

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-2016-8896

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3118

EMPLOYEUR VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC 861, RUE COMMERCIALE NORD TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC QC G0L 1E0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC, SECTION LOCALE 2537 SCFP 2, RUE ST-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 : 2016-09-20 Date dépôt : 2016-10-14	Nombre de salariés visés : 38	Date début : 2016-01-01 Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2016-10-17
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 : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC
SECTION LOCALE 2537 DU S.C.F.P.

Du 1^{er} janvier **2016** au 31 décembre **2022**

SP

Chl

MOT DU CONSEIL MUNICIPAL ET DE LA DIRECTION

La Ville de Témiscouata-sur-le-Lac reconnaît le capital humain comme l'un des actifs les plus importants d'une organisation municipale, elle considère également que l'efficacité et la qualité de ses services sont en liaison directe avec la compétence, le bien-être et la participation active des personnes qui y travaillent.

La Ville favorise ardemment l'instauration d'un milieu de travail qui permet de concilier le travail et la famille dans le but de permettre l'épanouissement de ses employés. Elle désire offrir à ces derniers un cadre de travail qui saura répondre à leurs besoins familiaux tout en considérant que le service aux citoyens demeure une de ses grandes priorités.

Dans cette perspective, la Ville et ses employés sont fiers de travailler en partenariat et ils conviennent que la qualité de ses services demeurera, en tout temps, l'objectif premier des membres de l'équipe municipale et guidera leurs actions.

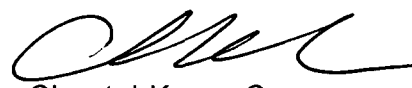
L'attitude positive et l'engagement sont des qualités recherchées et appréciées au sein de toute l'équipe de travail. L'entraide et le travail d'équipe sont également au cœur des activités et des opérations quotidiennes de la Ville. Dans le cadre des relations de travail, le respect et l'équité sont des valeurs fondamentales entre les parties et évidemment, entre les employés eux-mêmes. La communication franche et ordonnée est utilisée afin de régler les différends, et ce, afin de maintenir et de promouvoir de saines relations de travail.

Nous sommes tous conscients que le contexte économique parfois difficile des municipalités fait en sorte que nous devons continuellement améliorer nos façons de faire, de même que les coûts s'y rattachant.

Tous ensemble, nous nous engageons dans la réussite de notre ville et nous en sommes très fiers parce qu'elle représente avant tout, un milieu de vie exceptionnel.



Gilles Gagné,
Maire



Chantal-Karen Caron,
Directrice générale

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	DÉFINITION DES TERMES	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	5
4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
5	RÉGIME SYNDICAL	7
6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	7
7	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	9
8	ANCIENNETÉ	10
9	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET MISE À PIED	11
10	AFFECTATION TEMPORAIRE	13
11	SÉCURITÉ D'EMPLOI	14
12	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	15
13	DURÉE ET HORAIRES DE TRAVAIL	17
14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	21
15	RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL	23
16	SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET AVANCEMENT D'ÉCHELON	23
17	PRIMES DE RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES	24
18	VACANCES ANNUELLES	25
19	CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS.....	28
20	CONGÉS SPÉCIAUX.....	29
21	CONGÉS POUR ACTIVITÉS PARENTALES	30
22	CONGÉ SANS TRAITEMENT	30
23	ACCIDENT DE TRAVAIL.....	31
24	TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE OU CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	32
25	ASSURANCE	33
26	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE	34
27	VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ.....	36
28	MESURES DISCIPLINAIRES	36
29	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	37
30	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR.....	38

31	ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE	39
32	DURÉE DE LA CONVENTION	39

ANNEXES

« A »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	40
« A-1 »	LISTE DES PERSONNES SURNUMÉRAIRES À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	42
« A-2 »	LISTE DES PERSONNES SUR LA LISTE DE RAPPEL À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	42
« B »	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	43
« C »	CLASSIFICATION DES EMPLOIS	44
« D »	ÉCHELLES SALARIALES AU 1 ^{ER} JANVIER 2016	45
« E »	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DES TECHNICIENS OPÉRATEURS EN TRAITEMENT DES EAUX.....	47

LETTRES D'ENTENTE

001	MODIFICATIONS DE L'ANNEXE «A».....	53
002	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI	56
003	PRIME D'EXPERTISE SPÉCIFIQUE « RESPONSABLE DES IMMEUBLES »	57
004	ENTENTE DE SERVICE.....	59
005	CONTRAT DE DÉNEIGEMENT – RANG BOUCHARD.....	61

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES2.01 Affichage

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

2.02 Ancienneté

Désigne et comprend la durée totale de l'emploi exprimée en année, en mois et en jour, à compter de la date du premier (1^{er}) jour du dernier embauchage par l'employeur.

2.03 Conjoint

Désigne, sans égard au sexe, des personnes qui sont mariées et cohabitent, ou qui vivent maritalement et qui résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et sont publiquement représentés comme conjoints.

2.04 Convention

Convention signifie la présente convention collective signée par les parties.

2.05 Durée de service

La durée de service correspond au total des heures travaillées ou considérées travaillées chez l'employeur.

2.06 Étudiant

Personne fréquentant durant l'année scolaire une institution reconnue par le MEQ que l'employeur peut embaucher pour les activités suivantes : camp de jour, sauveteur, sports et animation d'été, parcs et espaces verts et exceptionnellement pour l'asphaltage, à raison de deux (2) étudiants seulement.

2.07 Employeur

Désigne la "Ville de Témiscouata-sur-le-Lac".

2.08 Grief

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

2.09 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.

2.10 Mutation

Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste comportant un même taux de salaire horaire de base.

2.11 Personne salariée

Désigne toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation émis le 20 décembre 2010 par la commission des relations de travail du Québec et régie par la présente convention.

2.12 Personne salariée régulière

a) Désigne toute personne salariée nommée comme telle par résolution du Conseil municipal et qui a complété sa période de probation.

Personne salariée régulière intermittente

b) Désigne toute personne salariée occupant un emploi intermittent coïncidant avec une ou des périodes de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation. La période annuelle minimale de travail d'une personne salariée régulière intermittente varie entre douze (12) et quarante (40) semaines. L'employeur détermine la période annuelle de travail (**été ou hiver**) d'une personne salariée régulière intermittente lors de chaque affichage de poste.

2.13 Personne salariée en période de probation

Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas complété sa période de probation de cent dix (110) jours travaillés à compter de son entrée en service.

L'employeur ou la personne salariée peut demander une prolongation justifiée avec des motifs valables, de la période de probation pour une durée maximale de cent dix (110) jours.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention **sauf les assurances collectives et la contribution de l'employeur au Fonds de solidarité (FTQ) pour la durée de la période de probation. Toutefois, la personne salariée peut contribuer au Fonds de solidarité en faisant les démarches auprès de l'employeur.**

Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'une fois sa période de probation complétée.

2.14 Personne salariée à temps partiel

- a) Désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail prévue à l'article 13.
- 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 personne salariée à temps partiel bénéficie au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et privilèges de la convention collective à la condition qu'elle puisse les exercer.
- d) Les heures de travail des personnes salariées à temps partiel sont établies par l'employeur lors de l'embauche. Toute modification permanente aux heures de travail de plus ou moins de quatre (4) heures entraîne l'abolition et le réaffectage du poste.

2.15 Personne salariée surnuméraire

- a) Désigne toute personne embauchée pour parer à un surcroît de travail pour une période ne dépassant pas huit (8) mois consécutifs, ou pour effectuer un travail spécifique pour une période ne dépassant pas douze (12) mois. Lors d'un travail spécifique, l'employeur s'engage à informer le syndicat des dates du début et de fin prévue de l'embauche. **Lorsque le surcroît de travail dure plus de huit (8) mois consécutifs, l'employeur s'engage à évaluer, dans les soixante (60) jours suivants, la possibilité de créer un poste régulier.**
- b) La personne salariée surnuméraire peut être embauchée pour remplacer une personne salariée absente, ceci pour toute la durée de son absence.
- c) **Pour la période de déneigement, l'employeur peut utiliser une personne salariée surnuméraire selon les heures requises seulement en respectant les conditions suivantes :**
 - 1- **les personnes salariées régulières doivent respecter les conditions reliées à leur livret de travail (log book) relativement aux heures de travail et de repos ;**
 - 2- **l'employeur doit respecter le décalage des horaires ;**
- d) L'embauche de personnes salariées surnuméraires n'a pas pour but de diminuer le nombre de postes requis pour la Ville.
- e) La personne salariée surnuméraire qui obtient un poste régulier, sans interruption d'emploi avec son dernier embauchage, aura comme début d'ancienneté la première (1^{ère}) journée de cette dernière embauche comme

personne salariée surnuméraire, si elle est confirmée à l'emploi après sa période de probation.

- f) La personne salariée surnuméraire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui regarde les horaires de travail **en période estivale ainsi que pour les situations décrites aux points a) et b) de cet article** et elle reçoit un salaire prévu dans les échelles salariales de sa fonction inscrites à l'annexe « D ». **S'il y a lieu, l'avancement d'échelon se calcule selon les heures effectuées de chaque occupation.**

2.16 Poste

Désigne l'ensemble des tâches comprises dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente convention.

2.17 Poste vacant

Tout poste définitivement dépourvu de titulaire et que l'**employeur** n'a pas aboli après un délai de soixante (60) jours de calendrier.

2.18 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.

2.19 Rétrogradation

Désigne le passage d'une personne salariée régulière d'un poste à un autre poste comportant un taux de salaire horaire de base moins élevé.

2.20 Saison hivernale

S'étend sur la période de déneigement, soit le lundi suivant le jour où l'**employeur** entreprend ses opérations de déneigement, sablage et autres activités connexes, et se termine le dernier **dimanche** où l'**employeur** cesse lesdites opérations.

2.21 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.

2.22 Service continu

La durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'employeur même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait rupture du lien d'emploi.

2.23 Syndicat

Désigne la section locale 2537 du Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 Aux fins de négociations et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis le 20 décembre 2010 par la commission des relations de travail du Québec **qui se lit comme suit : «Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des policiers, pompiers et des étudiants».**

Toute entente écrite individuelle entre l'**employeur** et une personne salariée, qui a pour effet de contrevenir ou d'ajouter à la présente convention, est nulle et non avenue si elle n'a pas reçu l'approbation écrite du syndicat.

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

3.03 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

3.04 Lorsque l'employeur désire exclure un poste de l'unité d'accréditation, il donne au syndicat un avis de quarante-cinq (45) jours ouvrables; à l'intérieur de ce délai, le syndicat ou l'employeur doit, s'il y a lieu, porter la question devant la Commission des relations de travail du Québec.

3.05 A l'exception des cas d'urgence ou pour fin d'entraînement des personnes salariées, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

3.06 L'employeur ne peut forcer une personne salariée, par des ententes particulières, à accepter des conditions de travail et/ou des tâches non prévues à la convention collective.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

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

4.02 L'employeur reconnaît à toute personne salariée la pleine jouissance de ses libertés politiques tant au niveau fédéral que provincial ou municipal, sans préjudice

aucun aux droits rattachés à son statut de personne salariée, le tout conformément à la Loi.

- 4.03 L'employeur agit lui-même ou par l'entremise de son mandataire dans toute discussion, négociation et entente avec le syndicat.
- 4.04 L'employeur et le syndicat, d'un commun accord, peuvent en tout temps, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, un article de la présente convention en autant que cela se fasse par écrit et qu'une telle entente soit déposée au ministère du Travail.
- 4.05 L'employeur remet au syndicat, une fois par année, **au cours du mois de mars**, une liste alphabétique mise à jour de toutes les personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants pour chacune des personnes salariées :
- Nom et prénom
 - Numéro **d'employé**
 - Numéro de téléphone
 - Adresse domiciliaire
 - Date d'embauche
 - Date d'ancienneté
 - **Taux horaire**
 - Statut de la personne salariée
 - Fonction
 - Montant perçu au cours de l'année précédente en cotisation syndicale
- 4.06 **L'employeur transmet au syndicat copie de toute résolution d'embauche d'une personne salariée en y ajoutant le taux de salaire et la classification ainsi que la date de début d'emploi.**
- 4.07 L'employeur transmet au syndicat, dans les dix (10) jours de sa mise en application, copie de tout règlement, avis ou directive s'adressant à la majorité des personnes salariées.
- 4.08 Après avoir pris rendez-vous avec l'employeur, toute personne salariée a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de l'employeur et, si elle le désire, d'un représentant du syndicat.
- Le syndicat peut obtenir, dans les cas de grief, une copie de tout document apparaissant au dossier de la personne salariée concernée par le grief et ayant trait à ce grief.
- 4.09 Les conseillers externes de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes rencontres prévues aux présentes.
- 4.10 L'employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux conseillers externes du syndicat, moyennant un préavis raisonnable.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne salariée actuelle ou toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauche et comme condition d'emploi, devenir membre du syndicat, à cette fin, elle doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- 5.02 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 ou pour toute autre forme de mésentente entre le syndicat et la personne salariée.
- 5.03 Toute personne salariée doit, dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le syndicat; à cette fin, elle doit, à l'embauchage, signer la formule désignée à cet effet en Annexe «B».
- 5.04 Le syndicat fait parvenir à l'employeur copies des résolutions prises par l'assemblée générale de ses membres au sujet des cotisations, ainsi que copies de divers statuts, au moins trente (30) jours avant qu'un changement ne devienne effectif.
- 5.05 Toute correspondance au sujet du prélèvement de la cotisation syndicale doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.
- 5.06 L'employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque personne salariée, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du syndicat, ou un montant égal à ces cotisations. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie et doivent apparaître sur les formules T-4 et Relevé I.
- 5.07
- a) Dans les cas d'omission de prélèvement, attribuables à des erreurs administratives de l'employeur, celui-ci s'engage, sur réception d'une lettre recommandée venant du syndicat, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables.
 - b) L'employeur doit s'entendre avec le syndicat quant au mode de prélèvement sur les dates subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne sont exigés pour plus de trois (3) mois. A défaut d'entente, ce prélèvement ne doit pas excéder six (6) paies.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**Liberté d'action syndicale**

- 6.01 Il est entendu qu'il n'y aura pas de distinction, de coercition ou d'intimidation de la part de l'employeur et/ou du syndicat ou de ses représentants contre une personne salariée à cause de ses activités syndicales licites.

