

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-8405

N° dossier d'accréditation : AM-1000-7244

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>MUNICIPALITÉ DE VAL-DES-LACS</p> <p>349, CHEMIN DE VAL-DES-LACS<br/> VAL-DES-LACS QC J0T 2P0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>  |  |  |
| <p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,<br/> SECTION LOCALE 2531</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE<br/> MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p> |  |  |
| <p><b>TIERS</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100<br/> MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>  |  |  |
| <p>Date signature : 2015-09-11</p> <p>Date dépôt : 2015-09-21</p>  | <p>Nombre de<br/> salariés visés : 5</p> | <p>Date début : 2014-01-01</p> <p>Date d'expiration : 2017-12-31</p> |

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2015-09-22  
Téléphone                      Date

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



**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LA MUNICIPALITÉ DE VAL-DES-LACS**

**ET**

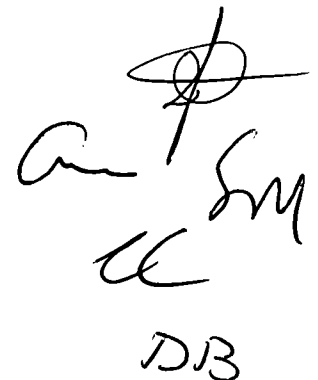
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 2531**

**2014-2017**

/ma unifor 2023

## TABLE DES MATIÈRES

|              |  |    |
|--------------|--|----|
| ARTICLE 1    | BUT DE LA CONVENTION .....   | 1  |
| ARTICLE 2    | RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....   | 2  |
| ARTICLE 3    | FONCTIONS DE LA DIRECTION .....  | 3  |
| ARTICLE 4    | DÉFINITION DES TERMES .....  | 4  |
| ARTICLE 5    | ÉGALITÉ DE TRAITEMENT .....  | 6  |
| ARTICLE 6    | RÉGIME SYNDICAL .....  | 7  |
| ARTICLE 7    | PROCÉDURE DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE.....   | 9  |
| ARTICLE 8    | ANCIENNETÉ .....   | 12 |
| ARTICLE 9    | SÉCURITÉ D'EMPLOI .....  | 14 |
| ARTICLE 10   | SALAIRES ET CLASSIFICATIONS .....  | 15 |
| ARTICLE 11   | HEURES DE TRAVAIL .....  | 18 |
| ARTICLE 12   | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....   | 20 |
| ARTICLE 13   | FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....   | 22 |
| ARTICLE 14   | VACANCES ANNUELLES .....   | 23 |
| ARTICLE 15   | MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL .....   | 24 |
| ARTICLE 16   | JOURS DE MALADIE.....  | 26 |
| ARTICLE 17   | CONGÉS SPÉCIAUX.....   | 27 |
| ARTICLE 18   | SÉCURITÉ ET SANTÉ.....   | 28 |
| ARTICLE 19   | ASSURANCE COLLECTIVE.....  | 29 |
| ARTICLE 20   | PRIVILEGES ACQUIS.....   | 30 |
| ARTICLE 21   | CONTRATS FORFAITAIRES.....   | 31 |
| ARTICLE 22   | MESURES DISCIPLINAIRES.....  | 32 |
| ARTICLE 23   | DISPONIBILITÉ.....   | 33 |
| ARTICLE 24   | SALAIRES ET PRIMES .....   | 34 |
| ARTICLE 25   | DURÉE DE LA CONVENTION .....   | 35 |
|              | DESCRIPTION DE FONCTIONS - Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés .....                                   | 37 |
|              | DESCRIPTION DE FONCTIONS - Chef d'équipe aux travaux publics .....   | 38 |
|              | DESCRIPTION DE FONCTIONS - Mécanicien, chauffeur et opérateur de véhicules motorisés .....                       | 39 |
| ANNEXE « A » | LISTE D'ANCIENNETÉ, DATE D'EMBAUCHE ET TAUX HORAIRES DES EMPLOYÉS RÉGULIERS AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2014..... | 40 |
| ANNEXE « B » | CLASSES ET ÉCHELONS .....  | 41 |
| ANNEXE « C » | AUGMENTATIONS SALARIALES.....  | 42 |
| ANNEXE « D » | LISTE DES VÊTEMENTS ET UNIFORMES .....   | 43 |
| ANNEXE « E » | BELL CELLULAIRE.....   | 44 |
| ANNEXE « F » | TOXICOMANIE.....   | 45 |

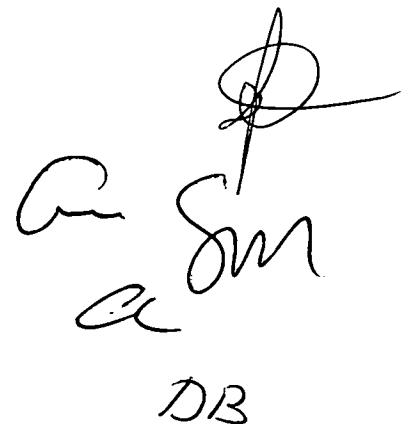
Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'S' or 'SM' and the letters 'DB' at the bottom.

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Municipalité et ses employés représentés 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 mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.




Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, a signature below it, and the initials 'DB' at the bottom.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT


- 2.01 La Municipalité reconnaît comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis en conformité avec le Code du travail.
- 2.02 La présente convention régit : « Tous les salariés au sens du Code du travail ».
- 2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention ou par le certificat d'accréditation.

  
R SM  
CC  
DIB

ARTICLE 3

FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Municipalité de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 3.02 La Municipalité convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs employés régi par la présente convention, soit assujettie à la procédure de mécontentes, de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 7 des présentes.

  
An SM  
cl  
DB

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Employé régulier

Désigne tout employé au service de la Municipalité qui a terminé sa période d'essai. La Municipalité reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention les employés dont les noms apparaissent à l'annexe « A » attachée à la présente pour en faire partie intégrante sont des employés réguliers.

4.02 Employé à l'essai

Désigne tout employé embauché à titre d'essai et qui n'a pas complété cent vingt (120) jours consécutifs de service actif. Cet employé a droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi.

4.03 Employé remplaçant

Désigne tout employé embauché pour remplacer un employé régulier lors d'absence pour maladie, vacances annuelles, accident de travail ou en congé sans solde. La computation visée à l'article 4.02 ne s'applique pas et l'employé ne deviendra pas un employé régulier.

