne salariée et qu'elle n'a pas pris, le tout conformément au présent article.
- 19.13 Il est interdit à l'employeur de verser à une personne salariée, sur chacune de ses paies, une indemnité compensatrice, en lieu et place des vacances auxquelles elle a droit en vertu de la loi ou de la convention.
- 19.14 Malgré toute disposition contraire, l'employeur peut décider d'une cessation totale ou partielle de ses activités pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet; dans un tel cas, il en avise le syndicat avant le 1^{er} mai.
- Au cours de la période de cessation, toute personne salariée doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit ou une partie équivalente à la période de cessation, le tout sous réserve des besoins du service.
- 19.15 Pour la personne salariée régulière saisonnière, le pourcentage de vacances mentionné au paragraphe 19.02 est versé sur chaque paie de la personne salariée lorsque celle-ci est au travail.

ARTICLE 20 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

20.01 Toute personne salariée régulière bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, des jours chômés payés suivants, aux conditions mentionnées au présent article.

- La veille du Jour de l'An
- le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La fête de Dollard
- La Saint-Jean-Baptiste (fête nationale du Québécois)
- La Confédération (transférable selon les modalités définies par le comité de relations de travail)
- Le fête du travail
- Action de grâces
- La veille de Noël
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël

La personne salariée en période de probation ne bénéficie de cet article que si elle est à l'emploi de l'employeur depuis au moins trente (30) jours.

Toute personne salariée régulière a également droit à deux jours et demi (2 1/2) de congés mobiles par année pris à un moment à convenir avec l'employeur. De plus, un tel congé mobile peut être pris pendant la période se situant entre Noël et le Jour de l'An, le tout sous réserve des besoins du service.

Pour les personnes salariées régulières saisonnières, la rémunération de chaque congé mobile est calculée au prorata des heures travaillées au cours de l'année financière précédente et celle-ci est majorée afin que la personne salariée reçoive l'équivalent de la rémunération d'une journée régulière de travail.

Les absences pour accident de travail ou maladie professionnelle ainsi que pour congé de maternité, paternité ou parental sont considérées comme étant des heures travaillées pour l'application de cet article.

20.02 Si l'un des jours chômés mentionnés à la clause précédente survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant ou à toute autre date à convenir entre l'employeur et la personne salariée.

20.03 En plus de la rémunération prévue à l'article 15, la personne salariée tenue de travailler un jour chômé payé reçoit pour chaque heure travaillée lors de ce jour, son taux de salaire régulier.

Malgré le paragraphe précédent, la personne salariée concernée peut choisir de reporter son congé, en lieu et place de recevoir la rémunération prévue au paragraphe précédent, à une date à convenir entre elle et l'employeur.

- 20.04 a) Pour bénéficier des jours chômés payés mentionnés au présent article, la personne salariée concernée doit être présente à son travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ait été autorisée au préalable par l'employeur, en aucun cas, la personne salariée en congé sans traitement ne peut bénéficier du présent article.
- b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel, « le jour ouvrable précédent » et « le jour ouvrable suivant » mentionnés au paragraphe précédent, signifient le premier jour ouvrable prévu à l'horaire de la personne salariée à temps partiel avant le congé, et le premier jour ouvrable suivant prévu à son horaire après le congé.
- 20.05 Malgré toute disposition contraire, une personne salariée régulière à temps partiel reçoit, pour chaque jour chômé et payé auquel elle a droit, à un montant équivalent à ce qu'elle a reçu en moyenne pour un jour de travail régulier au cours des deux (2) semaines précédant le jour chômé et payé concerné, le tout sans tenir compte de tout temps supplémentaire ayant pu être effectué.
- 20.06 Les personnes salariées temporaires ont droit aux jours chômés et payés prévus à la Loi sur les normes du travail subordonnement aux conditions et modalités énoncées à cette loi.

ARTICLE 21 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 21.01 L'employeur accorde à une personne salariée régulière, s'il le juge possible compte tenu des besoins du service, un congé sans traitement pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs. Un maximum d'un (1) congé sans traitement peut être accordé à une personne salariée régulière par période de cinq (5) ans.
- 21.02 La demande d'obtention de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit, au moins dix (10) jours à l'avance et doit en préciser les motifs.
- 21.03 Si la personne salariée utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou si elle ne revient pas au travail à l'échéance de ce congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ce congé, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, elle est réputée avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 21.04 Lors de son retour au travail, l'employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur sous réserve de tout mouvement de personnel ou de toute

abolition de poste pouvant intervenir conformément à la convention; lors de l'abolition de son poste, la personne salariée bénéficie des droits dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

21.05 La personne salariée qui en fait la demande par écrit peut revenir au travail avant échéance après entente avec l'employeur.

Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4^e) mois. Dans un tel cas, le premier paragraphe de la présente clause s'applique.

21.06 A moins d'entente contraire ou de disposition contraire, la personne salariée en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention.

ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX

22.01 L'employeur accorde à la personne salariée régulière concernée, sans perte de traitement, lors des événements ci-après mentionnés, les congés sociaux suivants.

La personne salariée en période de probation ne bénéficie de cet article que si elle est à l'emploi de l'employeur depuis au moins trente (30) jours.

22.02 Lors du mariage

- a) Le mariage de la personne salariée : cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du mariage, **et ce, une fois durant la durée d'emploi.**
- b) Le mariage de son enfant, de son frère ou de sa sœur, de son père ou de sa mère ainsi que l'enfant, le frère, la sœur, le père et la mère du conjoint : le jour du mariage.

22.03 Lors du décès

- a) Le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours monnayables et cinq (5) jours non-monnayables ouvrables à compter du décès ou au plus tard à compter de la journée des funérailles.
- b) Le décès de ses père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère : quatre (4) jours ouvrables à compter du décès ou au plus tard à compter de la journée des funérailles.
- c) Le décès de son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre ou sa bru, ses grands-parents et les grands-parents du conjoint, un petit-fils ou petite-fille, son neveu ou sa nièce : deux (2) jours ouvrables à compter du décès ou au plus tard à compter de la journée des funérailles.



22.04 La personne salariée n'a droit aux congés mentionnés à la clause 22.03 que si elle assiste aux funérailles du défunt; si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel.

22.05 Affaires légales

Lorsqu'une personne salariée est appelée à servir comme juré ou témoin, elle peut s'absenter le temps requis pour l'exécution de cette fonction; pendant que dure telle absence, la personne salariée reçoit la différence entre le montant qu'elle aurait normalement gagné pour ses heures de travail prévues à son horaire régulier et la somme qu'elle reçoit à titre de juré ou témoin. La personne salariée doit présenter une preuve de son service comme juré ou témoin et de l'allocation reçue à ce titre.

22.06 Lorsqu'une personne salariée est appelée à agir comme témoin dans une cause impliquant l'employeur, elle peut être libérée, sans perte de traitement, pour le temps requis à son témoignage; la présente clause ne s'applique pas dans une cause où la personne salariée est elle-même demandeur.

22.07 Une personne salariée peut s'absenter sans perte de traitement durant le temps où elle subit un examen médical à la demande expresse de l'employeur.

ARTICLE 23 RÈGLEMENT DES ABSENCES

23.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, la personne salariée concernée doit aviser de son départ ou de son absence son supérieur immédiat et remplir dès son retour la formule appropriée.

23.02 A son retour, la personne salariée remet à son supérieur immédiat, sur demande, une attestation de son absence en utilisant la formule prévue à cette fin.

23.03 L'employeur peut, lors d'absence d'une personne salariée, exiger un certificat médical; normalement, un tel certificat médical est exigé après la seconde journée d'absence, sauf en cas d'abus.

ARTICLE 24 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

24.01 L'employeur fournit, gratuitement, à toute personne salariée concernée, lorsque nécessaire en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail, ou lorsqu'elle le requiert, tout vêtement requis par l'exercice des fonctions de cette personne salariée.

24.02 Les personnes salariées sont responsables des vêtements ou autres effets qui leur sont ainsi fournis et qui demeurent la propriété de l'employeur. De plus,

pour avoir des vêtements neufs, les personnes salariées doivent remettre les vêtements usagers qui leur ont été préalablement fournis, à moins de force majeure.

24.03 L'employeur fournit gratuitement aux personnes salariées concernées les vêtements ou uniformes suivants :

- Une paire de gants
- Un habit de pluie
- Un casque et équipement de sécurité.

24.04 L'employeur fournit également aux personnes salariées régulières concernées les articles suivants :

- Deux salopettes
- Chaussures de sécurité pour la concierge
- Les bottes de sécurité, au besoin, pour les personnes salariées régulières à temps plein, **dont une (1) paire de bottes d'hiver pour deux (2) ans et une (1) paire de bottes d'été par année.** Les bottes de sécurité, au besoin, pour les personnes salariées régulières à temps partiel et les personnes salariées régulières saisonnières, maximum une (1) paire par année.