- 6.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective (grief, etc.), toute personne salariée peut être accompagnée d'un délégué syndical lors d'une convocation ou rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 6.03 Après autorisation de l'employeur, un représentant du syndicat peut rencontrer une ou des personnes salariées pour une enquête relative à un grief durant les heures de travail. La personne salariée ne subit pas de perte de traitement régulier et autres avantages.
- 6.04 Le syndicat ne doit tenir aucune réunion sur les lieux du travail sauf si l'employeur y consent expressément. Aucune personne salariée représentante du syndicat ne peut quitter son poste de travail pour s'occuper d'affaires syndicales sans l'autorisation expresse du supérieur immédiat. Telle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 6.05 Le syndicat a le droit d'afficher, dans les propriétés de la Ville, sur des tableaux désignés à cette fin, tout document identifié comme lui appartenant et de nature syndicale.
- 6.06 L'employeur met à la disposition du syndicat un local dans l'un de ses édifices à la condition que tel local soit disponible.

Libération pour activités syndicales

- 6.07 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président est habilitée à soumettre à l'employeur une demande de libération pour activités syndicales.
- 6.08 Une demande de libération pour activités syndicales doit être faite à l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'occurrence.
- 6.09 Toute personne salariée libérée en vertu du présent article conserve tous les droits et privilèges de la présente convention collective comme si elle était demeurée au travail.
- 6.10 L'employeur s'engage à libérer sans perte de son traitement régulier toute personne salariée appelée comme témoin à une séance de grief ou d'arbitrage ou à une audition devant une instance du ministère du Travail du Québec.
- 6.11 **L'employeur paie, au cours d'une même année financière, un maximum de dix (10) jours ouvrables de salaire (80 heures) pour les libérations pour activités syndicales reliées à la préparation des rencontres de comité de relations de travail, de santé sécurité ainsi que pour les négociations.**
- 6.12 Le représentant autorisé du syndicat peut, après avis de cinq (5) jours ouvrables donné à l'employeur, s'absenter pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables par année, non-cumulables, pour participer à des activités syndicales, notamment le Congrès du SCFP-Québec (une (1) fois aux deux (2) ans) et le Congrès du conseil provincial du secteur municipal (CPSM) du SCFP, le tout sans perte des droits, avantages et privilèges prévus à la présente convention. Dans un tel cas, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire et les bénéfices marginaux

dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture. L'employeur peut refuser la libération pour un motif valable.

- 6.13** Une personne salariée col bleu et une personne salariée col blanc membres du comité de négociation et du comité de relations de travail (CRT) seront libérées avec solde afin d'assister aux rencontres **entre les parties**.
- 6.14**
- a) Dans l'éventualité où le président de la section locale 2537 du SCFP est une personne salariée de l'employeur, celui-ci libère cette personne salariée pour qu'elle puisse assister aux rencontres de négociation ou représentation qu'elle doit faire auprès de d'autres employeurs dans le cadre de ses responsabilités d'officier syndical. Dans un tel cas, l'officier est libéré avec salaire et tous les avantages lui reconnaissant la convention collective et par la suite l'employeur facture ces frais au syndicat. L'employeur peut refuser une telle libération pour un motif valable relié aux besoins opérationnels.
 - b) Dans l'éventualité où le président de la section locale 2537 du SCFP n'est pas une personne salariée de l'employeur, le président de ladite section locale peut être un des officiers prévus au paragraphe **6.13**. Dans un tel cas, l'employeur doit rembourser, sur présentation d'une facture, les frais encourus pour la libération du président, facture qui lui est fournie par le syndicat.

ARTICLE 7 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 7.01** L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de comité des relations de travail.
- 7.02** Ledit comité est composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.
- 7.03** Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, mécontentement relatif aux conditions de travail ou aux autres relations entre l'employeur d'une part et les personnes salariées et le syndicat d'autre part.
- 7.04** Le comité de relations de travail n'agit pas comme comité de santé et sécurité au travail. Le comité de santé et sécurité au travail est composé d'au moins trois (3) personnes désignées par le syndicat devant provenir de services différents.
- 7.05** Le comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la demande écrite (courriel) 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. À chaque réunion du comité est tenu un procès-verbal des discussions.

7.07 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au comité et à fournir des recommandations à l'autorité compétente.

7.08 Les personnes salariées libérées pour assister au comité sont rémunérées ; de plus, elles conservent tous les droits et privilèges prévus à la convention collective comme si elles étaient demeurées au travail.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 L'ancienneté d'une personne salariée est reconnue lorsqu'elle est devenue personne salariée régulière. A compter de ce moment, son ancienneté est rétroactive au premier (1^{er}) jour de son **dernier embauchage**.

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

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident de travail ou de maladie **professionnelle** contractée à l'occasion ou à cause de l'accomplissement de son travail pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;
- b) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier;
- c) Dans le cas d'absence relative à un congé pour activités parentales, pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier;
- d) Dans le cas d'absence au travail pour service public pour une période n'excédant pas quarante (40) jours de calendrier;
- e) Dans le cas d'un congé sans traitement pour étude ou recyclage directement pertinent à son travail et autorisé par l'employeur pour une période n'excédant pas douze (12) mois;

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

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident de travail ou de maladie **professionnelle** pour la période **excédant** trente-six (36) mois;
- b) Dans le cas d'absence au travail pour un service public pour une période supérieure à quarante (40) jours de calendrier mais n'excédant pas douze (12) mois de calendrier, ou, dans le cas d'un poste électif, pour la durée du premier mandat ;
- c) Dans le cas d'un congé sans traitement pour une période non supérieure à douze (12) mois de calendrier ;
- d) Dans le cas de mise à pied prévue pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier ;

- e) Dans le cas d'absence relative à un congé pour activités parentales, pour la période se situant entre douze (12) et vingt-quatre (24) mois.
- 8.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs ;
- c) Départ à la retraite;
- d) Mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- e) Absence par maladie ou accident ou absence au travail par suite d'accident de travail ou de maladie contractée à l'occasion ou à cause de l'accomplissement de son travail excédant trente-six (36) mois.
- f) Dans le cas d'absence relative à un congé pour activités parentales, pour la période excédant vingt-quatre (24) mois.
- 8.05 A moins de stipulation contraire, les absences prévues à la convention ou autrement autorisées par l'employeur, ne constituent pas une interruption d'emploi, aux fins d'application de la présente convention collective.
- 8.06 **Les annexes «A», «A-1» et «A-2» des présentes constituent à la date de la signature de la convention, la liste officielle quant aux dates d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'employeur, la liste des personnes surnuméraires ainsi que, s'il y a lieu, la liste des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel en lien avec l'article 11 de la convention collective.**
- De plus, l'employeur effectue la mise à jour de ces listes au cours du mois de mars de chaque année et les transmet au syndicat.**
- 8.07 Une personne salariée qui accepte d'occuper temporairement pour l'employeur, et ce pour un maximum de six (6) mois ou pour la durée d'un remplacement, un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler son ancienneté. Si elle revient à l'intérieur d'une unité de négociation, elle peut toujours exercer tous ses droits d'ancienneté et tous ses droits en vertu de la présente convention. **Cette période peut être prolongée pour une durée de six (6) mois.**

ARTICLE 9 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET MISE À PIED

- 9.01 **Dans un délai de soixante (60) jours, l'employeur fait l'affichage, aux endroits désignés à cette fin, de tout poste vacant ou nouvellement créé. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au syndicat.**
- 9.02 Il est loisible à toute personne salariée de poser sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé au cours du délai prévu en 9.04 ci-après.

9.03 L'offre d'emploi de tout poste vacant ou nouvellement créé mentionne notamment le titre de l'emploi, le salaire, la classification, une description sommaire des tâches à accomplir et les exigences.

L'employeur détermine le garage initial selon les besoins et en informe le candidat choisi. Cette assignation est révisée au mois d'octobre de chaque année.

Les personnes salariées détenant un poste avant la signature de la convention collective se voient assigner un garage initial selon le secteur de leur résidence et ce, sans changement au mois d'octobre de chaque année.

9.04 Les personnes salariées intéressées devront poser leur candidature en la faisant parvenir au représentant de l'employeur dans les sept (7) jours ouvrables suivant le premier jour de l'affichage.

9.05 a) Dans les dix (10) jours de la décision, l'employeur informe **le candidat choisi verbalement. De plus, il affiche la copie de l'affichage du poste indiquant le nom du candidat choisi et la transmet au syndicat.**

b) Le candidat choisi occupe le poste dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de sa nomination, à défaut de quoi il a droit, à la fin de ce délai, au salaire qui lui est dû en raison de sa nomination. Cependant, la période d'essai ne commence qu'au moment où il accomplit les tâches de l'occupation visée.

c) **Suite à un affichage survenant après la signature de la présente :**

1) **Lors de la promotion, la personne salariée reçoit une augmentation de son taux horaire de quatre pour cent (4%) sans excéder le maximum de la nouvelle classe. Ce salaire est maintenu jusqu'à l'avancement d'échelon, s'il y a lieu.**

2) **Lors de la rétrogradation suite à un affichage, la personne salariée voit son taux de salaire diminué de quatre pour cent (4%), sans être inférieur à l'échelon 1 de la nouvelle classe. Ce salaire est maintenu jusqu'à l'avancement d'échelon, s'il y a lieu.**

3) **Lors de la mutation suite à un affichage, le salaire est maintenu jusqu'à l'avancement d'échelon, s'il y a lieu.**

d) Le salaire, lors de mutation ou rétrogradation suite à des raisons de maladie **professionnelle** ou d'accident de travail est maintenu s'il est supérieur à l'échelle du poste détenu ou continue de progresser dans l'échelle du poste détenu.

e) Le salaire lors de mutation ou rétrogradation pour toute autre raison suit le processus établi en c).

- 9.06 Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou qui, l'ayant posée, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de poser ultérieurement sa candidature à un poste affiché conformément au présent article 9.
- 9.07 a) Pour tous les emplois, l'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, en autant que la personne salariée puisse remplir les exigences normales de l'emploi. Le fardeau de la preuve de l'incapacité de la personne salariée à remplir les exigences normales de l'emploi incombe à l'employeur.
- Les éléments suivants définissent les exigences normales:
1. ce sont des exigences raisonnables et dans la moyenne;
 2. ce sont des exigences **pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.**
- 9.08 Le candidat à qui le poste est attribué, est confirmé à son poste après une période d'essai maximale de **soixante (60)** jours de travail. Si la personne salariée ne peut compléter la période d'essai ou si elle le désire, pendant sa période d'essai, elle est réintégrée à son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur.
- 9.09 Dans le cas de mise à pied, **l'employeur** garde au travail la personne salariée ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'elle soit habile et capable de remplir les exigences normales de la tâche et de façon plus générale qu'elle soit capable de remplir ses fonctions en vertu des critères fixés à l'article 9.07.
- 9.10 Le rappel au travail des personnes salariées mises à pied se fait par ancienneté pourvu que la personne salariée ainsi rappelée soit apte à remplir les exigences normales du poste à accomplir et ait la qualification requise telle que précédemment définie à l'article 9.07. **La personne salariée régulière à temps plein a priorité sur tout poste régulier lors de rappel au travail.** Les rappels au travail se font par courrier recommandé, à la dernière adresse remise par la personne salariée à l'employeur, au moins cinq (5) jours avant la date où la personne salariée doit reprendre son travail.

ARTICLE 10 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 10.01 a) **Dans le cas d'une absence d'un titulaire de poste**, 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. **L'employeur offre le poste en affectation temporaire selon l'ancienneté lorsque la durée prévue est de plus d'une (1) journée.**
- b) L'employeur peut exiger qu'une personne salariée exerce des tâches autres que celles qu'elle exerce de façon principale et habituelle.