L'employé remplaçant est assujetti aux articles suivants de la convention : heures de travail, congés fériés, cotisations syndicales, l'échelle salariale et, si applicable, travail supplémentaire.

La Municipalité convient d'aviser tel employé ainsi que le Syndicat de son statut lors de son embauchage.

4.04 Employé surnuméraire

Désigne un employé embauché soit pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu soit pour accomplir un travail spécifique. Cet employé doit être licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé. Son statut peut être vérifié en tout temps par le Syndicat.

CC  
A  
DB

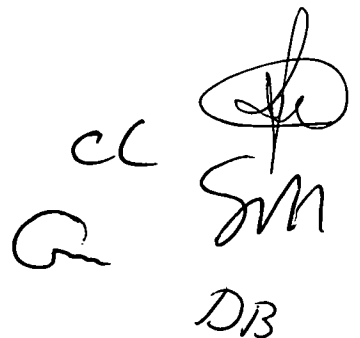
L'embauche d'un employé surnuméraire ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre d'employés réguliers existants ni d'empêcher le temps supplémentaire aux employés réguliers. Après cent vingt (120) jours consécutifs ouvrables de travail dans une période d'un (1) an, la Municipalité doit licencier l'employé surnuméraire à défaut de quoi, il devient employé régulier. L'employé surnuméraire est assujéti aux articles suivants de la convention : heures de travail, congés fériés, cotisations syndicales, l'échelle salariale et, si applicable, travail supplémentaire.

4.05

Supérieur immédiat

Désigne une personne nommée par le Conseil pour être responsable de la Voirie. Seules les personnes désignées, ou en son absence son remplaçant désigné, peut donner des ordres aux employés.

CC  
SM  
DB

Handwritten initials and a signature. The initials 'CC' are written above a circled signature. Below the signature are the initials 'SM' and 'DB'.

## ARTICLE 5

## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Ni la Municipalité, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, ou de ses activités syndicales et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

5.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.01, tout employé qui désire se présenter comme candidat aux élections municipales de Val-des-Lacs doit démissionner de son poste.

5.03 Prévention du harcèlement, de l'intimidation et de la violence au travail.

Toute personne a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, d'intimidation et de violence.

L'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour prévenir le harcèlement et la violence et doit lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, la faire cesser.

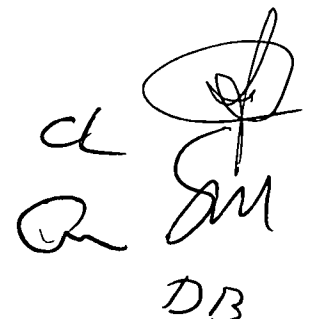
On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés; laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la convention collective, l'employeur doit émettre une politique visant à prévenir le harcèlement et la violence au travail. La politique de l'employeur doit viser l'ensemble des membres du personnel ainsi que toute autre personne en relation avec les employés. Elle doit également viser toutes les activités découlant des fonctions des employés, dans tous les lieux liés au travail.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit faire l'objet d'un grief qui doit être déposé conformément aux délais prévus à la loi.

CL  
R  
DB

Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, the letters 'CL' are written above a cursive signature. To the right, there is a large, stylized signature, and below it, the letters 'DB' are written.

## ARTICLE 6

## RÉGIME SYNDICAL

6.01

### Sécurité syndicale

Tout employé, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout employé qui le deviendra, pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.

6.02

Aucun employé, embauché après la signature de la présente convention, ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de la Municipalité, à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat, et il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale.

6.03

### Retenue syndicale

La Municipalité s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauchage de tout employé régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, une fois par mois avant le 15 du mois.

6.04

### Affichage d'avis

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de la Municipalité, aux endroits approuvés par les autorités.

6.05

### Régime syndical

Un permis d'absence sans solde peut être demandé, par un employé à la fois, conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires :

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec;
- c) Congrès du Conseil du travail du Canada;
- d) Congrès du SCFP-Québec;
- e) Stage d'étude;
- f) Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales;

CC  
SM  
DB

g) Pour toute l'unité de négociation, la Municipalité n'accordera, au cours d'une même année, qu'un maximum de cinq (5) jours ouvrables comme congés sans solde pour de telles activités syndicales. Ces jours d'absence peuvent être partagés entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux.

6.06 Pour les absences prévues à 6.05 a), b), c), d), e) et f), l'employé et/ou le Syndicat en informe la Municipalité, au moins cinq (5) jours avant la date d'absence à moins d'une urgence ou situation justifiée;

6.07 La Municipalité convient d'accorder un congé raisonnable aux membres des divers comités, avec un préavis d'au moins 48 heures jusqu'à un maximum de trois (3) jours (24 heures) durant les heures de travail pour régler les affaires découlant de la convention collective. Le temps passé ainsi durant les heures de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

6.08 Conseillers externes

Les conseillers externes, tant du Syndicat que de la Municipalité, ont droit à participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

CC  
SM  
DB  
R

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

7.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou mécontentement relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes. À cette fin, la procédure suivante s'applique.

7.02 Préliminaire

L'employé ou le groupe d'employés accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat doit avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, la Municipalité et le Syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant.

Les rencontres avec le supérieur immédiat pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

7.03 Première étape

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au secrétaire de la Municipalité ou à son représentant, en deux (2) copies. Pour les fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du comité de griefs.

Deuxième étape

Les parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la date des dépôts des griefs.

Troisième étape

Si la décision de la Municipalité n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis :

- a) Au service accéléré d'arbitrage sur entente écrite des parties;
- b) À l'arbitrage dans les vingt (20) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la Municipalité avec copie au Syndicat et à l'arbitre désigné.



7.04 L'employé qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instance dans le but d'inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.

7.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente



procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

7.06 Le comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

7.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé ainsi que toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé qui se croit lésé par suite de telles mesures, pourra soumettre un grief. Si, subséquemment, il est décidé que l'employé a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il devra être réinstallé sans perte d'aucun droit et pourra être indemnisé pour les montants perdus totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. La Municipalité accepte le fardeau de la preuve.

Dès qu'un employé conteste son congédiement ou sa mise à pied, il bénéficie des avantages des assurances jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par l'arbitre.

7.08 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables, (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).