Lorsque des bottes de caoutchouc sont requises pour le travail à effectuer, l'employeur procure cet équipement à la personne salariée.

L'employeur fournit gratuitement aux personnes salariées des travaux publics, **et ce, à chaque année de la convention :**

- Deux (2) chemises de travail à la personne salariée régulière et une (1) chemise de travail à la personne salariée saisonnière

L'entretien des chemises fournies au présent article est la responsabilité de la personne salariée et elles ne doivent être portées que pour le travail, de même que pour se rendre au travail et en revenir.

L'employeur fournit à la personne salariée qui se procure des chemises additionnelles les logos de la Municipalité.

24.05 L'employeur alloue un montant maximum de **deux cent dollars (200,00 \$)** pour chaque paire de bottes réglementaires achetée. La personne salariée peut choisir une botte réglementaire d'un prix supérieur mais doit déboursier l'excédent.

24.06 Afin de favoriser l'achat local, l'employeur s'engage à prendre entente avec un fournisseur local pour fournir aux employés municipaux les bottes réglementaires et de leur choix. Cependant, les personnes salariées concernées s'engagent à acquérir leurs bottes auprès dudit fournisseur. Si le

fournisseur retenu ne peut fournir les bottes demandées, l'employé pourra acheter ses bottes chez un autre fournisseur local.

- 24.07 La gestion de l'acquisition desdites bottes doit se réaliser selon un formulaire approprié.
- 24.08 L'employeur s'engage à faire entretenir par un service spécialisé les salopettes fournies.
- 24.09 Les personnes salariées doivent à leur départ (mise à pied temporaire) laisser les articles fournis ci-haut à l'édifice municipal.

ARTICLE 25 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 25.01 Les parties s'engagent à coopérer en vue d'assurer aux personnes salariées des conditions qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 25.02 L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée sur les lieux du travail. **La personne salariée s'engage à porter l'équipement de sécurité mis à sa disposition et à respecter les règles en santé et sécurité au travail. Le non-respect de ces règles entraînera des mesures disciplinaires appropriées.**
- 25.03 Des trousse de premiers secours sont mises à la disposition de chaque service et vérifiées périodiquement par l'employeur.
- 25.04 Lors d'un accident de travail nécessitant le transport d'une personne salariée à l'hôpital, dans les cas d'urgence, le transport est aux frais de l'employeur.
- 25.05 La personne salariée victime d'un accident de travail doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, en autant que la chose est possible, tel rapport devant être transmis au directeur général dans le plus bref délai.

ARTICLE 26 CONGÉ DE MALADIE

- 26.01 La personne salariée régulière bénéficie d'un crédit annuel de dix (10) jours de congé de maladie, dont 50% monnayable.
- La personne salariée régulière saisonnière reçoit ce crédit annuel de congé de maladie au prorata des heures travaillées au cours de l'année financière précédente, dont 50% monnayable.

- 26.02 **Les absences pour accident de travail et maladie professionnelle ainsi que pour congé de maternité, paternité ou parental sont considérées comme étant des heures travaillées pour l'application de cet article.**

Si elle utilise tous ses jours de congé de maladie au cours de sa période de travail, elle reçoit la rémunération correspondant à une journée régulière de travail pour chaque jour d'absence en maladie si, au cours de l'année précédente, elle a travaillé au moins vingt (20) semaines.

Si elle utilise partiellement ses jours de congé de maladie, elle reçoit la rémunération correspondant au nombre d'heures de son absence.

Les heures de congés de maladie non utilisées sont monnayables selon ce qui est prévu au paragraphe 26.03 ou cumulables selon ce qui est prévu au paragraphe 26.04.

- 26.03 Les jours de congé de maladie monnayables non pris dans l'année, doivent être payés à la personne salariée concernée, au plus tard avant le début de la période des Fêtes de chaque année, à moins que la personne salariée concernée ne décide de les prendre en tout ou en partie, dans la période se situant entre Noël et le Jour de l'An, ou à tout autre moment à convenir avec l'employeur.

- 26.04 Cependant, la personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours ainsi accumulés et non utilisés, afin de se constituer et maintenir, si elle le désire, une banque d'un maximum de dix (10) jours de congé de maladie. A cette fin, elle doit aviser par écrit l'employeur au début du mois de décembre, du nombre de jours qu'elle désire accumuler dans cette banque. Lorsqu'utilisés, ces congés sont payés selon le taux de traitement en vigueur à la date de leur utilisation.