- 10.02 **Après la signature de la présente convention collective, la personne salariée qui est affectée temporairement à un poste dont le taux de salaire est supérieur au sien, reçoit une prime de quatre pour cent (4%) de son taux horaire pour toutes les heures effectuées.**
- 10.03 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée temporairement à une fonction à l'extérieur de l'unité de négociation, celle-ci reçoit cent dix pour cent (110 %) de son taux de salaire régulier pour chaque heure rémunérée et ce, dès le remplacement. Telle affectation peut être refusée par la personne salariée.
- 10.04 Lorsque l'employeur affecte une personne salariée temporairement à une fonction de classification inférieure à celle qu'elle occupe, elle ne subit pas de perte de salaire, ni de perte d'aucun droit.
- 10.05 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 des paragraphes 10.02 et 10.03 le tout sujet aux dispositions des articles 13 et 14 de la présente convention collective.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01 a) Aucune personne salariée régulière ne peut être congédiée, mise à pied, subir de baisse de salaire, subir une diminution d'heures de travail à la suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, ou d'attribution d'ouvrage à sous-contrat.
- b) Dans tous les cas cités précédemment où les conditions de travail des personnes salariées peuvent être affectées par un sous-contrat, l'employeur doit en discuter avec le syndicat **dans le meilleur délai possible, sauf si urgence**, en vue d'en venir à une entente.
- 11.02 Lorsque l'employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, il permet, à toute personne salariée régulière visée par les changements et qui le désire, selon l'ancienneté et en fonction des besoins de la Ville, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, aux frais de l'employeur, afin qu'elle puisse se qualifier conformément aux dispositions des paragraphes 9.01, 9.04 et 9.07 des présentes.
- 11.03 La personne salariée dont le poste est aboli peut choisir soit l'entraînement et le recyclage pour une période maximum d'un (1) mois en vue d'accéder aux **postes** disponibles. **Si aucun poste n'est disponible, le processus prévu à 11.04 s'applique.**
- 11.04 En cas de déplacement, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle qui doit être déplacée:
1. L'employeur détermine d'abord quel(s) poste(s) est(sont) aboli(s);

2. Est déplacée la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans la classification du poste aboli;
3. La personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être déplacée dans une classification égale ou inférieure, aux dépens de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste concerné;

La personne salariée ainsi déplacée peut aussi exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être déplacée dans une classification supérieure, aux dépens de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition qu'elle soit plus compétente que la personne salariée détentrice du poste concerné. En cas de contestation, l'Employeur assume le fardeau de preuve quant à la démonstration de la compétence ;

4. Chaque personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait une personne salariée d'une classification égale ou inférieure à la sienne et qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste concerné, sous réserves des dispositions relatives au déplacement dans une classification supérieure;
5. La personne salariée déplacée à une autre classification, en vertu des paragraphes précédents, conserve l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation;
6. La personne salariée déclarée surplus après les mécanismes prévus aux paragraphes précédents, doit accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage qui lui est proposé, en autant qu'elle ait les aptitudes requises. En cas de refus ou en l'absence d'entraînement ou de recyclage, la personne salariée est inscrite sur une liste de rappel et y est maintenue pour une période maximum de **vingt-quatre (24)** mois de calendrier.

Lorsque la personne salariée est rappelée au travail, la période de travail retarde l'échéance de vingt-quatre (24) mois de la rupture du lien d'emploi selon la durée de la période travaillée.

Si la personne salariée n'est pas rappelée, elle reçoit, à l'expiration de cette période, une indemnité équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois.

La personne salariée peut, durant la période entre douze (12) et vingt-quatre (24) mois sur la liste de rappel, démissionner et réclamer l'indemnité décrite précédemment.

ARTICLE 12 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 12.01 Puisqu'il y va de son intérêt et de celui de ses personnes salariées, l'employeur convient qu'il favorisera, dans la mesure du possible, **la formation et le perfectionnement** de ses personnes salariées régulières.

12.02 Si, à la demande de l'employeur, une personne salariée assiste à un congrès, colloque ou séminaire, l'employeur assumera le paiement des frais **d'inscription**, de pension, de transport et autres. **Pendant toute la durée de ces activités, la personne salariée sera rémunérée à son taux horaire régulier. Il n'y a pas de rémunération additionnelle si l'activité excède la journée ou la semaine régulière de travail.**

12.03 Si, à la demande de l'employeur, une personne salariée suit des cours de perfectionnement, les heures excédant les heures régulières de la journée de travail seront mises en banque au taux du temps supplémentaire applicable et seront reprises en temps. Cela comprend également les heures requises pour les déplacements. De plus, l'employeur assumera les frais inhérents à cette formation.

12.04 PROCÉDURE DE FORMATION

Dans le cas de formation dispensée aux employés, la préférence est accordée au salarié ayant postulé en autant qu'il possède les exigences et les qualifications de base pour recevoir ladite formation.

a) Affichage

L'employeur affiche l'offre de formation pendant cinq (5) jours ouvrables et remet une copie au syndicat. L'avis fournit les renseignements suivants :

- 1- le poste visé par la formation ;
- 2- le nombre de personnes à être formées ;
- 3- les qualifications et exigences afin d'être éligible à la formation ;
- 4- la durée de la formation.

b) Application

Le salarié qui désire recevoir la formation doit compléter le formulaire prévu à cet effet durant la période d'affichage. Une copie de ce formulaire est remise au syndicat. Un employé doit appliquer que sur un seul affichage de formation à la fois.

c) Choix du candidat

La formation est dispensée au candidat de l'unité de négociation qui répond le mieux aux exigences et qualités de base pour recevoir ladite formation.

L'employeur peut mettre fin à cette formation et retourner l'employé à son ancien poste parce qu'il ne répond pas aux exigences nécessaires pour recevoir la formation. L'employeur aura à faire la démonstration objective de l'incapacité du travailleur et ce, lors d'une rencontre avec l'employé et un délégué syndical.

d) Rémunération

Durant la période de formation d'un employé, ce dernier reçoit le taux salarial de son poste régulier.

e) Obligation de l'employé formé

L'employé qui a reçu la formation en vertu d'un affichage de formation a l'obligation d'effectuer le travail visé par la formation et ce, en tout temps.

ARTICLE 13 DURÉE ET HORAIRES DE TRAVAIL

13.01 Travaux publics

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées des **travaux publics** est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement, de sept heures (7h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00) et le vendredi de sept heures (7h00) à onze heures (11h00).

Pour le poste de mécanicien, l'employeur peut établir un quart de travail en soirée du lundi au vendredi de treize heures (13h00) à dix-huit heures (18h00) et de dix-neuf heures (19h00) à vingt-deux heures (22h00), ou en fonction des besoins du service. Cet horaire fait partie du poste et est indiqué sur l'affichage.

b) 1. Saison hivernale

Pendant la saison hivernale, la semaine de travail des personnes salariées **des travaux publics** affectées aux opérations de déneigement et d'enlèvement de la neige est de quarante (40) heures, réparties selon le **tableau ci-dessous**:

Plage horaire déneigement							
A-Horaire jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Flexibilité heures	7:00 à 17:00	7:00 à 17:00	7:00 à 17:00	7:00 à 17:00	7:00 à 11:00		
	1	1	1	1	1		
	2	2	2	2	2		
	3	3	3	3	3		
	4	4	4	4	4		
	5	5	5	5	5		
B-Horaire soir	16:30 à 1:00	16:30 à 1:00	16:30 à 1:00	16:30 à 1:00	16:30 à 1:00		
	7	7	7	7	7		
	8	8	8	8	8		
	9	9	9	9	9		
	10	10	10	10	10		
	C-Horaire FDS				7:00 à 17:00	7:00 à 17:00	7:00 à 17:00
				11	11	11	11
				12	12	12	
Rotation			Notes		Patrouille		
<p>Rotation de C vers B vers A vers C</p> <ul style="list-style-type: none"> Employés ayant un horaire fixe de jour : saison 16-17 : 4 saison 17-18 : 3 À partir de la saison 18-19, l'horaire de soir se termine à 00:30. La période de repas est de 30 minutes et rémunérée L'ordre initial est choisi par les employés par ancienneté. 			<ul style="list-style-type: none"> L'horaire # 12 est le premier à être appelé si le log book le permet. Les horaires # 11 et 12 seront complétés à la demande de l'employeur. À défaut, les employés seront payés 40 heures. Tous les horaires sont sujets au déplacement des heures de début ou de fin. Si l'horaire du matin est devancé de deux (2) heures et plus, une période de 45 minutes est accordée pour le déjeuner (2 pauses rég. et 1 pause supplémentaire). Les employés doivent aviser le supérieur immédiat (rotation obligatoire selon les besoins de déneigement). 		<p>Patrouille: 2:30 à 10:30 Lundi à vendredi</p> <p>Patrouille: vendredi 17:00 à dimanche minuit</p>		

- La semaine de travail débute le lundi à minuit (0h) pour se terminer le dimanche suivant à vingt-trois heures et cinquante-neuf minutes (23h59).
- Les personnes salariées travaillent **sur l'horaire du tableau «Plage horaire déneigement»**. Cet horaire est établi pour la **saison hivernale** et est affiché au **garage municipal au début de la saison**. En plus des dispositions prévues à la présente, une personne salariée doit pouvoir observer ses congés hebdomadaires la fin de semaine (samedi et dimanche) et ce, au moins une (1) semaine sur trois (3).
- Lors de changements planifiés**, l'horaire de la personne salariée peut être modifié au plus tard à **dix-huit heures (18h00)** la journée précédente, **lors d'ajout ou d'annulation d'une journée de travail**.

5A

5. L'employeur n'est pas tenu d'offrir du travail supplémentaire tant que toutes les personnes salariées n'ont pas complété leur quarante (40) heures régulières de travail.

c) Horaire de travail pour travaux spécifiques

Certains travaux spécifiques peuvent susciter la mise en place d'horaires différents selon les besoins des opérations et des compétences requises. L'affectation se fait par volontariat. Si le nombre de volontaires qualifiés excède les besoins, l'affectation se fait selon l'ancienneté. À défaut d'inscription de volontaires qualifiés, l'affectation se fait selon l'ordre inverse d'ancienneté.

13.02

Bureau

- a) Les personnes salariées de bureau ont une semaine de travail normale de trente-deux heures et demi (32½) réparties du lundi au vendredi comme suit :
- Lundi au jeudi : 8 h 15 à 12 h 00
13 h 00 à 16 h 30
 - Vendredi : 8 h 30 à 12 h 00
- b) **La semaine régulière des postes de l'adjointe à la mairie et à la direction générale et de la greffière-assistante est de trente-cinq (35) heures par semaine.**

L'horaire de travail doit respecter l'horaire prévu en a), à moins d'entente avec la direction générale. Les deux heures et demie (2.5) supplémentaires sont effectuées selon les besoins des services.

- c) **La semaine régulière du technicien en administration dont les fonctions sont directement reliées au groupe travaux publics est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement, de sept heures (7h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00) et le vendredi de sept heures (7h00) à onze heures (11h00).**

13.03

Technicien en loisirs

La semaine régulière des personnes salariées affectées au service des loisirs est de quarante (40) heures, normalement du lundi au vendredi de huit heures (8 h 00) à douze heures (12 h 00) et de treize heures (13 h 00) à dix-sept (17 h 00), mais peut être adapté en fonction des besoins.

13.04

Technicien opérateur en traitement des eaux

La durée du travail ainsi que les conditions de travail particulières à ce service sont regroupées à l'Annexe «E» de la convention collective.

13.05

Dans les cas d'urgence où les personnes salariées doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que

possible, dès que l'urgence a cessé et, à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure avant ou après la période régulière de repas.

13.06 Période de pause

Les périodes de pauses sont les suivantes :

- Pour le bureau, de dix heures quinze (10 h 15) à dix heures trente (10 h 30) et de quinze heures (15 h 00) à quinze heures quinze (15 h 15).
- Pour les travaux publics, de neuf heures trente (9 h 30) à neuf heures quarante-cinq (9 h 45) et de quinze heures (15 h 00) à quinze heures quinze (15 h 15).

Les pauses seront aux heures fixes prévues à moins que celles-ci ne causent des répercussions importantes. Dans ce cas, la pause sera légèrement décalée.

13.07 Période pour se laver

Toute personne salariée accomplissant un travail malpropre bénéficie d'une période de dix (10) minutes pour se laver avant son heure de repas et à la fin de sa journée de travail.

13.08 **Afin de faciliter le transport pour la période du dîner, de l'emplacement du travail (départ 11h50) au garage initial, l'employeur disponibilise un camion, et ce, afin que la période de dîner d'une (1) heure soit respectée par les personnes salariées des travaux publics.**

Les employés doivent être de retour à l'emplacement du travail à 13h10.

13.09 **Modification d'horaire : conciliation travail-famille**

- a) Une personne salariée peut transmettre une demande écrite à l'employeur afin de modifier son horaire régulier de travail afin de favoriser la conciliation travail-famille en indiquant les raisons justifiant sa demande.
- b) Chaque demande peut être effectuée pour une période maximale de douze (12) mois consécutifs et réévaluée annuellement.
- c) Chaque demande doit être compatible avec le maintien des services offerts et le respect des autres employés qui pourraient être affectés par la modification demandée.
- d) L'autorisation d'une modification d'horaire est sous la responsabilité de la direction générale.
- e) La personne salariée ou l'employeur peut mettre fin, s'il y a lieu, à une entente de modification d'horaire suite à un préavis écrit de deux (2) semaines.