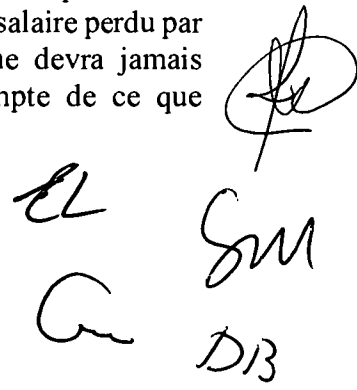
7.09 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.

7.10 Les parties s'entendront sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, demanderont au ministère du Travail d'en désigner un.

7.11 L'arbitre doit procéder à la première audition dans le plus court délai possible.


7.12 a) En rendant une décision au sujet de toute mécontente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et pour les mécontentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention;

b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra soit maintenir la décision de la Municipalité, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par la Municipalité, à l'employé du salaire perdu par ce dernier. Tout remboursement ainsi prescrit ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.



Handwritten signatures and initials: a large signature at the top right, and initials 'EL', 'G', 'SM', and 'D/B' below it.

- 7.13 L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit, aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de la réception de la sentence.
- 7.15 La partie perdante paiera tous les honoraires et toutes les dépenses de l'arbitre.

ak 

a SM

DB

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service à la Municipalité de tout employé régi par les présentes.

8.02 Acquisition d'ancienneté

Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de cent vingt (120) jours consécutifs complets au service actif de la Municipalité, à compter de la date du premier (1er) embauchage.

8.03 Perte d'ancienneté

Un employé perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail pendant une période excédant douze (12) mois.

8.04 Liste d'ancienneté

L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de la Municipalité à cette même date.

8.05 La Municipalité s'engage à mettre à jour et à afficher à chaque endroit où se rapportent les employés de la Municipalité, au tout début de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe « A ». À chaque modification, la Municipalité fournit une copie au syndicat.

8.06 Utilisation d'ancienneté

- a) Dans tous les cas de poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, la Municipalité doit afficher un avis à cet effet avec les qualifications s'y référant, pendant cinq (5) jours ouvrables, en indiquant sur cet avis d'affichage le nombre de postes disponibles et la date à laquelle la personne choisie entrera en fonction;



CC  
SM  
DB

- b) Dès que l'employé choisi remplit ses nouvelles fonctions, il reçoit le salaire prévu pour cette classe ou nouvelle classe.

8.07

Dans tous les cas de promotion ou permutation, qu'elle soit régulière ou temporaire, dans le cadre de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant accompagné d'un processus d'évaluation à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné, dans un délai raisonnable, après une période d'entraînement normale.

Le processus d'évaluation sera comme suit :

1. Évaluation, selon des critères déterminés à l'avance et mise à la disposition de l'employé après trois (3) semaines;
2. Si l'évaluation est insatisfaisante, l'employeur s'engage à fournir une formation adéquate à ses frais;
3. Évaluation un (1) mois après la formation. Si l'évaluation est insatisfaisante, l'employé réintègre son poste.

8.08

Un employé à l'entraînement en vue d'une promotion reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion. Cette période d'entraînement, cependant, ne peut excéder trois (3) mois de calendrier.

8.09

Maintien des droits

Tout employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

8.10

Réserve spéciale

La Municipalité a le privilège de donner un entraînement spécial en vue d'une promotion, aux employés qui sont qualifiés pour être entraînés dans les postes de commandes, en autant que le paragraphe 8.07 ci-dessus soit respecté.

CC  
Am  
DB


SM



## ARTICLE 10

## SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 10.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 10.02
- a) Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « B » pour sa classification.
  - b) L'employé promu à une nouvelle fonction reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classification ou palier de salaire égal ou supérieur à celui dont il jouissait dans son ancien poste.
- 10.03 Jour et détails de la paie
- a) Les employés sont payés les jeudis après-midi avant 16 h 00. Si le jeudi est fête, les employés seront payés le mercredi avant 16 h 00;
  - b) En cas de maladie ou accident de travail, le chèque sera adressé au domicile de l'employé si celui-ci en fait la demande.
- 10.04 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque employé:
- a) le nom;
  - b) la date et le numéro de la paie;
  - c) le montant brut de la paie;
  - d) les détails de déductions;
  - e) le montant net de la paie;
  - f) le nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire;
  - g) le nom de l'Employeur;
  - h) le nom et prénom de l'employé;
  - i) le titre d'emploi;
  - j) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  - k) les heures payées au taux normal;
  - l) les heures payées au taux supplémentaire avec la majoration applicable;
  - m) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
  - n) le montant du salaire brut total reçu;
  - o) la nature et le montant des déductions opérées;
  - p) le montant du salaire net total reçu;
  - q) le temps compensé cumulé en heures;
  - r) les jours de maladie.


CC   
Q SM  
D13

Tout autre renseignement pertinent peut être obtenu sur demande de l'employé.

10.05

Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait à la paie suivant la reconnaissance de l'erreur.

CC   
a SM  
DB

- 10.07                      Permutation temporaire et entraînement
- Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il sera rémunéré au taux régulier de sa classification.
- 10.08                      Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur conformément aux dispositions prévues au paragraphe 10.02 b) du présent article, pourvu qu'il travaille au moins une journée.
- 10.09                      Transfert temporaire
- Si l'employé cumule deux (2) fonctions conjointement, une (1) journée et plus, il recevra le taux de l'emploi supérieur des deux (2) fonctions, conformément aux dispositions prévues au paragraphe 10.02 b) du présent article et ce, pour le temps qu'il a fait la fonction.
- 10.10                      Conditions spéciales
- Si l'employé cumule deux (2) fonctions conjointement, une (1) journée et plus, il recevra le taux de l'emploi supérieur des deux (2) fonctions, conformément aux dispositions prévues au paragraphe 10.02 b) du présent article et ce, pour le temps qu'il a fait la fonction.
- 10.11                      Rappel d'urgence et paie minimum de présence
- Tout employé rappelé à son travail après avoir terminé sa journée reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %), selon le cas, pour l'exécution du travail d'urgence.

CL  
R SM  
D/B

## ARTICLE 11

## HEURES DE TRAVAIL

11.01

Sauf si expressément prévu aux présentes la semaine normale de travail des salariées régulières est de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h inclusivement.

Pour les surnuméraires, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine et s'étend du dimanche au samedi, selon les besoins de la Municipalité en raison de (huit) 8 heures par jour rémunérées à taux simple.