- 26.05 Les personnes salariées ayant plus de dix (10) jours de congé de maladie accumulés au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, peuvent conserver ces jours accumulés nonobstant l'article 26.01 et 26.02. Jusqu'à l'extinction de ces jours accumulés de congé maladie, toute personne salariée régulière ne peut accumuler les journées acquises annuellement pendant la durée de la présente convention pour excéder le total des journées acquises. Après écoulement de ces jours accumulés de congé maladie au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, toute personne salariée régulière revient au régime décrit aux articles 26.01 et 26.02 de la présente convention. Toutefois, toute personne salariée régulière ayant épuisé une partie des jours de congé maladie accumulés au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention et étant sous le seuil du dix (10) jours permis peut se prévaloir de l'article 26.04.

ARTICLE 27 DROITS PARENTAUX

27.01 En regard de ces congés, la personne salariée est assujettie aux lois applicables.

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES

28.01 Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, il en avise la personne salariée concernée au moyen d'un avis écrit qui contient sommairement, à titre informatif, les faits à l'origine de cette mesure.

28.02 Une personne salariée a droit de consulter son dossier disciplinaire pendant les heures régulières d'ouverture du bureau de l'employeur, après avoir pris rendez-vous et en avoir avisé son supérieur immédiat; elle peut obtenir copie de tout document apparaissant dans ce dossier en payant le coût exigible conformément à la politique ou à la réglementation en vigueur chez l'employeur.

28.03 Tout rapport disciplinaire ou mesure disciplinaire concernant une infraction commise par une personne salariée sera rayé de son dossier à la fin d'une période de douze (12) mois après telle infraction, à condition qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions depuis lors.

28.04 Lors de tout grief relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

ARTICLE 29 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

29.01 C'est le désir des parties de régler le plus promptement possible tous les griefs relatifs au salaire et aux conditions de travail.

29.02 Toute personne salariée ayant un problème concernant ses conditions de travail peut en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée si elle le désire, d'un représentant syndical.

29.03 Lorsqu'une personne salariée se croit lésée par une décision de l'employeur, le syndicat ou la personne salariée peut requérir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au présent article et à l'article 30 de la convention.

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

29.05 Toute erreur technique ou de forme dans la soumission écrite d'un grief et qui n'en modifie pas la nature n'en entraîne pas l'annulation; une telle erreur peut être corrigée avant la prise en délibéré mais si possible avant l'audition du grief.

29.06 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après.

a) Première étape

Les griefs doivent être soumis par écrit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui y a donné naissance, ou de la connaissance qu'en a eue la personne salariée, auquel cas le délai de soumission du grief ne peut excéder deux (2) mois de la date de l'événement y ayant donné naissance.

L'employeur, suite à la réception du grief, rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après que le grief ait été soumis à l'employeur.

L'employeur avise la personne salariée et le syndicat de la décision du conseil municipal.

b) Deuxième étape

Si l'employeur ne répond pas dans le délai ci-haut prévu ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour le plaignant ou le syndicat, celui-ci peut recourir à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 30.

29.07 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, sur demande, afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

29.08 L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine, les articles de la convention qui n'ont pas été respectés, le cas échéant, de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.

29.09 Les délais de soumission du grief mentionnés au sous-paragraphe a) de la clause 29.06 sont de rigueur et ne peuvent être prorogés que sur consentement écrit des parties.

ARTICLE 30 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

30.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit le faire par écrit ou plus tard dans les trente (30) jours de la décision rendue par le conseil municipal, conformément au sous-paragraphe b) de la clause 29.06, ou dans les trente (30) jours du moment où telle décision eut dû être rendue conformément à cette clause. Le délai mentionné à la présente clause est de rigueur.

30.02 De façon générale, les griefs sont soumis à un tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre unique; cependant, du consentement des deux (2) parties, un grief

peut être entendu par un tribunal d'arbitrage composé d'un président et d'un assesseur représentant chaque partie.

- 30.03 Dans les cinq (5) jours faisant suite à l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 30.01, les parties se rencontrent afin de choisir un arbitre.
- 30.04 A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail et de la Main d'œuvre de nommer un arbitre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 30.05 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoique ce soit.
- 30.06 Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par la personne salariée durant la période où, au jugement de l'arbitre, elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée, le cas échéant.
- 30.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre les parties.