- f) Une entente de modification d'horaire doit faire l'objet d'une lettre d'entente dûment signée par la personne salariée, la direction générale et le syndicat.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 a) Tout travail effectué en sus de quarante (40) heures semaine par les personnes salariées des **travaux publics incluant le technicien en administration de ce groupe** est considéré comme du travail en temps supplémentaire. Tout travail effectué par les personnes salariées de bureau en sus de trente-cinq (35) heures semaine est considéré comme du travail en temps supplémentaire. **Tout travail effectué par les personnes salariées du service des loisirs en sus de quarante (40) heures est considéré comme du travail en temps supplémentaire.**
- b) **Tout travail supplémentaire doit toujours être approuvé par le supérieur immédiat.**
- c) Le travail en temps supplémentaire n'est pas obligatoire sauf dans les cas d'urgence.
- 14.02 Le travail en temps supplémentaire planifié à l'avance et/ou fait en continuité avec l'horaire régulier de travail est réparti le plus équitablement possible entre les personnes salariées qui, habituellement, exécutent le travail pour lequel du travail en temps supplémentaire est requis. Les autres cas sont régis par l'article 15 de la convention collective.
- 14.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré **ou mis en banque** de la façon suivante:
- a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée des **travaux publics**, pour chacune des heures de travail effectuées en sus de quarante (40) heures semaine jusqu'à concurrence de quarante-neuf heures et demi (49.5) de travail dans la semaine régulière de travail
- Pour la personne salariée de bureau, le taux et demi (150%) s'applique pour chacune des heures de travail effectuées en sus de trente-cinq (35) heures semaine. Les heures travaillées en sus de trente-deux heures et demi (32.5) mais moins de trente-cinq (35) heures semaine sont rémunérées à taux régulier.
- b) Au taux double (200%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail en temps supplémentaire effectuées au-dessus de quarante-neuf heures et demi (49.5) de travail dans la semaine régulière de travail.
- 14.04 Pour les fins d'application de la présente clause, tout travail exécuté en temps supplémentaire et qui n'excède pas **quinze (15) minutes** est calculé comme l'équivalent **de quinze (15) minutes**, et en excédant de **quinze (15) minutes** mais qui n'excède pas **trente (30) minutes** est calculé comme l'équivalent **de trente (30) minutes et en excédant de trente (30) minutes mais qui n'excède pas**

quarante-cinq (45) minutes est calculé comme l'équivalent de quarante-cinq (45) minutes et ainsi de suite pour le travail subséquent en temps supplémentaire.

<u>Minutes</u>	<u>Calcul</u>
Moins que 15	15 minutes
Entre 15 et 30	30 minutes
Entre 30 et 45	45 minutes
Entre 45 et 60	1 heure

- 14.05 À compter de la date de signature de la présente convention collective, le temps supplémentaire est compilé de la façon suivante :
- 50% monnayable ou placé dans une banque monnayable à la demande de la personne salariée
 - 50% cumulé dans une banque de temps qui doit être repris en temps seulement

Tout solde de la banque monnayable est remboursé par l'employeur au 30 novembre. Sur demande de la personne salariée, l'employeur peut verser le solde d'heures non-utilisées, **pour la partie monnayable seulement**, directement dans le REER désigné par la personne salariée sans contrepartie de la part de l'employeur. Sur demande de la personne salariée qui est absente le 30 novembre en vertu d'un congé autorisé par la présente convention, l'employeur peut reporter le paiement du solde d'heures non-utilisées lors du retour au travail de la personne salariée. Le cas échéant, le solde d'heures non-utilisées est monnayé en fonction du taux de salaire en vigueur au 30 novembre.

La reprise du temps doit être demandée en respectant un délai de cinq (5) jours ouvrables. Selon les besoins du service, une demande pourrait être refusée.

De plus, en mai de chaque année, l'employeur offre un calendrier de semaines disponibles pour la reprise de temps. Ces choix se font par ancienneté pour une période d'une (1) semaine à la fois.

Les personnes salariées devront placer à l'horaire les semaines complètes de temps accumulé.

- 14.06 Sous réserve du paragraphe 14.05, la rémunération de temps supplémentaire est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.
- 14.07 Si le travail en temps supplémentaire doit durer plus de deux (2) heures, la personne salariée qui exécute ce travail en continuité avec son horaire régulier de travail, a droit à une période de repas **de trente (30) minutes payées, en rotation et à raison de deux (2) personnes salariées à la fois.**
- 14.08 La personne salariée qui exécute du travail en temps supplémentaire le samedi, le dimanche et un jour férié, a droit aux avantages prévus au paragraphe 13.06 pourvu que la durée totale du travail en temps supplémentaire doive excéder trois (3) heures.

- 14.09 La personne salariée qui exécute du travail en temps supplémentaire sur semaine a également droit, pour chaque bloc de quatre (4) heures, à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées; cette période peut être prise au cours de la troisième (3^e) heure de travail.

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

- 15.01 Toute personne salariée **qui, à la demande de l'employeur lors de situation d'urgence, est** obligée de revenir sur les lieux de travail pour effectuer un travail supplémentaire reste disponible et reçoit une rémunération équivalente à trois (3) heures au taux de temps supplémentaire applicable.
- 15.02 Dans le cas de rappel durant la période de vacances annuelles d'une personne salariée, tout travail effectué est rémunéré au taux double (200%) en plus de son salaire reçu pour sa période de vacances et un minimum de trois (3) heures est garanti à la personne salariée ainsi déplacée.
- 15.03 Les rappels au travail en temps supplémentaire sont répartis le plus équitablement possible, parmi les personnes salariées régulières ayant les qualifications requises pour faire le travail.
- 15.04 **Les rappels au travail sont rémunérés ou cumulés dans la banque monnayable selon le choix de la personne salariée.**
- 15.05 **Cet article ne s'applique pas au rappel au travail pour le déneigement lorsque les personnes salariées devancent les heures de leur semaine régulière de travail.**

ARTICLE 16 SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

- 16.01 Les salaires et les taux de salaire réguliers des personnes salariées régies par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe «D» qui fait partie intégrante de la présente convention.

L'avancement d'échelon se fait lorsque les heures de travail de la personne salariée atteignent le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour son emploi multiplié par 52. **Pour les personnes salariées régulières à temps plein embauchées avant janvier 2012, l'avancement d'échelon se fait au 1^{er} janvier de chaque année.**

Il est entendu que les vacances, les absences pour **accident de travail et** maladie professionnelle, les absences indemnisées attribuables à une victime d'un acte criminel au sens de la loi et les absences pour raisons parentales indemnisées par le RQAP sont assimilables à des heures travaillées, de même que toute absence pour maladie ou accident personnel, pour les premiers douze (12) mois d'absence.

- 16.02 La classification des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation est celle apparaissant à l'annexe «C».

16.03 Les personnes salariées apparaissant à l'annexe «A» ont priorité pour l'exécution de leurs tâches lors d'embauche de personnes salariées surnuméraires.

La liste des personnes salariées régulières à l'emploi de l'employeur en date de la signature de la convention, ainsi que leur **statut, leur titre d'emploi, leur classe, leur échelon et leur ancienneté** apparaît à l'annexe "A" de cette convention.

La liste des personnes salariées surnuméraires ainsi que la liste des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel en lien avec l'article 11 de la convention collective s'il y a lieu apparaissent également aux Annexes «A-1» et «A-2» de la convention.

16.04 Advenant la création d'un nouveau titre d'emploi ou la modification d'un titre d'emploi existant, les parties conviennent de fixer la classification et le salaire s'y rattachant dans les dix (10) jours ouvrables de la création dudit titre d'emploi. À défaut d'entente sur la classification et le salaire, la question est référée à l'arbitrage.

16.05 L'employeur doit remettre, à la personne salariée mise à pied, congédiée ou qui quitte son emploi pour une raison ou pour une autre, tous les montants dus en vertu de la présente convention collective, au plus tard dix (10) jours ouvrables après son départ. De plus, l'employeur doit remettre aux ayants droit ou héritiers légaux toute somme due en cas de décès de la personne salariée.

16.06 Reconnaissance de l'expérience à l'embauche

L'employeur peut reconnaître les années d'expérience pertinente chez un autre employeur pour la détermination de l'échelon lors de l'embauche.

ARTICLE 17 PRIMES DE RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Les primes sont applicables sur les heures régulières seulement.

17.02 Le cumul de primes ne peut excéder 2,00 \$ par heure.

17.03 À compter de la signature de la convention collective, les primes suivantes s'appliquent :

a) Coordination du travail

L'employeur assigne, selon les besoins, une personne salariée à la coordination des opérations ou d'une équipe de travail

La personne salariée reçoit une prime horaire de un dollar (1,00 \$).

b) Patrouille

Lorsqu'une personne salariée dont l'occupation est «manœuvre» assume la responsabilité de patrouilleur, elle reçoit une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure.

c) Responsable des immeubles

Une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure est appliquée sur toutes les heures régulières de l'occupation «Préposé aux immeubles».

d) Expertise spécifique

Une prime de cinquante cents (0,50 \$) l'heure s'applique à un manœuvre qui exécute l'une des tâches de l'occupation «manœuvre spécialisé».

e) Coordination travaux mécaniques et achats

Une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure est appliquée sur une période de vingt (20) heures par semaine.

f) Disponibilité et expertises spécifiques

Une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure est appliquée sur toutes les heures régulières de l'occupation « adjointe à la mairie et à la direction générale ».

g) Coordination des opérations du greffe

Une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure est appliquée sur toutes les heures régulières de l'occupation « greffière assistante ».

h) Révision de documents et planification du travail de l'agent de bureau, réception et services aux citoyens

Une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure est appliquée sur toutes les heures régulières de la personne salariée à qui cette responsabilité est confiée.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 Toute personne salariée a droit à des vacances selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} avril.

La personne salariée a droit comme paie de vacances à la plus élevée des deux (2) formules suivantes:

- a) La personne salariée en vacances reçoit une rémunération équivalente à deux pour cent (2%) de son salaire brut gagné dans l'année-vacances précédente pour chaque tranche de cinq (5) jours de vacances qu'elle accumule à son crédit.

Exemple:

Rémunération d'un jour de vacances:

$$= \frac{2\% \text{ (du salaire brut gagné au cours de l'année-vacances)}}{5 \text{ (i.e. tranche de 5 jours)}}$$

- b) Une paie équivalente à une journée régulière de travail pour chaque journée de vacances qu'elle a à son crédit.

18.02

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.

1. Si elle a moins d'un (1) an de service continu, la personne salariée a droit à une (1) journée de vacances payée à son taux de salaire régulier pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
2. La personne salariée ayant un (1) an de service a droit à deux (2) semaines de vacances.
3. La personne salariée ayant trois (3) ans de service a droit à trois (3) semaines de vacances.
4. La personne salariée ayant cinq (5) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances.
5. La personne salariée ayant huit (8) ans et plus de service a droit à un (1) jour additionnel de vacances par année additionnelle de service jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines.

Les vacances se prennent de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et la personne salariée. Toutefois, la personne salariée a le droit de prendre ses vacances en période d'au moins dix (10) jours consécutifs à la fois. Tout résidu de moins de cinq (5) jours doit cependant être pris de façon continue, sauf s'il y a entente différente entre la personne salariée et l'employeur.

18.03

Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1^{er} avril de chaque année.

Sauf exception et après entente avec l'employeur, le solde des vacances non-utilisé au 31 mars est annulé et la banque retombe à zéro (0) à cette date.

18.04

- a) L'employeur affiche, au garage municipal et à l'Hôtel de Ville, le quantum de vacances **au début du mois de mars** de chaque année.
- b) Les calendriers de vacances sont établis en fonction des **besoins du service**. **Le choix des vacances se fait lors d'une réunion de toutes les personnes salariées convoquées par l'employeur, selon les différents services, au plus tard le 15 avril et de la façon suivante :**

1. **lors du premier tour, la personne salariée fait son choix pour les dix (10) premiers jours, et ce, par ancienneté ;**
2. **lors des tours subséquents, la personne salariée fait le choix pour une (1) semaine supplémentaire à la fois, et ce, par ancienneté ;**

- 18.05** La période comprise entre le 1^{er} avril et la fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Toutefois, la personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de la période normale après entente entre l'employeur et la personne salariée. Les vacances dues au 1^{er} avril peuvent se prendre au mois de mars précédent, après entente entre l'employeur et la personne salariée.
- 18.06** **Exceptionnellement**, la personne salariée **peut** changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres personnes salariées soit respectée, après entente avec l'employeur.
- 18.07** La personne salariée régulière intermittente et surnuméraire reçoit, en lieu et place de vacances, une rémunération équivalente à deux pour cent (2 %) du salaire gagné pour chacune des semaines de vacances auxquelles elle aurait normalement droit à chaque période de paie.
- 18.08** Toute personne salariée surnuméraire en remplacement pour plus de six (6) mois et toute personne salariée régulière intermittente peut, après la procédure établie à l'article précédent et après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement de deux (2) semaines par année de calendrier, à titre de vacances annuelles.
- 18.09**
- a) La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et non rétablie au début de la période déterminée pour ses vacances peut, si elle le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur.
 - b) La personne salariée victime d'un accident et/ou d'une maladie nécessitant une hospitalisation pendant sa période de vacances peut, sur présentation de pièces justificatives, interrompre et reporter ses vacances à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur.
- 18.10** La personne salariée en vacances continue de recevoir son salaire qui lui est versé régulièrement. **Sur demande écrite faite au moins dix (10) jours avant le début de sa période de vacances**, elle peut toucher ce traitement, avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances.
- 18.11** Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés et non pris à la date de son départ.
- 18.12** En cas de décès de la personne salariée, l'employeur remet aux ayants droit et/ou aux héritiers légaux l'équivalent en argent des jours de vacances accumulés et non pris en date du décès.

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHOMÉS PAYÉS

19.01 a) Les jours suivants sont reconnus congés fériés et jours chômés payés:

1. la veille du Jour de l'An
2. le premier de l'An;
3. le lendemain du Jour de l'An;
4. le Vendredi saint;
5. le lundi de Pâques;
6. la journée nationale des patriotes;
7. la fête nationale des Québécois;
8. la Confédération;
9. la fête du Travail;
10. l'Action de grâces;
11. la veille de Noël
12. le jour de Noël;
13. le lendemain de Noël;
14. une (1) journée (congé mobile) ;
15. **une (1) journée d'appréciation de Témiscouata-sur-le-Lac dont le jeudi après-midi pour des activités des employés et le vendredi avant-midi ou après-midi sera congé. Cette journée d'appréciation sera planifiée le jeudi en après-midi précédant la fête du travail. Pour bénéficier de cette journée, la participation aux activités est requise. Pour le service du traitement des eaux, l'employeur vérifie avec les personnes salariées concernées afin qu'elles puissent bénéficier de cette journée ou la reprendre en congé car une personne doit obligatoirement assurer la garde dans ce service.**

La rémunération pour ces jours correspond aux heures prévues à l'horaire régulier de la personne salariée.