Chaque employé régulier reçoit la rémunération équivalente à quarante (40) heures pour une semaine régulière de travail.

11.02

Période de repas retardée

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

11.03

Période de repos intercalaire

Tous les employés auront droit à une pause de quinze (15) minutes dans la première moitié de la journée de travail et de quinze (15) minutes dans la deuxième moitié de la journée de travail, sans perte de salaire et sans exception.

11.04.1

Horaire de retrait progressif pour retraite.

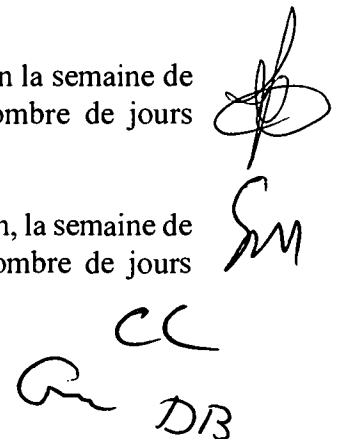
Un horaire progressif à la retraite peut être accordé à un employé. Chaque employé désirant obtenir un tel horaire présente à son supérieur immédiat une demande écrite à cet effet.

Cet horaire doit recevoir l'approbation du conseil municipal pour s'appliquer.

Toutes les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve des modalités et précisions suivantes :

La première année civile de l'application de cette disposition la semaine de travail sera réduite à quatre jours comporte le même nombre de jours ouvrables.

La deuxième année civile de l'application de cette disposition, la semaine de travail sera réduite à trois jours et comporte le même nombre de jours ouvrables;



Handwritten signatures and initials: a large signature, 'SM', 'CC', and 'DB'.

La troisième année civile de l'application de cette disposition, la semaine de travail sera réduite à deux jours.


La quatrième année civile de l'application de cette disposition, la semaine de travail sera réduite à un jour.

La cinquième année de l'application de cette disposition correspondra à la fin d'emploi de l'employé ayant eu recours à cette disposition.

Un employé étant visé par un horaire de 4 jours demandant l'application du présent article sera considéré comme étant dans la situation de la deuxième année d'application.

11.04.2

Les employés visés 11.04.1 ne pourront plus faire du temps supplémentaires les samedis, les dimanches et les jours fériés; sauf dans une situation exceptionnelle dans un processus de rotation en fonction de l'ancienneté et dont l'acceptation sera à l'entière discrétion de l'employé.

  
CC SM  
Am DB

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Tout travail effectué par des salariés réguliers sur semaine, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 11.01, et tout temps effectué le samedi et dimanche est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

Le temps supplémentaire devra être expressément autorisé.

12.02 Pour les employés surnuméraires, le temps supplémentaire au taux de temps et demi s'appliquera après huit (8) heures quotidiennes ou quarante (40) heures hebdomadaires.

12.03 Tout employé dont les services sont requis les jours de fêtes chômées prévues à l'article 13 de la présente convention est payé au taux de temps double, pour toutes les heures de travail accompli.

12.04 Du 15 novembre au 15 avril de chaque année, l'employeur pourra modifier l'horaire de travail prévu à l'article 11.01 en faisant débiter les employés entre minuit et 7 h a.m.

Les heures travaillées avant sept (7) heures seront rémunérées au taux de temps et demi. Les autres seront rémunérées au taux de temps régulier jusqu'à concurrence de huit (8) heures de travail consécutives.

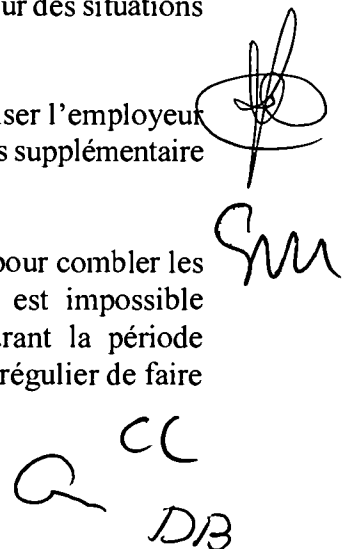
L'employeur devra aviser l'employé quatre (4) heures avant la fin de son horaire de huit (8) heures s'il désire que ce dernier fasse du temps supplémentaire. En cas de refus, l'employeur pourra embaucher un employé surnuméraire.

Du 15 octobre au 14 novembre, le temps supplémentaire obligatoire sera seulement pour répondre aux urgences de déneigement.

Du 15 novembre au 15 avril, le temps supplémentaire sera obligatoire le samedi, le dimanche et les jours fériés en cas d'urgence et pour des situations hors du contrôle de la Municipalité.

Chaque employé régulier pourra une fois chaque année, aviser l'employeur avant le 1<sup>er</sup> septembre de sa demande de ne pas faire de temps supplémentaire au moyen d'un écrit.

L'employeur pourra recourir aux employés surnuméraires pour combler les heures de temps supplémentaire restant. Cependant s'il est impossible d'obtenir des employés surnuméraires à un moment durant la période obligatoire, il y aura maintien de l'obligation de l'employé régulier de faire



Handwritten signatures and initials: a large signature, the initials 'SM', and the initials 'CC' and 'DB'.

du temps supplémentaire dans la période prévue au présent article.

Il est entendu que le *Règlement sur les heures de conduite et de travail et sur le dossier du conducteur de véhicules lourds* (c. C-24-2, r.1.01) devra être respecté quant aux heures de repos et au nombre maximal d'heures de conduite si l'employé exécute des heures supplémentaires.

- 12.05 Pour les fins du présent article, lorsque du travail sera effectué en temps supplémentaire, il sera compilé demi-heure par demi-heure. Toute fraction d'une demi-heure sera considérée comme demi-heure entière.
- 12.06 Toute période surnuméraire de plus de trois (3) heures sera coupée d'une période de repos intercalaire de quinze (15) minutes.
- 12.07 Tout temps supplémentaire sera payé une (1) fois par semaine aux employés concernés.
- 12.08 Sur demande de l'employé, la Municipalité peut accepter que son temps soit remis en temps accumulé, sans dépasser 40 heures, plutôt que compensé en argent suivant le taux du temps supplémentaire prévu aux articles 12.01, 12.02 et 12.03.

cc  
SM  
DB

ARTICLE 13

FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

13.01

La Municipalité convient de reconnaître et d'observer durant l'année douze (12) jours de congés fériés et payés. À l'exception de l'article 11.04.1 où seulement les journées de congé férié travaillées seront reconnues.