ARTICLE 31 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 31.01 Les protections retenues pour fins de couverture du régime d'assurance collective sont **celles identifiées au plan d'assurance collective en vigueur à la Ville de Pohénégamook. Un résumé des protections sera transmis aux personnes salariées lorsque le plan d'assurance collective sera renouvelé.**
- 31.02 Si l'une ou l'autre des parties veut modifier le plan d'assurance collective en vigueur, elle avise l'autre par écrit. Le syndicat et l'employeur, d'un commun accord, peuvent conserver, modifier ou changer le plan en vigueur.
- 31.03 L'employeur s'engage à défrayer 60% du coût total du plan d'assurance collective stipulé aux paragraphes 31.01 et 31.02. La personne salariée assume entièrement le coût de l'assurance salaire longue durée.
- 31.04 Toute personne régulière salariée admissible doit adhérer au régime d'assurances collectives.
- 31.05 Paiement des primes d'assurances lors d'absence d'une personne salariée
- a) Le paiement des primes d'assurances exigible de la personne salariée régulière saisonnière pour couvrir sa période annuelle de mise à pied est réparti également sur l'ensemble des périodes de paie précédant la mise à pied annuelle, selon l'estimation calculée par l'employeur. La différence

entre l'estimation de l'employeur et le coût réel des primes d'assurances exigibles de la personne salariée pendant son absence est soit remboursée à la personne salariée, soit réclamée, sur la première période de paie suivant son rappel annuel au travail.

- b) Lors d'une absence prévue par la présente convention collective, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement, les primes d'assurances exigibles de la personne salariée absente sont facturées mensuellement par l'employeur.

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 33 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature, est rétroactive au 1^{er} janvier **2016** et se termine le 31 décembre **2019**.


33.02 Les lettres d'entente sont incluses à la convention collective.


33.03 Elle 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 à Pohénégamook, ce 5^{ème} jour d'octobre 2016.

VILLE DE POHÉNÉGAMOOK

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE
DE POHÉNÉGAMOOK,
SECTION LOCALE 2473 SCFP


Louise Labonté, mairesse


Lisa-Marie Pouliot, présidente SL 2473


Denise Jalbert, directrice générale par intérim


Suzanne Bouchard, membre du comité


Denis Ouellet, conseiller (RH)


Madeleine B. Hudon, SCFP

ANNEXE « A »

1) Classifications

Classe 1	Agent de bureau Concierge Journalier Préposé à l'entretien des parcs et des espaces verts
Classe 2	Adjoint administratif Journalier opérateur Journalier mécanicien
Classe 3	Technicien en loisirs et développement de projets Technicien en génie civil et en traitement des eaux Greffier et trésorier adjoint Préposé à l'entretien technique du réseau municipal et des équipements
Classe 4	Inspecteur en urbanisme et en environnement

La personne attitrée à la perception des taxes n'est pas tenue responsable du déficit de l'encaisse.

2) Échelle salariale au 1^e janvier 2015

CLASSIFICATION/ ÉCHELON	1	2	3	4	5	6
Classe 1	16,02 \$	16,37 \$	16,73 \$	17,09 \$	17,45 \$	17,80 \$
Classe 2	17,55 \$	17,93 \$	18,32 \$	18,72 \$	19,11 \$	19,49 \$
Classe 3	19,87 \$	20,32 \$	20,76 \$	21,21 \$	21,64 \$	22,08 \$
Classe 4	20,93 \$	21,40 \$	21,88 \$	22,33 \$	22,81 \$	23,28 \$

Échelle salariale au 1^e janvier 2016 (2%)

CLASSIFICATION/ ÉCHELON	1	2	3	4	5	6
Classe 1	16,34 \$	16,70 \$	17,06 \$	17,43 \$	17,80 \$	18,16 \$
Classe 2	17,90 \$	18,29 \$	18,69 \$	19,09 \$	19,49 \$	19,88 \$
Classe 3	20,27 \$	20,73 \$	21,18 \$	21,63 \$	22,07 \$	22,52 \$
Classe 4	21,35 \$	21,83 \$	22,32 \$	22,78 \$	23,27 \$	23,75 \$

DL
Ch.
LMP

Échelle salariale au 1^e janvier 2017 (2 %)

CLASSIFICATION/ ÉCHELON	1	2	3	4	5	6
Classe 1	16,67 \$	17,03 \$	17,41 \$	17,78 \$	18,15 \$	18,52 \$
Classe 2	18,26 \$	18,65 \$	19,06 \$	19,48 \$	19,88 \$	20,28 \$
Classe 3	20,67 \$	21,14 \$	21,60 \$	22,07 \$	22,51 \$	22,97 \$
Classe 4	21,78 \$	22,26 \$	22,76 \$	23,23 \$	23,73 \$	24,22 \$

Échelle salariale au 1^e janvier 2018 (2 %)