- b) Le bureau est fermé entre Noël et le Jour de l'An. Les jours se situant dans cette période sont considérés jours chômés dont deux (2) jours sont payés par l'employeur pour le personnel de bureau. S'il y a plus de deux (2) jours à combler, les jours supplémentaires seront aux frais de la personne salariée.

19.02 a) Si un des jours plus haut mentionnés tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, à moins que la fête n'ait été reportée à une date ultérieure par décret provincial ou fédéral.

- b) **Si l'un des jours mentionnés survient pendant la période de vacances de la personne salariée, celui-ci s'ajoute à celles-ci, au début ou à la fin.**

Lorsque la personne salariée est en vacances lors de la journée d'appréciation de Témiscouata-sur-le-Lac (jeudi pm et vendredi am), la demi-journée du vendredi sera reportée à une date ultérieure. Si l'employé décide de participer aux activités du jeudi pm, alors ce dernier sera rémunéré le jeudi pm et la demi-journée du vendredi sera reportée à une date ultérieure.

Il lui est loisible de reporter ces congés à une date de son choix, et ce, avant le 31 décembre, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- c) **La journée (congé mobile)** est observée à une date choisie par la personne salariée. **La journée (congé mobile) doit coïncider avec un jour ouvrable avant le 31 décembre et ce, après entente avec l'employeur. La personne salariée doit aviser l'employeur quarante-huit (48) heures avant la prise de cette journée (congé mobile).** La prise de ce congé ne doit pas être à l'encontre des besoins du service.

19.03 En plus de la rémunération prévue au chapitre du temps supplémentaire, la personne salariée tenue de travailler un jour chômé a droit soit à la rémunération du jour chômé, soit à la remise du jour chômé payé. La personne salariée détermine si le jour chômé payé doit lui être remis en temps; si oui, elle fixe la date de la remise dudit jour chômé après entente avec l'employeur.

19.04 Si la personne salariée démissionne comme personne salariée de l'employeur, les jours de congés fériés précédant la date de son départ et qu'elle n'a pas pris à cette date lui sont payés à son salaire régulier au moment de son départ avec sa dernière paye.

19.05 En cas de décès de la personne salariée, l'employeur remet aux ayants droit ou héritiers légaux l'équivalent en argent des jours fériés précédant la date du décès et qu'elle n'a pas pris à cette date.

ARTICLE 20 CONGÉS SPÉCIAUX

20.01 Toute personne salariée régie par la présente convention bénéficie de congés spéciaux qu'elle peut prendre sans perte de salaire, **à moins de stipulations contraires.**

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

20.03 **La personne salariée doit aviser l'employeur, dans le meilleur délai possible, des jours d'absence qu'elle prévoit prendre lors de ces événements.**

- a) Lors du décès du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables ;
- b) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours ouvrables; elle a également droit à une (1) journée supplémentaire, s'il y a plus de deux cents (200) kilomètres de distance de son domicile;
- c) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, de la belle-soeur, du beau-frère, d'un grand-parent, du gendre, de la bru : trois (3) jours ouvrables; elle a également droit à une (1) journée supplémentaire s'il y a plus de deux cents (200) kilomètres de distance de son domicile;

- d) **Lors du décès d'un neveu ou d'une nièce : un (1) jour ouvrable.**
- e) Lorsqu'une personne salariée se marie, il lui est alloué trois (3) jours ouvrables;
- f) Lors du mariage d'un enfant : un (1) jour ouvrable **et deux (2) jours additionnels sans solde, sur demande ;**
- g) Lors du mariage d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour **sans solde.**
- h) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: trois (3) jours ouvrables **et deux (2) jours additionnels sans solde, sur demande ;**
- i) Dans les cas de maladie grave et/ou d'accident nécessitant l'hospitalisation d'urgence du conjoint ou d'un enfant: deux (2) jours ouvrables;
- j) Lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile: un (1) jour **ouvrable** par année de calendrier;
- k) Lorsque la personne salariée est appelée à agir comme juré ou comme témoin dans une cause, l'employeur accepte d'accorder à la personne salariée un permis d'absence raisonnable pour lui permettre d'exercer ses fonctions. L'employeur paie alors à la personne salariée la différence entre son salaire régulier pour le nombre d'heures qu'elle aurait travaillé normalement et son allocation de juré ou de témoin. La personne salariée doit remettre à l'employeur la preuve du montant reçu à titre d'allocation;

20.04 A moins de stipulation contraire, les mots "une (1) journée de congé" signifient une période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 21 CONGES POUR ACTIVITES PARENTALES

21.01 Les dispositions du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent intégralement à la présente convention. Les congés prévus au RQAP ou son équivalent sont autorisés par l'employeur.

21.02 Le salarié éligible au RQAP reçoit de la part de l'employeur l'équivalent de dix pour cent (10%) de son salaire régulier pour chacune des semaines où il reçoit des prestations du RQAP pour un congé de maternité ou paternité.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS TRAITEMENT

22.01 **L'employeur** peut accorder à une personne salariée qui a acquis cinq (5) ans d'ancienneté, suite à une demande écrite préalable d'au moins quarante-cinq (45) jours, un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an par période de cinq (5) ans pour activités syndicales ou perfectionnement, ou pour tout autre motif jugé valable par l'**employeur**.

- 22.02 A l'expiration du congé prévu en 22.01, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait avant son départ ou l'équivalent si le poste n'existe plus.
- 22.03 Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance du congé, elle est réputée avoir remis sa démission à la date de la fin du congé sauf si elle a reçu l'autorisation de prolonger ou si elle est empêchée de reprendre son travail par maladie ou accident.
- 22.04 La personne salariée bénéficiant d'un congé prévu en 22.01, peut se prévaloir des avantages de régimes d'assurance en autant **que la personne salariée en fasse la demande selon les délais applicables dans le contrat d'assurances** et qu'elle en assume le coût total.
- 22.05 Pendant un congé prévu en 22.01, la personne salariée conformément aux articles 8.02 et 8.03, conserve et/ou conserve et accumule de l'ancienneté selon le cas. Cependant, uniquement pour les fins de calcul de vacances, cette absence n'est pas considérée comme étant du service continu.
- 22.06 La personne salariée qui veut mettre fin au congé prévu en 22.01 avant la date prévue, doit donner un préavis d'au moins **soixante (60) jours**.
- 22.07 L'employeur peut refuser un congé prévu en 22.01 si une personne salariée du même service que celle qui en fait la demande, bénéficie déjà d'un tel congé.
- Si deux (2) personnes salariées font la demande d'un tel congé en même temps, l'employeur l'accorde à celle qui a le plus d'ancienneté.

ARTICLE 23 ACCIDENT DE TRAVAIL

- 23.01 L'employeur doit prendre les mesures prévues par la loi afin d'assurer la sécurité et la santé de ses personnes salariées et fournit les équipements requis en fonction des travaux effectués.
- 23.02 L'employeur doit fournir les moyens de protection et tout autre article de sécurité requis par la loi dans le but de protéger les personnes salariées contre les blessures.
- 23.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées.
- 23.04 Pour les cas d'accidents au travail, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à les payer pour la balance de leur journée de travail si la personne salariée est alors incapable de reprendre normalement son travail. **De plus, lorsque la durée d'absence excède vingt-quatre (24) mois, l'employeur peut rencontrer la personne salariée et son représentant syndical dans le but de discuter du retour au travail de celle-ci.**

- 23.05 Dans les cas d'accidents subis ou maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, l'employeur verse à la personne salariée régulière la différence entre le revenu régulier qu'elle toucherait si elle était au travail et la compensation payée par une assurance patronale de responsabilité civile ou par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin de la Commission ou de l'employeur fasse rapport que ladite personne salariée souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, la rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans cette dernière éventualité, la personne salariée concernée reçoit seulement les prestations et autres compensations versées directement par l'assurance susmentionnée et/ou par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 23.06 L'employeur peut faire examiner la personne salariée malade ou accidentée par un médecin de son choix aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail.
- 23.07 La personne salariée a droit de se faire représenter par le médecin de son choix. En cas de divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de la personne salariée, un troisième (3^e) médecin est nommé conjointement par les deux (2) parties. La décision du troisième (3^e) médecin est finale. Les honoraires de ce dernier sont payés à parts égales par l'employeur et par le syndicat.
- 23.08 La personne salariée accidentée ou malade doit, dans les meilleurs délais, être conduite à l'hôpital le plus rapproché.
- 23.09 La personne salariée doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail en autant que la chose lui est possible.

ARTICLE 24 TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE OU CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- 24.01 La personne salariée qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail, bénéficie d'un congé de maladie conformément aux dispositions du présent article.
- De plus, les parties conviennent que ces jours peuvent être utilisés afin de concilier travail et obligations parentales et familiales. Les obligations familiales concernent le père, la mère, le frère, la sœur et toute personne dont la personne salariée est responsable. Lorsque ces journées sont utilisées à cette fin, la personne salariée doit en faire la demande à l'employeur quarante-huit (48) heures à l'avance et obtenir l'autorisation.**
- 24.02 a) Au 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé à toute personne salariée régulière régie par cette convention, une banque de dix (10) jours de congé de maladie non cumulatifs d'année en année, et dont cinq (5) sont non monnayables.



De plus, l'employeur ajuste la banque d'heures de chaque personne salariée de manière à ce que les cinq (5) premiers jours utilisés soient rémunérés selon le nombre d'heures correspondant à une journée régulière de travail.

- b) Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, sa banque est allouée comme suit: trois quarts (3/4) jour par mois de service, de la date de son embauchage au 31 décembre de la même année.
- c) En décembre de chaque année ou au départ de la personne salariée, celle-ci se voit rembourser au taux de salaire en vigueur, les jours de congé de maladie monnayables non utilisés au 31 décembre, jusqu'à concurrence **de l'équivalent d'une semaine régulière de travail, à titre d'appréciation de la présence au travail.**
- d) Au décès de la personne salariée, le crédit de maladie qu'elle a acquis conformément aux articles qui précèdent et qu'elle n'a pas utilisé est payé à ses ayants droit ou héritiers légaux au salaire que la personne salariée recevait avant son décès.

24.03 La personne salariée doit fournir à l'employeur **sur demande** un certificat médical du médecin de son choix pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs. **Le coût de production de ce rapport est remboursé par l'employeur.**

24.04 Dans tous les cas où une personne salariée doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit, **dans la mesure du possible**, être avisé au plus tard durant l'heure **précédant** le début de la période de travail, sinon le plus tôt possible. L'employeur peut faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail.

24.05 En cas de divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de la personne salariée, les dispositions du paragraphe 23.07 s'appliquent.

24.06 L'employeur conserve le privilège d'exiger de toute personne salariée couverte par cette convention, s'il le juge nécessaire, de subir, sans perte de salaire, un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par l'employeur et ce, aux frais de ce dernier.

ARTICLE 25 ASSURANCE

- 25.01 a) **L'employeur** maintiendra un régime d'assurance couvrant les décès, maladie, accident et salaire.
- b) Le coût total du plan d'assurances collectives est réparti de la manière suivante : 65 % assumé par l'employeur et 35 % assumé par la personne salariée **régulière excluant la personne salariée régulière intermittente et la personne salariée régulière à temps partiel dont la semaine de travail est de moins de vingt (20) heures;**

- c) L'assurance-salaire courte durée est coordonnée avec l'assurance-emploi **pour les absences reliées à la maladie**;
- d) Si l'une ou l'autre des parties veut modifier le plan d'assurance-groupe actuel, elle avise l'autre par écrit. Le syndicat et l'employeur d'un commun accord peuvent conserver, modifier ou changer le plan actuel.
- e) **Les parties conviennent de maintenir la contribution à la réserve de six pour cent (6%) afin de pallier à des hausses importantes des coûts d'assurance incluant, s'il y a lieu, l'IPC Québec. Le maintien de la réserve sera réévalué dans le cadre du renouvellement de l'assurance collective.**
- f) **Selon les résultats de l'année présentés par l'assureur, les primes peuvent être ajustées. S'il y a une hausse de primes, la réserve prévue au point e) sera utilisée. S'il y a baisse de primes, cette réduction est applicable à la contribution de l'employeur seulement, la contribution des employés demeure inchangée.**

25.02 Advenant un retard dans le paiement des prestations d'assurance-emploi, l'Employeur avance à la personne salariée en invalidité les sommes correspondant aux prestations qui auraient dû être versées par l'Assurance-emploi. Dès la réception par la personne salariée des prestations d'Assurance-emploi, cette dernière rembourse à l'employeur les sommes qui lui ont été avancées.

25.03 L'employeur autorise les représentants du syndicat à communiquer directement avec le courtier ou son représentant concernant le dossier d'invalidité d'une personne salariée, pour autant que cette dernière fournisse au syndicat une autorisation à cet effet.

ARTICLE 26 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

26.01 L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). L'employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque personne salariée qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds, par voie de retenue sur le salaire, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué.