Les jours suivants seront chômés et payés :


- Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La fête des Patriotes
- La fête nationale du Québec
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du jour de l'An

13.02

Si un (1) des jours ci-haut énumérés tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

Si un (1) des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un (1) jour de vacances prévu à l'article 14 de cette convention, l'employé recevra la rémunération d'une (1) journée de travail ou une (1) journée additionnelle de vacances.

CC 

a 

DB

ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES

14.01 Tout employé régi par la présente convention a droit à :

- Moins de douze (12) mois : un (1) jour pour chaque mois complet travaillé (maximum dix (10) jours ouvrables)
- Après un (1) an de service : dix (10) jours ouvrables
- Après deux (2) ans de service : quinze (15) jours ouvrables
- Après huit (8) ans de service : vingt (20) jours ouvrables
- Après dix (10) ans de service : vingt-deux (22) jours ouvrables
- Après quinze (15) ans de service : vingt-quatre (24) jours ouvrables
- Après vingt (20) ans de service : vingt-cinq (25) jours ouvrables
- Après trente (30) ans de service : trente (30) jours ouvrables.

14.02 La rémunération pour la période de vacances est remise à l'employé avant son départ.

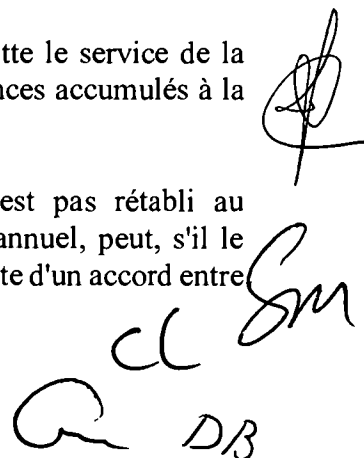
14.03 La période de vacances pour chacun sera fixée au choix de l'employé et suivant l'ancienneté après entente avec le supérieur immédiat.

L'Employeur ne peut refuser ce choix de l'employé sans avoir un motif valable. S'il y a urgence et que le remplacement de l'employé est impossible, les vacances peuvent être reportées moyennant un avis de deux (2) semaines. Dans l'éventualité où l'employé s'est engagé financièrement, la Ville assume et dédommage l'employé de sa perte.

Il est de plus convenu que les difficultés d'une saison (à titre d'exemple l'hiver) ne constituent pas un motif valable.

14.04 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le service de la Municipalité, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

Un employé qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et la Municipalité.



Handwritten signatures and initials: a large signature at the top right, and initials 'CC', 'SM', 'DB' at the bottom right.

ARTICLE 15

MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

15.01

- a) Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit son salaire de base net, c'est-à-dire le même montant qu'il recevait lorsqu'il était effectivement au travail et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin de la Municipalité fasse son rapport qu'il souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle qui le rend incapable de remplir une fonction. Dans telle éventualité, l'employé concerné reçoit les prestations accordées en pareil cas par la Commission de la santé et la sécurité du travail de la province de Québec, en vertu de la Loi des accidents du travail de la province de Québec (chapitre 159, S.R.Q. 1964);
- b) Conséquemment, l'obligation de l'employeur consiste à verser à l'employé une somme équivalente à son salaire de base net comprenant l'indemnité payable par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et le montant nécessaire pour compléter la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net de l'employé. Cette obligation de l'Employeur s'applique pour les trente (30) premiers jours à compter de l'éventualité découlant de l'article 15.01 a). Par la suite, les versements sont assumés par la Commission de santé sécurité au travail (CSST) ou tout autre régime privé et public;
- c) Le présent article ne doit cependant pas être interprété de telle sorte qu'un employé victime d'un accident de travail reçoive en indemnité plus que s'il était au travail.

15.02

Dans les deux cas, l'employé a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Municipalité diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. La Municipalité doit accepter le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés par la Municipalité et l'employé à part égale.

15.03

L'accidenté ou le malade a le choix de son médecin; dans ce cas, les honoraires du médecin ne doivent pas excéder le montant qu'il serait convenable et raisonnable de réclamer de l'employé s'il devait les payer lui-même.


15.04

Dans tous les cas, la Municipalité a le droit de faire examiner le malade ou le blessé aussi souvent qu'elle le désire.



CC SM  
Q DB

- 15.05 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail, s'il ne le peut avant, l'employé doit aviser son supérieur ou la Municipalité dès que possible.
- 15.06 Dans le cas d'accident, la Municipalité s'engage à donner les premiers soins au blessé pour blessures mineures. À cette fin, la Municipalité conservera sur les lieux de travail une trousse de premiers soins pour blessures mineures.
- 15.07 L'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital ou clinique aux frais de la Municipalité et ce, sans perte de traitement.

  
cl  
am  
DB

ARTICLE 16

JOURS DE MALADIE

16.01 L'employé ayant moins d'une année de service à la Municipalité reçoit un crédit cumulatif d'une journée et quart (1 ¼) de maladie pour chaque mois complet de service jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

Après un an au service de la Municipalité, l'employé reçoit un crédit de dix (10) jours au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, et ce, pour la durée de la convention collective.

Si l'employé n'a pas utilisé tous ses jours de maladie au 31 décembre de l'année courante, l'employeur lui verse, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante, le montant équivalent au nombre de jours non utilisés, aux taux de salaire en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.


16.02 Un mois complet de travail signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail, l'absence pour maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par la Municipalité n'interrompt pas le service continu.

16.03 Le salarié doit informer la Municipalité de sa maladie, autant que possible dès la première journée de son absence, pour avoir droit au paiement.

16.04 Tout employé qui cesse d'être au service de la Municipalité bénéficie d'une somme de deniers équivalente au solde de jours de maladie à son crédit payable à son dernier taux de salaire. En cas de décès, les ayants-droit reçoivent cette somme.

16.05 Lorsqu'un employé est obligé de quitter son travail pendant sa journée de travail parce qu'il est malade, il sera payé pour le reste de la demi-journée (1/2) de travail et ce temps n'est pas soustrait du temps porté à son actif pour le congé de maladie, à la condition que l'employé ait effectivement travaillé une période minimum d'une (1) heure.