CLASSIFICATION/ ÉCHELON	1	2	3	4	5	6
Classe 1	17,00 \$	17,37 \$	17,75 \$	18,14 \$	18,52 \$	18,89 \$
Classe 2	18,62 \$	19,03 \$	19,44 \$	19,87 \$	20,28 \$	20,68 \$
Classe 3	21,09 \$	21,56 \$	22,03 \$	22,51 \$	22,96 \$	23,43 \$
Classe 4	22,21 \$	22,71 \$	23,22 \$	23,70 \$	24,21 \$	24,70 \$

Échelle salariale au 1^e janvier 2019 (2 %)

CLASSIFICATION/ ÉCHELON	1	2	3	4	5	6
Classe 1	17,34 \$	17,72 \$	18,11 \$	18,50 \$	18,89 \$	19,27 \$
Classe 2	19,00 \$	19,41 \$	19,83 \$	20,26 \$	20,69 \$	21,10 \$
Classe 3	21,51 \$	22,00 \$	22,47 \$	22,96 \$	23,42 \$	23,90 \$
Classe 4	22,66 \$	23,16 \$	23,68 \$	24,17 \$	24,69 \$	25,20 \$

ANNEXE « A » (suite)

3) Liste des personnes salariées, nom, classification, statut, classe et échelon salarial, date d'embauche et ancienneté en date du 1^{er} janvier 2016

NOM ET CLASSIFICATION	Statut	Classe et échelon salarial	Date d'embauche	Ancienneté (à calculer)
	Régulier saisonnier, temps complet	Classe 1, échelon 4	2007-03-12	4 ans, 9 mois et 1 jour
	Surnuméraire			
	Régulier, temps complet	Classe 2, échelon 6	1989-04-25	26 ans et 9 mois
	Régulier, temps complet	Classe 1, échelon 6	2005-05-02	10 ans, 7 mois et 20 jours
	Régulier saisonnier, temps complet	Classe 1, échelon 3	2012-04-30	1 an, 11 mois et 2 jours
	Régulier saisonnier, temps complet	Classe 1, échelon 3	2008-06-18	3 ans, 8 mois et 1 jour
	Régulier saisonnier, temps complet	Classe 2, échelon 6	1989-05-15	13 ans et 5 mois
	Surnuméraire	Classe 1, échelon 1		
	Régulier, temps complet	Classe 2, échelon 6	1991-05-13	15 ans, 3 mois et 10 jours
	Régulier, temps complet	Classe 1, échelon 6	2001-01-08	12 ans, 11 mois et 4 jours
	Régulier, temps complet	Classe 3, échelon 6	1991-04-22	21 ans, 7 mois et 13 jours
	Régulier saisonnier, temps complet	Classe 1, échelon 3	2012-05-14	1 an, 10 mois et 1 jour
	Régulier, temps partiel	Classe 4, échelon 2	2014-07-04	1 an et 17 jours
	Régulier, temps complet	Classe 3, échelon 6	1980-04-30	35 ans, 8 mois et 1 jour
	Régulier saisonnier, temps complet	Classe 1, échelon 5	2007-04-30	5 ans, 1 mois et 13 jours
	Régulier saisonnier	Classe 2, échelon 2	2016-05-31	
	Régulier, temps complet	Classe 3, échelon 6	1992-01-13	15 ans, 2 mois et 10 jours
	Régulier, temps complet	Classe 3, échelon 5	2011-12-15	3 ans et 11 mois
	Régulier, temps complet	Classe 1, échelon 6	1979-08-24	36 ans, 4 mois et 7 jours

* Est assigné, à la demande de l'employeur, comme journalier mécanicien.



ANNEXE « A » (suite)

4) Processus de rétroaction sur le rendement, avancement d'échelon et ajustement salarial

Processus de rétroaction sur le rendement et avancement d'échelon

L'employeur met en place un système de gestion du rendement et de la rétroaction continue chez son personnel cadre et syndiqué.

L'évaluation du rendement du personnel permet de révéler les progrès réels des employés dans leurs fonctions respectives et de déceler les points à améliorer dans leur travail. Elle permet aussi d'évaluer les besoins de formation et de perfectionnement des individus et de prévoir leur développement au sein de la municipalité en tenant compte de leurs forces et de leurs intérêts. Ainsi, ce processus est lié au changement d'échelon annuel de chacun des membres du personnel municipal. Ce système et son processus de gestion sera soumis au Comité de relations de travail pour les fins de compréhension et d'application.