26.02 L'employeur accepte de plus de verser, pour et au nom de chaque personne salariée souscrivant au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et membre de l'unité syndicale accréditée, un montant d'argent équivalent à celui contribué par la personne salariée **régulière excluant la personne salariée surnuméraire**, sur la base suivante:

- Pour la période du 1^{er} janvier de chaque année au 31 décembre de chaque année, la contribution maximale de l'employeur est la suivante :

Année 2016 :	1 600,00 \$
Année 2017 :	1 650,00 \$

Année 2018 :	1 700,00 \$
Année 2019 :	1 750,00 \$
Année 2020 :	1 800,00 \$
Année 2021 :	1 850,00 \$
Année 2022 :	1 900,00 \$

- 26.03 L'employeur accepte de faire parvenir au Fonds les sommes ainsi retenues sur le salaire, accompagnées de la contribution équivalente spécifiée à l'article **26.02**. Cette remise doit être faite par l'employeur au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant leur prélèvement, accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence tel que fournis par le Fonds **pour les personnes salariées cotisantes**. Chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable et incessible, l'employeur y consentant par les présentes.
- 26.04 Les conditions et avantages prévus à **cet article** s'appliquent à tous les membres de l'unité syndicale accréditée qui ont accumulé au moins deux (2) mois d'ancienneté, peu importe le nombre d'heures travaillées durant les périodes annuelles couvertes par la présente. La personne salariée régulière intermittente **et régulière à temps partiel** bénéficient de la contribution de l'employeur au prorata du temps travaillé.
- 26.05 La contribution de la personne salariée peut se faire de deux (2) façons:
- a) Déduction à la source;
 - b) Un ou plusieurs montants forfaitaires durant la période prévue à l'article **26.02**.
1. Déduction à la source
 - 1.1 L'employeur retient sur chacune des paies de la personne salariée le montant que celle-ci indique à l'employeur. La personne salariée peut, en tout temps, aviser l'employeur de ne plus retenir ladite contribution.
 - 1.2 Sous réserve des maximums prévus à l'article **26.02**, l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) la même contribution que la personne salariée et ce, à chacune des paies où la déduction à la source s'effectue.
 2. Paiements en montants forfaitaires
 - 2.1 La personne salariée avise l'employeur de tout montant forfaitaire que celle-ci verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et ce, pour chacune des années prévues à l'article **26.02**. La personne salariée avise l'employeur à la date la plus rapprochée possible dudit versement.
 - 2.2 Sous réserve des maximums prévus à l'article **26.02**, l'employeur verse l'équivalent du montant forfaitaire de la personne salariée et ce, à la date la plus rapprochée possible du versement du montant forfaitaire de la personne salariée.

ARTICLE 27 VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ

27.01 L'employeur fournit, gratuitement, à toute personne salariée concernée, les vêtements de protection tels gants, salopettes, imperméables, casques de sécurité, bottes de sécurité, lunettes de sécurité et autres selon les besoins et après justification pour l'accomplissement de son travail. L'employeur rembourse à la personne salariée un maximum de deux cent dollars (200,00\$) par période de deux (2) ans pour l'achat de lunettes de sécurité ajustées avec prescription.

L'employeur aura la possibilité d'identifier un fournisseur, lequel sera obligatoire.

27.02 Les vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vêtement usé ou endommagé, sauf en cas de force majeure.

27.03 L'entretien des **salopettes** fournies par l'employeur est à la charge de ce dernier. **Les salopettes** sont utilisées exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

27.04 L'employeur conserve le privilège d'obliger toutes les personnes salariées à porter les vêtements qu'il juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la santé et la sécurité des personnes salariées.

27.05 **Dans le but d'uniformiser et d'identifier les employés des travaux publics et du traitement de l'eau, l'employeur fournit un manteau d'hiver (style 3 dans 1) et ce, à raison d'un (1) manteau aux trois (3) ans.**

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES

28.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend successivement les modalités ci-après formulées:

- a) L'avertissement écrit;
- b) La suspension;
- c) Le congédiement.

28.02 Seuls les avis disciplinaires dont la personne salariée et le syndicat ont été informés par écrit peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.

28.03 Aucune pression ou mesure ne doit être faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.

28.04 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

28.05 Tout rapport disciplinaire concernant une infraction ou un rapport dépréciatif est rayé du dossier de la personne salariée à la fin d'une période de douze (12) mois, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions de même nature durant ladite période.

28.06 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire pour juste cause ou négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.

ARTICLE 29 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

29.01 Lorsqu'une personne salariée se croit lésée par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail de la présente convention, le syndicat peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage en la matière prévue ci-après.

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

29.03 La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif. La rédaction du grief de même que la mention des articles ou des paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés s'il y a eu erreur cléricale.

29.04 Tout grief ne peut être soumis dans un délai excédant trente (30) jours ouvrables de la date ou de la connaissance de la date de l'événement qui a donné lieu au grief.

29.05 PREMIERE ÉTAPE:

Lorsqu'une personne salariée croit qu'elle a été injustement traitée, le syndicat présente un grief par écrit au directeur général.

29.06 Le directeur général, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, doit apporter une réponse écrite justifiant sa position dans l'objet qui a amené le grief. Une copie de cette réponse est remise à la personne salariée concernée avec copie conforme au syndicat. Si le syndicat juge la réponse insatisfaisante ou s'il y a absence de réponse, le syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, porter le cas en deuxième (2^e) étape: Conseil municipal.

29.07 DEUXIEME ÉTAPE: Conseil municipal

Suite au dépôt du grief au Conseil municipal, par le biais du directeur général, ce dernier doit, dans les **vingt (20)** jours ouvrables qui suivent immédiatement la première (1^{ère}) séance régulière de la présentation d'un grief, faire connaître sa décision.

29.08 Si le syndicat n'a pas reçu, à l'intérieur de ce délai, de réponse du Conseil municipal ou qu'il la juge insatisfaisante, il a **vingt (20)** jours ouvrables pour porter le cas à l'arbitrage.

29.09 Les délais prévus au présent article sont de rigueur; toutefois, les parties peuvent les modifier par entente écrite.

29.10 ARBITRAGE

La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre par lettre **avec accusé réception en bas de celle-ci.**

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

29.12 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. A défaut d'une telle entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du travail du Québec de nommer l'arbitre.

29.13 Le tribunal d'arbitrage a les pouvoirs prévus au Code du travail du Québec.

En aucune circonstance, le tribunal d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier, d'ajouter ou de soustraire au texte de la présente convention collective.

29.14 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

- a) Rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation;
- b) Maintenir la mesure disciplinaire;
- c) Rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances;
- d) Réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.

29.15 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les deux parties.

29.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

29.17 Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le syndicat à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour la durée de l'audition.

ARTICLE 30 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR

30.01 Lorsque la personne salariée doit **effectuer, à la demande expresse de l'employeur, un déplacement, elle reçoit une indemnité du kilomètre conformément au règlement municipal applicable ou un montant minimal de cinq dollars (5,00\$) par sortie (poste, etc.).**

30.02 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser son automobile personnelle de façon régulière dans l'exécution de ses fonctions reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100,00 \$) sur présentation d'une preuve d'assurance « promenade et affaires occasionnelles ».



ARTICLE 31 ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

31.01 Toute annexe à la convention et toute lettre d'entente déposées en vertu du Code du travail font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} janvier **2016** au 31 décembre **2022**. Elle a un effet rétroactif sauf en regard de ce qui y est explicitement indiqué.

32.02 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 subordonnement aux dispositions du Code du travail.

32.03 **Les parties s'engagent à se rencontrer afin de négocier le renouvellement de la convention collective et ce, dans les six (6) mois précédant la date d'échéance de cette dernière.**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Témiscouata-sur-le-Lac, ce 20^{ième} jour du mois de septembre **2016**.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:


Gilles Garon, maire

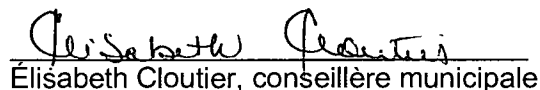

Steve Pelletier, président section locale 2537

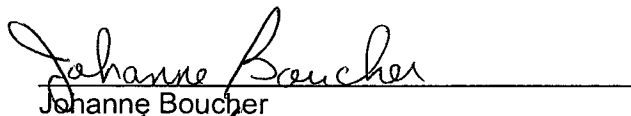

Chantal-Karen Caron, directrice générale

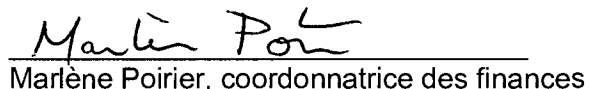

Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

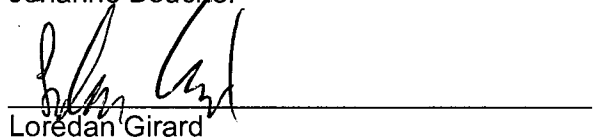
COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATIONS

COMITÉ SYNDICAL DE NÉGOCIATIONS

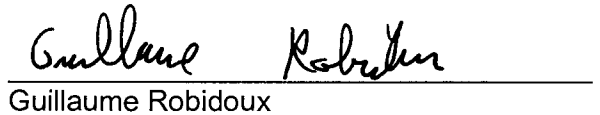

Élisabeth Cloutier, conseillère municipale


Johanne Boucher


Marlène Poirier, coordonnatrice des finances


Lorédan Girard


Philippe Siros, contremaître Travaux publics


Guillaume Robidoux

ANNEXE «A»

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES
À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nom	Statut	Titre d'emploi	Classe	Échelon	Ancienneté
	Régulier	Opérateur spécialisé manœuvre	3	7	1989-11-13
	Régulière	Technicienne en administration	2	7	2011-05-12
	Régulière	Technicienne en comptabilité	2	7	1990-01-11
	Régulier	Opérateur- manœuvre	2	7	2007-12-03
	Régulière	Greffière-assistante	3	7	1989-03-13
	Régulier intermittent⁷	Manœuvre	1	3	2016-04-11
	Régulière	Technicienne en loisirs	2	6	2009-06-01
	Régulier intermittent⁴	Opérateur manœuvre	2	4	2009-12-29
	Régulier	Opérateur- manœuvre	2	5	2006-05-23
	Régulier	Opérateur technique en traitement des eaux	3	7	2009-01-19
	Régulier	Manœuvre spécialisé⁵	2	7	2007-06-04
	Régulière	Manœuvre	1	5	2013-04-29
	Régulier	Mécanicien	3	7	2013-10-28
	Régulier	Opérateur spécialisé manœuvre	3	6	2002-06-17
	Régulière	Technicienne en comptabilité	2	7	2014-06-16
	Régulière	Technicienne en comptabilité	2	7 ¹	1975-06-23
	Régulier intermittent⁷	Manœuvre	1	4	2016-03-01
	Régulier	Opérateur spécialisé manœuvre	3	7	1993-11-15
	Régulier	Mécanicien	3	7	2014-05-26
	Régulier	Manœuvre spécialisé⁵	2	7	1996-10-21
	Régulier	Préposé aux immeubles²	2	7	2009-11-30
	Régulier	Opérateur spécialisé manœuvre	3	7	1989-03-06
	Régulière	Agente de bureau réception et services aux citoyens	1	7	2008-09-29
	Régulier	Opérateur spécialisé manœuvre	3	7	1991-04-08

	Régulier	Opérateur-manoeuvre	2	7	2009-11-30
	Régulier	Opérateur-manoeuvre	2	7	1995-12-18
	Régulière	Adjointe à la mairie et direction générale	3	7	2003-10-06
	Régulière intermittente ⁶	Manoeuvre spécialisée	2	5	2013-11-11
	Régulier	Opérateur technique en traitement des eaux	3	4	2014-04-07
	Régulier	Technicien en administration	2	3	2014-11-10
	Régulière	Technicienne en communications	2	3	2014-12-08
	Régulier	Opérateur spécialisé manoeuvre	3	7	1989-05-08
	Régulier	Opérateur-spécialisé manoeuvre	3 ³	7	2008-07-07

NOTES :¹ Reçoit les augmentations générales annuelles basées sur son salaire de l'année 2015.

² Ce poste sera réévalué en 2018.

³ La classification salariale est reliée aux qualifications en mécanique de ce salarié.

⁴ Ce salarié a une garantie minimale de seize (16) semaines de travail débutant le 1^{er} lundi de décembre.

⁵ Ce poste est reclassifié au 1^{er} janvier 2016.

⁶ Ce poste est reclassifié au 6 juin 2016.

⁷ Statut confirmé à la date de signature de la convention collective.

ANNEXE «A-1»

LISTE DES PERSONNES SURNUMÉRAIRES
À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

-
-



ANNEXE «A-2»

LISTE DES PERSONNES SUR LA LISTE DE RAPPEL
À LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

-
-
-



ANNEXE « B »

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné _____ autorise la Ville de Témiscouata-sur-le-Lac à prélever sur mon salaire un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat, ainsi qu'à verser le montant des prélèvements effectués au trésorier dudit syndicat.

Il est entendu que la présente autorisation est valable pour la durée de la convention collective en vigueur et qu'elle ne peut être révoquée qu'entre le 90^e et le 60^e jour précédant l'expiration de ladite convention collective.

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

ET J'AI SIGNE A Témiscouata-sur-le-Lac, ce ____ jour du mois de _____ 20__.