16.06 L'employeur et le Syndicat reconnaissent comme étant des maladies contrôlables par des moyens thérapeutiques appropriés, les dépressions nerveuses, l'alcoolisme et autres toxicomanies. Il est par ce fait convenu que les bénéfices et privilèges prévus aux présentes pour toute autre maladie sous les régimes d'assurances sont accordés aux employés qui acceptent un traitement approuvé médicalement.

  
cc  
a  
SM  
DB

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX

17.01

Tout employé régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants :

- a) Lors du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : trois (3) jours;
- b) Lors du décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur : un (1) jour;
- c) Lors du décès du (ou de la) conjoint(e) ou d'un enfant : cinq (5) jours;
- d) Lors du décès du grand-parent, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant, d'une nièce ou d'un neveu, d'un oncle ou d'une tante : le jour des funérailles.

17.02

Si un employé est appelé pour témoigner dans un dossier impliqué ou impliquant la Municipalité, il bénéficiera des congés payés pour le temps nécessaire, sur présentation des documents attestant qu'il est requis d'être absent de son travail. Nonobstant ce qui précède, la Municipalité ne comble que la différence entre le salaire et l'allocation de juré.

17.03

L'employé qui désire obtenir un congé sans solde d'une semaine maximum doit en faire la demande à son supérieur immédiat.

17.04

L'employeur accorde, sur demande, un congé sans solde pour motifs valables d'une durée maximale d'une année.

17.05

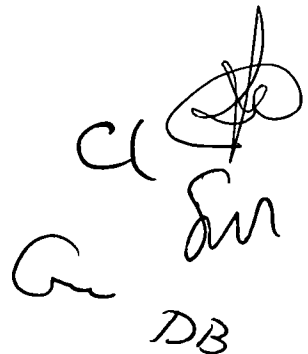
L'employé candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire bénéficie d'un congé sans solde, selon la loi applicable.

CC  
SM  
DB

ARTICLE 18

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 18.01 La Municipalité doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.
- 18.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. Les parties reconnaissent l'existence d'un comité de santé et sécurité au travail et s'engagent à collaborer pour appliquer les présentes dispositions.
- 18.03 La Municipalité doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage habituel et raisonnable dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 18.04 La Municipalité s'engage à fournir, au besoin, à tous les employés des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, suivant la liste qui apparaît à l'annexe « D » attachée à la présente convention pour en faire partie intégrante. Cependant, seuls des vêtements de pluie demeureront en la possession de la Municipalité qui en assumera l'entretien.
- 18.05 Toute la machinerie, l'outillage ou les locaux seront examinés périodiquement par les employés qui transmettront au supérieur immédiat les anomalies.


Handwritten initials and signatures in the bottom right corner. There are several scribbles, including what looks like 'a', 'c', 'e', 'm', and 'DB'.

ARTICLE 19                    ASSURANCE COLLECTIVE

19.01                    La Municipalité s'engage à payer cinquante pour cent (50 %) des primes d'assurance collective, Syndicat canadien de la fonction publique, contrat numéro 1075.

19.02                    L'employé doit payer cinquante pour cent (50 %) de la prime d'assurance du Syndicat canadien de la fonction publique, contrat numéro 1075. Dans ce cinquante pour cent (50 %) de participation de l'employé, l'employé paie la prime d'assurance salaire court terme en entier.

19.03                    Dans l'éventualité où la Municipalité peut proposer un contrat plus avantageux, les parties auront à s'entendre.

CC   
a SM  
DB

ARTICLE 20

PRIVILEGES ACQUIS

20.01

Les employés qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges connus et supérieurs à ceux prévus aux présentes continueront d'en bénéficier durant la durée de cette convention collective.

cl  
a  
DB  
SM  
DB

ARTICLE 21


CONTRATS FORFAITAIRES

21.01

La Municipalité n'aura le droit d'accorder un sous-contrat pour le travail effectué par ses employés régis par la présente convention qu'en autant qu'il n'y a aucune mise à pied desdits employés.

Cependant, pour tout travail à effectuer provenant de projets spéciaux subventionnés, à durée limitée, la Municipalité pourra engager des sous-traitants. La Municipalité s'engage à présenter au Syndicat les contrats ainsi accordés.

CC  
an  
DB

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'D' followed by a series of loops and a final flourish.

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

22.01 Un employé dont la conduite est sujette à avertissement, un rapport, un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'infraction qui justifie cet avertissement, ce rapport, cet avis ou cette mesure disciplinaire.

L'avis ci-haut est versé à six (6) mois de la connaissance ou de l'occurrence du fait lors d'événements non-connus.

22.02 La Municipalité informe, par écrit, le Syndicat de tout rapport, avis ou mesure disciplinaire, suspension ou congédiement dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cette infraction.

Il est entendu entre les parties que la décision relativement à la mesure disciplinaire à être imposée peut être ultérieure en autant que l'employé et le Syndicat en sont avisés dans les délais prévus.

22.03 Seuls les rapports ou avis disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors de l'arbitrage.

22.04 L'employé qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au conseil municipal.

22.05 À l'arbitrage, les mesures disciplinaires (i.e. suspension, rétrogradation, avis disciplinaire), datant de plus de douze (12) mois ne pourront être utilisées s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période.

22.06 La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de son ancienneté.

Dans les cas où la Municipalité, par des représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, ce dernier peut se faire accompagner d'officiers syndicaux.


cc   
an   
DB

ARTICLE 23

DISPONIBILITÉ

Un (1) employé qui est maintenu en disponibilité les fins de semaine recevra une prime de deux cents dollars (200 \$) par fin de semaine. Les fins de semaine de garde seront confirmées, au plus tard, le vendredi précédent chaque fin de semaine de garde.


S'il est impossible qu'un employé soit maintenu en disponibilité sur une base volontaire, l'employeur établira une cédule de disponibilité selon le principe de rotation.

CC   
SM  
a  
DB

ARTICLE 24

SALAIRES ET PRIMES


L'échelle des salaires ainsi que les primes de la présente convention seront celles prévues à l'annexe « B ».