Chaque personne salariée régulière à temps complet est donc assujettie à cette mesure.

S'il y a lieu, chaque personne salariée régulière à temps complet avance d'un échelon par année au premier janvier.

Chaque personne salariée surnuméraire, régulière saisonnière ou régulière temps partiel **est aussi assujettie à cette mesure suite à l'accumulation de mille cinq cents (1 500) heures régulières** travaillées, pour un maximum d'un échelon par année.

À l'embauche et/ou suite à la demande d'une nouvelle personne salariée dans la première année de son embauche, l'employeur peut reconnaître à la personne salariée un ou des échelons en fonction de son expérience, de ses qualifications et de ses compétences.

Augmentation salariale

Année 2016

Au 1^{er} janvier 2016, chaque taux de salaire apparaissant dans chacune des classifications et des échelons apparaissant à l'annexe «A» en vigueur au 31 décembre 2015 est majoré de deux pour cent (2%).

Année 2017

Au 1^{er} janvier 2017, chaque taux de salaire apparaissant dans chacune des classifications et des échelons apparaissant à l'annexe «A» en vigueur au 31 décembre 2016 est majoré de deux pour cent (2%).

Année 2018

Au 1^{er} janvier 2018, chaque taux de salaire apparaissant dans chacune des classifications et des échelons apparaissant à l'annexe «A» en vigueur au 31 décembre 2017 est majoré de deux pour cent (2%).

Année 2019

Au 1^{er} janvier 2019, chaque taux de salaire apparaissant dans chacune des classifications et des échelons apparaissant à l'annexe «A» en vigueur au 31 décembre 2018 est majoré de deux pour cent (2%).



ANNEXE « B »

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, par les présentes, autorise et mandate mon employeur (Ville Pohénégamook), à déduire sur chacune de mes paies, 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 de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

NOM ET PRÉNOM

ADRESSE

TÉMOIN

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L.M.P.', is located in the bottom right corner of the page.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENTRE : VILLE DE POHÉNÉGAMOOK

ET : SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE POHÉNÉGAMOOK,
SECTION LOCALE 2473 SCFP

OBJET : VÉHICULE DE PLACEMENT POUR LA RETRAITE

- 1) Le syndicat et l'employeur conviennent de ~~mettre en place~~ **maintenir** le régime de retraite à financement salarial de la FTQ. Les dispositions du régime s'appliquent et les diverses ententes et documents nécessaires à la mise en place du régime et à l'adhésion des participants sont en vigueur.

A cet effet, la participation au régime des parties s'effectue selon les modalités suivantes :


ANNÉE	PARTICIPATION EMPLOYEUR	PARTICIPATION SALARIÉ RÉGULIER*	BASE DE CALCUL
2016	5%	5%	Salaire brut
2017	5%	5%	Salaire brut
2018	5%	5%	Salaire brut
2019	5%	5%	Salaire brut

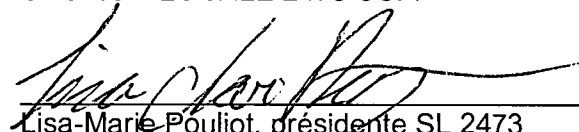
Afin de respecter les règles d'adhésion au RRFs, il est possible que la participation des personnes salariées soit répartie sur deux (2) véhicules de placement pour la retraite.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Pohénégamook, ce 5^{ème} jour d'octobre 2016.

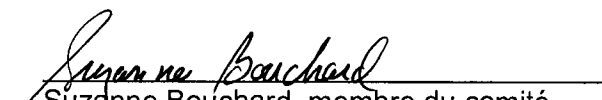
VILLE DE POHÉNÉGAMOOK

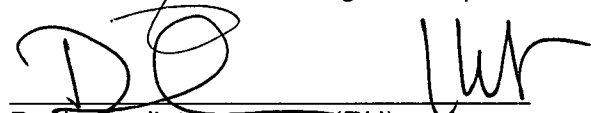
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE POHÉNÉGAMOOK,
SECTION LOCALE 2473 SCFP


Louise Labonté, mairesse


Lisa-Marie Pouliot, présidente SL 2473


Denise Jalbert, directrice générale par intérim


Suzanne Bouchard, membre du comité


Denis Ouellet, conseiller (RH)


Madeleine B. Hudon, SCFP



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

ENTRE : VILLE DE POHÉNÉGAMOOK, ci-après l'employeur

ET : SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE POHÉNÉGAMOOK,
SECTION LOCALE 2473 SCFP