(témoin)

(signature de la personne salariée)

(adresse)

SP



ANNEXE « C »

1. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

CLASSE	GROUPE ET FONCTIONS
1	Travaux publics : Manoeuvre Bureau : Agent de bureau réception et services aux citoyens
2	Travaux publics : Manoeuvre spécialisé, opérateur manoeuvre, préposé aux immeubles Bureau : Technicienne en administration, technicienne en comptabilité, technicienne en communications Loisirs : Technicienne en loisirs
3	Travaux publics : Opérateur spécialisé-manoœuvre, opérateur technique en traitement des eaux, mécanicien Bureau : Adjointe à la mairie et à la direction générale, greffière assistante

Manoeuvre spécialisé :

Rencontrer deux (2) critères parmi les quatre (4) premiers ou le cinquième (5^e) seulement :

- 1- Aqueduc et égouts
2. Spécialisation pour les quais
3. Bornes-incendie, entretien et réparation
4. Patrouille
5. Qualifications au traitement de l'eau (A.E.C.) et remplacement à cette occupation

Ancienneté requise : Trois (3) ans

Opérateur spécialisé-manoœuvre :

Rencontrer ces critères :

- 1- Formation et expérience : niveleuse-été et déglacage
2. Formation et expérience : pelle mécanique et utilisation du godet arrière de la rétrocaveuse
3. Formation et expérience : souffleur

Ancienneté requise : Cinq (5) ans

ANNEXE «D»

ÉCHELLES SALARIALES AU 1^E JANVIER 2016ÉCHELLE AU 1^E JANVIER 2015

CLASSE	ÉCHELON					
	1 (80%)	2 (84%)	3 (88%)	4 (92%)	5 (96%)	6 (100%)
1	16,25 \$	17,07 \$	17,88 \$	18,69 \$	19,50 \$	20,32 \$
2	18,05 \$	18,05 \$	19,85 \$	20,76 \$	21,66 \$	22,56 \$
3	20,07 \$	21,07 \$	22,07 \$	23,08 \$	24,08 \$	25,08 \$

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ANNUELLES

Les salaires apparaissant à la présente annexe sont **ajustés** selon les dispositions suivantes : à chaque **augmentation générale annuelle**, le salaire de l'échelon 7 (100%) est calculé, et par la suite tous les autres échelons sont recalculés sur la base de l'échelon 7 (100%).

1 ^{er} janvier 2016 :	1.5%
1 ^{er} janvier 2017	1.75%
1 ^{er} janvier 2018	1.75%
1 ^{er} janvier 2019	2.0%
1 ^{er} janvier 2020 :	2.0%
1 ^{er} janvier 2021	2.5%
1 ^{er} janvier 2022	2.5%

ÉCHELLES SALARIALES AU 1^{ER} JANVIER 2016 (1.5 %)

CLASSE	ÉCHELONS						
	1 (80 %)	2 (83.33 %)	3 (86.67 %)	4 (90 %)	5 (93.33 %)	6 (96.67 %)	7 (100%)
1	16,50	17,19	17,87	18,56	19,25	19,94	20,62
2	18,32	19,08	19,85	20,61	21,37	22,14	22,90
3	20,36	21,21	22,06	22,91	23,76	24,61	25,46

ÉCHELLES SALARIALES AU 1^{ER} JANVIER 2017 (1.75 %)

CLASSE	ÉCHELONS						
	1 (80 %)	2 (83.33 %)	3 (86.67 %)	4 (90 %)	5 (93.33 %)	6 (96.67 %)	7 (100%)
1	16,79	17,49	18,19	18,89	19,59	20,29	20,99
2	18,64	19,42	20,19	20,97	21,75	22,52	23,30
3	20,72	21,58	22,45	23,31	24,17	25,04	25,90

ÉCHELLES SALARIALES AU 1ER JANVIER 2018 (1.75 %)

	ÉCHELONS						
CLASSE	1 (80%)	2 (83.33%)	3 (86.67%)	4 (90%)	5 (93.33%)	6 (96.67%)	7 (100%)
1	17,08	17,79	18,51	19,22	19,93	20,64	21,35
2	18,97	19,76	20,55	21,34	22,13	22,92	23,71
3	21,08	21,96	22,84	23,72	24,60	25,48	26,35

ÉCHELLES SALARIALES AU 1ER JANVIER 2019 (2 %)

	ÉCHELONS						
CLASSE	1 (80%)	2 (83.33%)	3 (86.67%)	4 (90%)	5 (93.33%)	6 (96.67%)	7 (100%)
1	17,42	18,15	18,88	19,60	20,33	21,05	21,78
2	19,34	20,15	20,96	21,76	22,57	23,37	24,18
3	21,51	22,40	23,30	24,19	25,09	25,99	26,88

ÉCHELLES SALARIALES AU 1ER JANVIER 2020 (2 %)

	ÉCHELONS						
CLASSE	1 (80%)	2 (83.33%)	3 (86.67%)	4 (90%)	5 (93.33%)	6 (96.67%)	7 (100%)
1	17,77	18,51	19,25	19,99	20,73	21,48	22,22
2	19,73	20,55	21,38	22,20	23,02	23,84	24,66
3	21,94	22,85	23,76	24,68	25,59	26,51	27,42

ÉCHELLES SALARIALES AU 1ER JANVIER 2021 (2.5 %)

	ÉCHELONS						
CLASSE	1 (80%)	2 (83.33%)	3 (86.67%)	4 (90%)	5 (93.33%)	6 (96.67%)	7 (100%)
1	18,22	18,98	19,73	20,49	21,25	22,01	22,77
2	20,22	21,07	21,91	22,75	23,60	24,44	25,28
3	22,48	23,42	24,36	25,29	26,23	27,17	28,11

ÉCHELLES SALARIALES AU 1ER JANVIER 2022 (2.5 %)

	ÉCHELONS						
CLASSE	1 (80%)	2 (83.33%)	3 (86.67%)	4 (90%)	5 (93.33%)	6 (96.67%)	7 (100%)
1	18,67	19,45	20,23	21,01	21,78	22,56	23,34
2	20,73	21,59	22,46	23,32	24,19	25,05	25,91
3	23,05	24,01	24,97	25,93	26,89	27,85	28,81

ANNEXE «E»

**CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES
DES TECHNICIENS OPÉRATEURS EN TRAITEMENT DES EAUX**

1- Dispositions générales

La présente annexe couvre toute personne salariée **régulière** travaillant à titre de technicien opérateur en traitement des eaux.

Pour toute condition de travail non-prévue à la présente annexe, la convention collective en vigueur s'applique.

2- a) Durée du travail :

La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi de sept heures (7h00) à douze heures (12h00) et de treize heures (13h00) à seize heures (16h00).

b) **Période de probation :**

La période de probation est d'une durée de deux cent vingt (220) jours travaillés.

3- Maintien des services en dehors des heures régulières de travail

3-1 Alarmes et période de garde

a) Afin d'assurer la réponse aux alarmes, un système de garde par période de sept (7) jours est instauré et effectué à tour de rôle parmi les personnes salariées visées par la présente annexe.

b) La période de garde débute le mercredi de la semaine qui suit immédiatement le congé hebdomadaire d'une personne salariée à douze heures (12h00) pour se terminer le mercredi de la semaine suivante, à onze heures cinquante-neuf minutes (11h59). La rotation est assurée aux semaines en respectant le principe émis au présent article.

c) Le montant total de la prime de garde est de **deux cent quarante-sept dollars et cinquante-deux cents (247,52 \$)/7 jours (35,36 \$/jour) au 31 décembre 2015**, et est comptabilisé dans la période de paie pendant laquelle se termine la période de garde. Ce montant peut être fractionné en fonction des **journées** de gardes effectuées dans le cas où une personne salariée effectue un remplacement ou se fait remplacer **conformément à l'article 3-3 b)**.

d) La prime prévue à l'alinéa c) est augmentée annuellement suivant la même proportion que les salaires.

1 ^{er} janvier 2016 :	251,23 \$/7 jours (35,89 \$/jour)
1 ^{er} janvier 2017 :	255,63 \$/7 jours (36,52 \$/jour)
1 ^{er} janvier 2018 :	260,10 \$/7 jours (37,16 \$/jour)
1 ^{er} janvier 2019 :	265,30 \$/7 jours (37,90 \$/jour)
1 ^{er} janvier 2020 :	270,61 \$/7 jours (38,66 \$/jour)
1 ^{er} janvier 2021 :	277,38 \$/7 jours (39,63 \$/jour)
1 ^{er} janvier 2022 :	284,31 \$/7 jours (40,62 \$/jour)

3-2 Fins de semaine et journées de congé férié

- a) Afin d'assurer le maintien des services en tout temps, des tournées les samedis, dimanches et les journées de congé férié sont effectuées par la personne salariée en période de garde.
- b) Les heures des tournées sont de sept heures (7h00) à onze heures (11h00) les samedis, dimanches et jours de congé férié.
- c) **Les heures de travail effectuées pendant les tournées de fin de semaine sont considérées à temps simple et reprises le vendredi suivant, sauf exception.**

Les heures de travail effectuées pendant les tournées de jours fériés sont considérées à temps et demi et rémunérées ou accumulées à la demande de l'employé.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour faciliter la reprise du temps accumulé dans la banque.

3-3 Transfert de garde et transfert de tournée de fins de semaine / jours fériés

- a) La personne salariée qui désire transférer sa garde ou la responsabilité d'une tournée de fin de semaine ou de jours fériés demande d'abord à la personne salariée qui la suit sur la rotation de garde, puis ensuite à la personne qui la précède.
- b) Une personne salariée n'est pas tenue d'accepter un tel transfert. Si elle le fait, elle reçoit la totalité de la prime prévue pour une journée complète ou pour une tournée complète, et ce peu importe si le remplacement était total ou partiel. La personne salariée qui se fait partiellement ou totalement remplacer ne reçoit pas la prime.
- c) Si aucune personne salariée n'accepte le transfert, la personne salariée initialement assignée à la garde ou à la tournée doit l'effectuer.

4- Ressources matérielles et techniques

- a) L'employeur met à la disposition des personnes salariées visées à la présente annexe au moins deux (2) véhicules adéquats à la réalisation de leur travail. Un véhicule est mis à la disposition de la personne salariée qui effectue la période de garde, en tout temps.
- b) Aucune personne salariée visée par la présente annexe n'est requise d'utiliser son véhicule personnel dans le cadre de son travail.

- c) Les autres règles de disponibilisation et d'utilisation des véhicules sont déterminées dans la politique de l'employeur à cet effet. Cette politique est élaborée en collaboration avec les personnes salariées visées par la présente annexe et chaque personne salariée en reçoit une copie.
- d) L'Employeur fournit tous les moyens techniques nécessaires à l'exécution des tâches aux personnes salariées visées à la présente annexe. Cela inclut mais sans s'y limiter : téléphone cellulaire, ordinateur portable, accès à distance sécurisé par le réseau VPN.

5- Rappel au travail lors d'alarmes

- a) Tout rappel au travail pour une situation autre qu'une alarme est assujéti aux dispositions de la convention collective.
- b) La personne salariée de garde doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant de contacter une personne salariée en congé ou en vacances, que ce soit pour une alarme avec ou sans déplacement ou un rappel au travail. Si la personne salariée ne peut rejoindre le supérieur immédiat après avoir essayé tous les numéros de téléphone fournis par l'employeur, la décision revient à la personne salariée.

Alarmes

- c) La personne salariée qui reçoit une alarme qui nécessite un travail mais qui ne requiert pas de déplacement voit son temps réel de travail rémunéré au taux de travail supplémentaire applicable, pour un minimum d'une heure. Si l'alarme requiert un déplacement, les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent.
- d) Le temps de traitement et/ou d'intervention lors d'une alarme, pour la personne salariée de garde, doit se faire le plus rapidement possible, normalement à l'intérieur d'un délai de trente (30) minutes.
- e) La personne salariée de garde prend les dispositions nécessaires pour être rejointe et/ou recevoir les alarmes **en tout temps**.

6- Temps supplémentaire

6-1 Tout travail effectué par les personnes salariées en sus de quarante (40) heures est considéré comme du temps supplémentaire à l'exception de l'application du paragraphe 3.2 c) jusqu'à concurrence de quarante-neuf heures et demi (49.5) de travail dans la semaine régulière de travail. Le travail supplémentaire doit être approuvé par le supérieur immédiat.

6-2 Tout travail supplémentaire est rémunéré ou mis en banque de la façon suivante:

- a) **Au taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée du service de traitement des eaux, pour chacune des heures de travail effectuées en sus de quarante (40) heures semaine.**

- b) **Au taux double (200%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour chacune des heures de travail en temps supplémentaire effectuées au-dessus de quarante-neuf heures et demi (49.5) de travail dans la semaine régulière de travail.**

6-3 À compter de la date de signature de la présente convention collective, le temps supplémentaire est compilé de la façon suivante :

- **50% monnayable ou placé dans une banque monnayable à la demande de la personne salariée**
- **50% cumulé dans une banque de temps qui doit être repris en temps seulement**

Tout solde de la banque monnayable est remboursé par l'employeur au 30 novembre. Sur demande de la personne salariée, l'employeur peut verser le solde d'heures non-utilisées, pour la partie monnayable seulement, directement dans le REER désigné par la personne salariée sans contrepartie de la part de l'employeur. Sur demande de la personne salariée qui est absente le 30 novembre en vertu d'un congé autorisé par la présente convention, l'employeur peut reporter le paiement du solde d'heures non-utilisées lors du retour au travail de la personne salariée. Le cas échéant, le solde d'heures non-utilisées est monnayé en fonction du taux de salaire en vigueur au 30 novembre.

La reprise du temps doit être demandée en respectant un délai de cinq (5) jours ouvrables. Selon les besoins du service, une demande pourrait être refusée.

De plus, la reprise de temps doit se faire avant le 31 mars de l'année suivante, après entente avec le supérieur immédiat.