CL   
R SM  
DB

ARTICLE 25

DURÉE DE LA CONVENTION


- 25.01 La présente convention collective entre en vigueur le premier (1<sup>er</sup>) janvier deux mille quatorze (2014) et se termine le trente et un (31) décembre deux mille dix-sept (2017).
- Les augmentations de salaires prévues aux présentes auront un effet rétroactif au premier (1<sup>er</sup>) janvier deux mille quatorze (2014).
- 25.02 Toute somme due à titre de rétroactivité sera versée dans les trente (30) jours de la date de la signature de la présente convention collective.
- 25.03 Tout employé couvert par la présente convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence entre le traitement qu'il a reçu et le montant qu'il aurait eu droit de recevoir par l'application des dispositions de la présente convention collective.
- 25.04 Durant les négociations, les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention de travail.
- Le Syndicat présentera son projet de convention environ six (6) mois avant la fin de la présente convention.

CC   
a SM  
DB

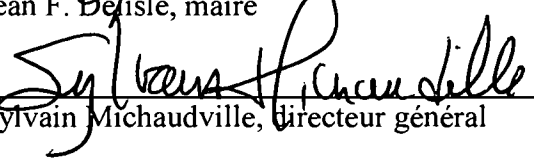
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants dûment autorisés, cette convention collective de travail, en la Municipalité de Val-des-Lacs, le 11 e jour du mois de septembre 2015.

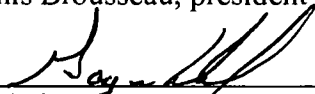
MUNICIPALITÉ DE VAL-DES-LACS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2531

  
\_\_\_\_\_  
Jean F. Desisle, maire

  
\_\_\_\_\_  
Denis Brousseau, président

  
\_\_\_\_\_  
Sylvain Michaudville, directeur général

  
\_\_\_\_\_  
Michel Gagnon, vice-président

\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
Caroline Labelle, conseillère syndicale

CL SM  
DB

## **DESCRIPTION DE FONCTIONS - Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés**

Travaux comportant la conduite et l'opération des véhicules motorisés suivants : souffleuse, camion, sableuse, dégeleuse d'égouts, excavatrice, niveleuse.

L'employé est responsable de conduire prudemment le véhicule qui lui est confié et d'effectuer les diverses tâches qui peuvent lui être assignées. Il est requis de veiller au bon fonctionnement de son véhicule ou appareil et d'en assurer l'entretien mineur.

### Tâches caractéristiques

S'assure du bon état de son véhicule et effectue de menus travaux d'entretien : vérifie la batterie, le radiateur, le niveau d'huile, les phares, les feux de signalisation, les freins, les pneus. Il effectue les réparations mineures et signale à son supérieur immédiat toute défektivité majeure.

Effectue les travaux d'épandage, d'aplanissement, de nivelage, de foulage et chargement de terre, de gravier et autres du même genre.

Effectue les travaux de déneigement.

Effectue les travaux de nivelage des routes.

Participe à l'exécution des divers travaux.

À l'occasion, effectue des travaux d'entretien général tels que menuiserie, plomberie, etc.

Cette description n'est pas limitative. Elle reflète des éléments généraux du travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir.

ce  
a  
DB

Handwritten signature and initials in the bottom right corner. The signature appears to be 'ce' followed by a stylized signature. Below it are the initials 'a' and 'DB'.

## **DESCRIPTION DE FONCTIONS - Chef d'équipe aux travaux publics**

### Nature générale de la fonction:

Le chef d'équipe aux travaux publics effectue diverses tâches comportant la coordination du travail de l'ensemble des employés. Il voit à ce que les travaux soient effectués et est responsable du budget relié aux travaux publics et de voirie. Il produit les rapports requis dans l'exercice de ses fonctions. Aux fins de la loi, il sera inspecteur municipal.

### Tâches caractéristiques

Voit à l'organisation du travail relié aux travaux de la voirie.

Prépare et présente au supérieur immédiat toute demande de réparation majeure.

Présente le budget et les dépenses au supérieur immédiat.

Contrôle l'échéancier de tout travail relié à la voirie.

Informe le supérieur immédiat des défauts, bris ou dommages aux propriétés de la Municipalité.

Effectue divers travaux reliés à la voirie.

Cette description n'est pas limitative. Elle reflète les éléments généraux du travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir.

CC  
a  
SM  
DB

## DESCRIPTION DE FONCTIONS - Mécanicien, chauffeur et opérateur de véhicules motorisés

Travaux comportant la conduite et l'opération des véhicules motorisés suivants : souffleuse, camion, sableuse, dégeleuse d'égouts, excavatrice, niveleuse.

L'employé est responsable de conduire prudemment le véhicule qui lui est confié et d'effectuer les diverses tâches qui peuvent lui être assignées. Il est requis de veiller au bon fonctionnement de son véhicule ou appareil et d'en assurer l'entretien majeur.

### Tâches caractéristiques

Voit au maintien de l'inventaire des pièces nécessaires à l'entretien des équipements motorisés de la Municipalité; commande et/ou remplit les réquisitions de matériel suivant les directives de l'employeur.

Entretient, répare et/ou fait entretenir ou réparer les équipements motorisés de la Municipalité et ce, en conformité des directives.

S'assure du bon état des véhicules et effectue de menus travaux d'entretien : vérifie la batterie, le radiateur, le niveau d'huile, les phares, les feux de signalisation, les freins, les pneus. Il effectue les réparations majeures et signale à son supérieur immédiat toute défectuosité majeure.

Effectue les travaux d'épandage, d'aplanissement, de nivelage, de foulage et chargement de terre, de gravier et autres du même genre.

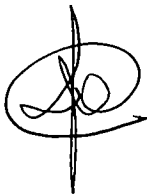
Effectue les travaux de déneigement.

Effectue les travaux de nivelage des routes.

Participe à l'exécution des divers travaux.

À l'occasion, effectue des travaux d'entretien général tels que menuiserie, plomberie, etc.

Cette description n'est pas limitative. Elle reflète des éléments généraux du travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir.