ET : SERGE POTVIN, ci-après l'employé

OBJET : SURVEILLANCE DE LA TÉLÉMÉTRIE À DOMICILE ET UTILISATION DU PAGET
EN L'ABSENCE DU DIRECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

1. Les parties conviennent que l'employeur installera une connexion à distance sur l'ordinateur au domicile de l'employé, afin de lui permettre de faire la surveillance du réseau d'eau potable et usée de la Ville par le biais de la télémétrie à raison d'une (1) heure par journée non ouvrable.
2. Est considérée comme une journée non ouvrable au terme de la présente, le samedi et le dimanche et toute autre journée fériée au Québec.
3. L'employé aura pendant cette heure de surveillance les tâches suivantes :
 - Faire la vérification du système de télémétrie;
 - Procéder à la gestion des opérations à partir de son domicile selon les besoins et les directives du directeur des travaux publics de la Ville.
4. En conséquence, l'employé recevra une indemnité correspondant à une heure à taux régulier pour les tâches indiquées ci-dessus.
5. Lorsque l'employé devra s'absenter pendant la période indiquée ci-dessus, il devra aviser le directeur des travaux publics. En conséquence, il ne recevra pas d'indemnité pour les journées où il est absent.
6. Cependant, en cas de besoins et sur demande du directeur des travaux publics, le technicien est disposé à exécuter des vérifications ainsi que des opérations sur la télémétrie via son domicile moyennant une compensation de une (1) heure à taux régulier.
7. Par ailleurs, les parties conviennent qu'en l'absence du directeur des travaux publics de la Ville pour les vacances ou pour toutes autres raisons, l'employé se verra remettre le téléavertisseur de la télémétrie. Il assurera en conséquence toutes les obligations liées à cette responsabilité (gestion des appels, envoi du préposé à l'entretien général sur site de l'incident, gestion et déplacement sur les lieux de l'incident) et recevra l'indemnité prévue dans la convention de travail en vigueur. Dans l'éventualité où il y a des opérations à effectuer sur la télémétrie à partir de son domicile et pendant la période de garde, le technicien sera rémunéré pour un maximum de 1 heure à taux régulier.

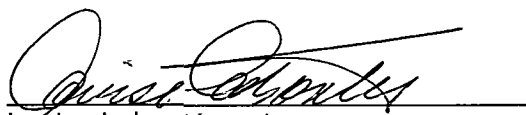
CONVENTION COLLECTIVESCFP SECTION LOCALE 2473

8. Toutefois, si l'employé se déplace sur le lieu d'un incident après y avoir envoyé le préposé à l'entretien général, il devra apporter la justification d'un tel déplacement avant de se faire payer la prime d'appel.
9. Enfin, les parties conviennent que l'employé sera **un employé à temps plein dont la semaine de travail est de quarante (40) heures.**
10. **L'employeur rembourse au salarié l'équivalent de cinquante pour cent (50%) de son forfait cellulaire avec un maximum de cinquante-cinq dollars (55,00\$) par mois sur présentation de facture et réclamé par compte de dépenses, ceci en compensation de l'utilisation de son cellulaire personnel.**
11. Les parties conviennent enfin que cette entente **est rétroactive au 1^{er} janvier 2016.**

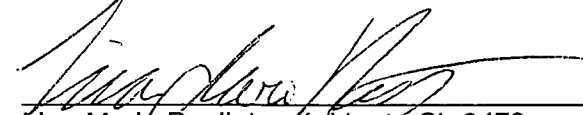
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Pohénégamook, ce 5^{ième} jour d'octobre 2016.

VILLE DE POHÉNÉGAMOOK

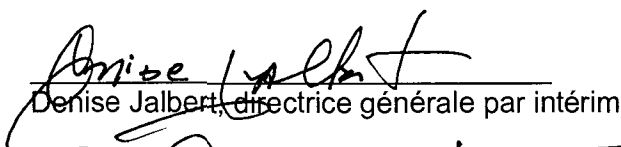
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE
DE POHÉNÉGAMOOK,
SECTION LOCALE 2473 SCFP



Louise Labonté, mairesse



Lisa-Marie Pouliot, présidente SL 2473



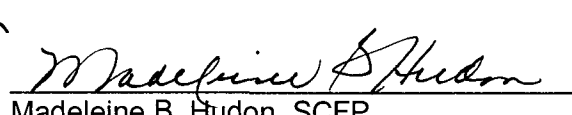
Denise Jalbert, directrice générale par intérim



Suzanne Bouchard, membre du comité



Denis Ouellet, conseiller (RH)



Madeleine B. Hudon, SCFP