CC

a SM

D/B

**ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ, DATE D'EMBAUCHE ET TAUX  
HORAIRES DES EMPLOYÉS RÉGULIERS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2014**

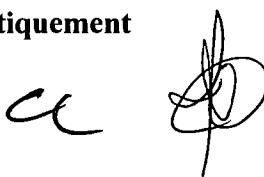
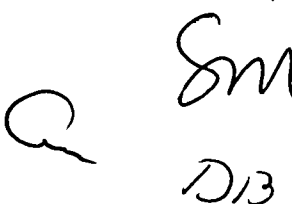
| Nom        | Date d'entrée | Occupation                      | Taux horaire au<br>1 <sup>er</sup> janvier 2014<br>(échelon) |
|------------|---------------|---------------------------------|--|
| [REDACTED] | 08-09-1971    | Conducteur niveleuse/mécanicien | 23,73 \$ (échelon 2)   |
| [REDACTED] | 12-02-1984    | Conducteur niveleuse/mécanicien | 25,50 \$ (échelon 4)   |
| [REDACTED] | 01-01-2010    | Journalier                      | 20,40 \$ (échelon 4)   |
| [REDACTED] | 07-05-2011    | Journalier                      | 20,40 \$ (échelon 4)   |
| [REDACTED] | 20-01-2012    | Eco centre                      | 15,61 \$ (échelon 3)   |

**ANNEXE « B » CLASSES ET ÉCHELONS**

| <b>2014</b>                     |  | <b>Échelon en écart constant</b> |          |          |          |
|---------------------------------|--|----------------------------------|----------|----------|----------|
| <b>Classe</b>                   |  | <b>1</b>                         | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| Surnuméraire                    |  |                                  |          |          | 20,40 \$ |
| Écocentre                       |  | 14,31 \$                         | 14,96 \$ | 15,61 \$ | 15,81 \$ |
| Journalier                      |  | 18,46 \$                         | 19,11 \$ | 19,76 \$ | 20,40 \$ |
| Mécanicien/conducteur niveleuse |  | 23,08 \$                         | 23,73 \$ | 24,38 \$ | 25,50 \$ |
|                                 |  |                                  |          |          |          |
| <b>2015</b>                     |  | <b>Échelon en écart constant</b> |          |          |          |
| <b>Classe</b>                   |  | <b>1</b>                         | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| Surnuméraire                    |  |                                  |          |          | 20,91 \$ |
| Écocentre                       |  | 14,67 \$                         | 15,32 \$ | 15,97 \$ | 16,21 \$ |
| Journalier                      |  | 18,92 \$                         | 19,57 \$ | 20,22 \$ | 20,91 \$ |
| Mécanicien/conducteur niveleuse |  | 23,65 \$                         | 24,30 \$ | 24,95 \$ | 26,14 \$ |
|                                 |  |                                  |          |          |          |
| <b>2016</b>                     |  | <b>Échelon en écart constant</b> |          |          |          |
| <b>Classe</b>                   |  | <b>1</b>                         | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| Surnuméraire                    |  |                                  |          |          | 21,43 \$ |
| Écocentre                       |  | 15,03 \$                         | 15,68 \$ | 16,33 \$ | 16,61 \$ |
| Journalier                      |  | 19,40 \$                         | 20,05 \$ | 20,70 \$ | 21,43 \$ |
| Mécanicien/conducteur niveleuse |  | 24,25 \$                         | 24,90 \$ | 25,55 \$ | 26,79 \$ |
|                                 |  |                                  |          |          |          |
| <b>2017</b>                     |  | <b>Échelon en écart constant</b> |          |          |          |
| <b>Classe</b>                   |  | <b>1</b>                         | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| Surnuméraire                    |  |                                  |          |          | 22,08 \$ |
| Écocentre                       |  | 15,48 \$                         | 16,13 \$ | 16,78 \$ | 17,11 \$ |
| Journalier                      |  | 19,98 \$                         | 20,63 \$ | 21,28 \$ | 22,08 \$ |
| Mécanicien/conducteur niveleuse |  | 24,97 \$                         | 25,62 \$ | 26,27 \$ | 27,59 \$ |

**Dès la signature de la présente convention collective, la Municipalité implante une échelle de rémunération comportant quatre (4) échelons. Un employé progresse automatiquement d'échelon tous les 1<sup>ers</sup> janvier de chaque année.**

## ANNEXE « C » AUGMENTATIONS SALARIALES

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les employés recevront une augmentation de 2,0 %.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les employés recevront une augmentation de 2,5 %.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les employés recevront une augmentation de 2,5 %.


Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les employés recevront une augmentation de 3,0 %.

Pour calculer l'indexation, on utilise l'indice des prix à la consommation (IPC) (indice d'ensemble) de la région de Montréal, publié par Statistique Canada (2014 = 100).

On compare ensuite la moyenne des indices des prix à la consommation (IPC) de la période de douze (12) mois se terminant en décembre de l'année courante avec la moyenne des indices des douze (12) mois correspondants pour l'année précédente.

La différence entre les deux (2), moyennes se calcule en pourcentage, comme suit :

$$\frac{\text{Moyenne des douze (12) mois courants} - \text{moyenne des douze (12) mois précédents}}{\text{Moyenne des douze (12) mois précédents}} \times 100$$

CK   
SM  
DB  
A

## ANNEXE « D » LISTE DES VÊTEMENTS ET UNIFORMES

### Liste des vêtements et uniformes

1. L'employeur s'engage à fournir à ses employés les vêtements suivants, selon leur besoin :
  - a) habit de pluie complet;
  - b) bottes;
  - c) imperméable;
  - d) chapeau;
  - e) une (1) paire de gants imperméables;
  - f) une (1) salopette;
  - g) bottes de sécurité, selon la loi en vigueur. Une paire pour l'été et une paire pour l'hiver.
  
2. L'employeur s'engage à fournir à ses employés les vêtements suivants :
  - a) Un manteau d'hiver et un manteau d'été aux trois ans respectivement en janvier et mai à partir de deux mille quinze (2015);
  - b) Deux paires de pantalons et une chemise en janvier de chaque année;
  - c) Une paire de pantalon de même qu'une chemise par année en janvier de chaque année et pour le reste de la durée de la présente convention.

a


SM

a

DB

**ANNEXE « E » BELL CELLULAIRE**

Il est entendu que l'employeur maintiendra le système de communication Bell Cellulaire pour la durée de la présente convention collective de travail, et ce, pour les deux (2) employés réguliers.


CC   
SM  
a DB

## ANNEXE « F » TOXICOMANIE

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives en vertu de la présente convention collective de travail sont accordés aux salariés traités pour cette maladie.
2. Par traitement s'entend la participation de l'employé à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme spécialisé reconnu par les parties.
3. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.
4. Il est entendu que tout échange en cette matière sera strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toutes autres informations d'ordre personnel sont strictement confidentiels.

Le tout sans préjudice quant aux recours de l'Employeur.



Handwritten signatures and initials, including 'CC', 'SM', and 'DB'.