6-4 Sous réserve du paragraphe 6-3, la rémunération de temps supplémentaire est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.

6-5 La personne salariée qui exécute du travail en temps supplémentaire le samedi, le dimanche et un jour férié, a droit aux avantages prévus au paragraphe 13.06 pourvu que la durée totale du travail en temps supplémentaire doive excéder trois (3) heures.

6-6 La personne salariée qui exécute du travail en temps supplémentaire sur semaine a également droit, pour chaque bloc de quatre (4) heures, à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées; cette période peut être prise au cours de la troisième (3^e) heure de travail.

7- Absence temporaire

- a) **Lorsqu'une personne salariée visée par la présente annexe s'absente, l'employeur prend les moyens nécessaires pour que les autres personnes salariées visées par la présente annexe soient avisées selon les dispositions suivantes :**

<u>Durée de l'absence</u>	<u>Préavis minimal</u>
Moins de 8 heures consécutives	deux heures
De 8 heures consécutives à moins de 16 heures	48 heures

De 2 jours à moins de 5 jours consécutifs	5 jours ouvrables
5 jours consécutifs et plus	10 jours ouvrables

- b) Pour toute absence de huit (8) heures ou plus, l'autorisation du supérieur immédiat est requise. Il est de la responsabilité de la personne salariée de faire les transferts nécessaires relativement aux alarmes.
- c) Une absence de moins de huit (8) heures peut être prise simultanément par toutes les personnes salariées visées par la présente annexe, pour autant que la qualité des services n'en soit pas affectée.
- d) Dans le cas où plus d'une personne salariée désire s'absenter et qu'une autorisation de l'employeur est nécessaire, l'employeur autorise l'absence à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté.

8- Vacances

Un maximum d'une (1) personne salariée visée par la présente annexe peut être en vacances à la fois.

9- Journée d'appréciation de Témiscouata-sur-le-Lac

Le supérieur immédiat rencontre les personnes salariées concernées afin de planifier la garde requise pour ce service et s'assurer de la reprise du congé par la personne salariée concernée.

10- Reconnaissance du droit d'opérer l'usine de filtration

- a) Toute personne autorisée par l'employeur à opérer l'usine de filtration ou tout autre équipement de traitement d'eau potable de la ville de Témiscouata-sur-le-Lac doit fournir à l'employeur tout document lui donnant le droit d'opérer. Tel document doit être transmis sur demande au syndicat et/ou aux personnes salariées visées par la présente annexe.
- b) L'alinéa a) s'applique également à toute personne non salariée, pour autant que son travail ne constitue pas une contravention à la convention collective de travail.

11- Choix des secteurs et de l'horaire de garde

- a) Avant le 30 novembre **de chaque année, les personnes salariées visées par la présente annexe choisissent par ancienneté le secteur de travail sur lequel elles seront assignées.** Les secteurs de travail sont les suivants :

Secteurs
Traitement des eaux, quartier Notre-Dame-du-Lac (Opération, Gestion et Administration)
Épuration, quartier Cabano (Opération) Mécanique/entretien préventif pour les deux quartiers
Filtration, quartier Cabano (Opération, Gestion et Administration)

- b) Avant le 30 novembre d'une année, les personnes salariées visées par la présente annexe déterminent par ordre d'ancienneté la première période de garde sur laquelle ils sont assignés l'année suivante. Telle période doit être choisie parmi l'une des trois (3) premières périodes de garde de l'année. Toutes les périodes subséquentes sont effectuées en rotation.
- c) L'horaire et le secteur d'une personne salariée visée par la présente annexe qui quitte l'employeur ou s'absente temporairement de son poste sont offerts aux autres personnes salariées visées par la présente annexe selon leur ordre d'ancienneté.

12- Modification aux conditions de travail de la présente annexe

Toute modification permanente des conditions de travail à la présente annexe, autre que des aménagements mineurs et temporaires, doit faire l'objet d'une modification écrite de la présente annexe et être signée par les parties.

LETTRE D'ENTENTE 001

ENTRE: LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC, d'une part

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC,
SECTION LOCALE 2537 SCFP, d'autre part

OBJET: MODIFICATIONS DE L'ANNEXE «A»

CONSIDÉRANT les négociations intervenues entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective ;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1 - Changement de titre d'occupation :

Les titres actuels de certaines occupations sont modifiés de la façon suivante :

<u>Titre actuel</u>	<u>Titre modifié</u>
Agent de bureau	Agent de bureau Réception et Services aux citoyens
Commis	Technicienne en comptabilité
Secrétaire	Adjointe à la mairie et à la direction générale
Adjointe au greffe	Greffière assistante
Journalier	Manœuvre
Opérateur journalier	Opérateur manœuvre
Opérateur	Opérateur spécialisé manœuvre

2 - Confirmation dans une autre occupation :

Le titre de l'occupation de [REDACTED] est modifié pour « technicienne en comptabilité » afin de tenir compte des ses tâches dans ce service.

3 - Création de nouvelles occupations :

Les occupations suivantes sont officiellement créées :

- Préposé aux immeubles
[REDACTED] est confirmé à ce poste. De plus, ce poste sera évalué en 2018 pour valider les tâches effectuées et la classification salariale.
- Manœuvre spécialisé
[REDACTED] sont confirmés à ces postes. Pour [REDACTED] ce changement sera rétroactif au 1^{er} Janvier 2016.

4 - Changement de statut à compter de la signature de la convention collective :

- [REDACTED] sont confirmés dans un poste de manoeuvre dont le statut est régulier intermittent.

- [REDACTED] est confirmée dans le poste de manoeuvre spécialisé dont le statut est régulier intermittent, rétroactivement au 6 juin 2016. Les conditions suivantes s'appliquent :

La durée d'emploi est d'une durée de travail garantie de neuf (9) mois par année. De plus, la salariée doit être disponible durant les mois de janvier, février et mars pour tout besoin au groupe Traitement de l'eau ou au groupe Travaux publics où elle pourra être rappelée. À la demande de l'employeur, la salariée pourrait être appelée à effectuer certaines tâches au groupe Traitement de l'eau durant la durée prévue de l'emploi.

L'ancienneté de la salariée est accumulée en fonction des heures régulières effectuées.

La salariée conserve ses assurances collectives durant la période de mise à pied en autant qu'elle en assume le coût.

La salariée acquiert son droit aux vacances comme toute personne salariée à temps plein.

5 - Augmentation générale annuelle :

[REDACTED] reçoit les augmentations générales annuelles basées sur son salaire de l'année 2015.

6 - Classification salariale :

L'employeur maintient la classification salariale de [REDACTED] reliée aux qualifications en mécanique de celui-ci.

7 - Durée minimale de travail

L'employeur accorde une garantie minimale de seize (16) semaines de travail débutant le 1^{er} lundi de décembre de chaque année à [REDACTED]

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Témiscouata-sur-le-Lac, ce 20^{ième} jour du mois de septembre 2016.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

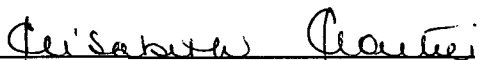

Gilles Garon, maire


Steve Pelletier, président section locale 2537


Chantal-Karen Caron, directrice générale


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

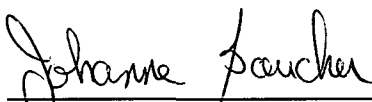
COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATIONS



Élisabeth Cloutier, conseillère municipale



Marlène Poirier, coordonnatrice des finances


Philippe Sirois, contremaître Travaux publics

COMITÉ SYNDICAL DE NÉGOCIATIONS


Johanne Boucher


Lorédan Girard


Guillaume Robidoux


LETTRE D'ENTENTE 002

ENTRE: LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC, d'une part

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC, SECTION LOCALE 2537 SCFP, d'autre part

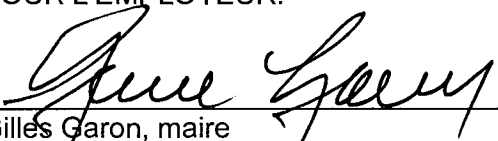
OBJET: INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI


Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1. La personne salariée visée par la présente qui quitte ou qui est obligée de quitter le service de l'employeur reçoit une indemnité équivalente à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 4 mois.
- 2. Les personnes salariées visées par la présente sont :

- 3. La présente est valide jusqu'à ce que toutes les personnes salariées visées par la présente aient quitté le service de l'employeur.

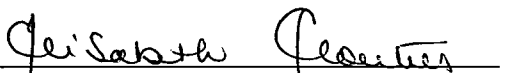
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Témiscouata-sur-le-Lac, ce 20^{ième} jour du mois de septembre 2016.

POUR L'EMPLOYEUR:


Gilles Garon, maire


Chantal-Karen Caron, directrice générale

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATIONS

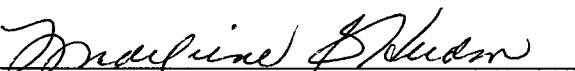

Élisabeth Cloutier, conseillère municipale


Marlène Poirier, coordonnatrice des finances


Philippe Bérois, contremaître Travaux publics

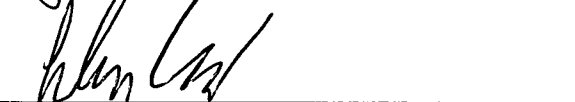
POUR LE SYNDICAT:



Steve Pelletier, président section locale 2537


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

COMITÉ SYNDICAL DE NÉGOCIATIONS


Johanne Boucher


Lorédan Girard


Guillaume Robidoux

LETTRE D'ENTENTE 003

ENTRE: LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC, d'une part

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC,
SECTION LOCALE 2537 SCFP, d'autre part

OBJET: PRIME D'EXPERTISE SPÉCIFIQUE «**RESPONSABLE DES IMMEUBLES**»

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties ;

CONSIDÉRANT que les travaux à faire faire par l'employeur nécessitent occasionnellement des connaissances et une expertise spécialisées ;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La prime d'expertise spécifique « **responsable des immeubles** » est octroyée **au poste de préposé aux immeubles**.
- 2- La définition de la prime est la suivante :

**Objectif : Assurer le suivi de l'entretien, des travaux de rénovation
et de l'inspection des immeubles propriété de la Ville**

1- Évaluation des travaux de rénovation

Procéder à l'évaluation des besoins dans le cadre de projets de rénovation visés ou non par un programme d'aide financière déterminé par la direction.

2- Planification et coordination des travaux

Planifier et coordonner les travaux spécifiés par la direction concernant les immeubles propriété de la Ville. Procéder à la demande de certaines soumissions spécifiques aux travaux visés et ce, en collaboration avec la direction. Assurer le lien opérationnel avec les entrepreneurs choisis par la direction.

3- Inspections incendie

Assurer le suivi régulier des inspections incendie pour l'ensemble des immeubles de la Ville incluant les inspections thermographiques.

4- Mise en place de différents suivis et rapports

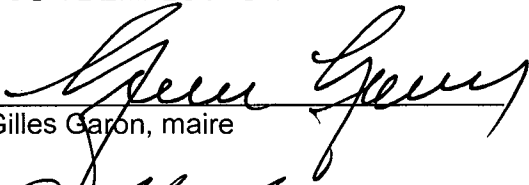
Mettre en place un suivi rigoureux de l'état des immeubles de la Ville. Faire rapport sur les différentes améliorations requises et préciser l'ordre de priorité et le coût des travaux visés.

5- Formation continue

Participer à certaines formations visant l'entretien et l'inspection des immeubles.

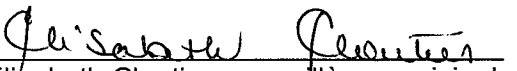
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Témiscouata-sur-le-Lac, ce 20^{ième} jour du mois de septembre 2016.

POUR L'EMPLOYEUR:

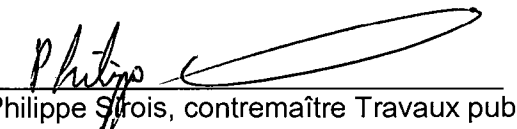

Gilles Caron, maire


Chantal-Karen Caron, directrice générale

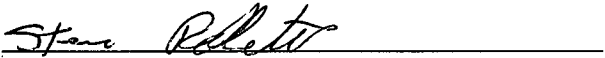
COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATIONS

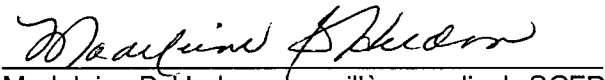

Élisabeth Cloutier, conseillère municipale


Marlène Poirier, coordonnatrice des finances

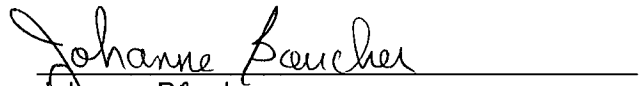

Philippe Strois, contremaître Travaux publics

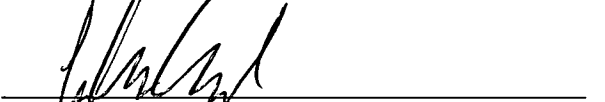
POUR LE SYNDICAT:


Steve Pelletier, président section locale 2537


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

COMITÉ SYNDICAL DE NÉGOCIATIONS


Johanne Boucher


Lorédan Girard


Guillaume Robidoux

LETTRE D'ENTENTE 004

ENTRE: LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC, d'une part

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC,
SECTION LOCALE 2537 SCFP, d'autre part

OBJET: ENTENTE DE SERVICE

CONSIDÉRANT la situation financière de l'employeur;

CONSIDÉRANT les besoins de main-d'œuvre de la Corporation du centre de plein air;

CONSIDÉRANT l'accord du salarié [REDACTED] à cette entente de service;

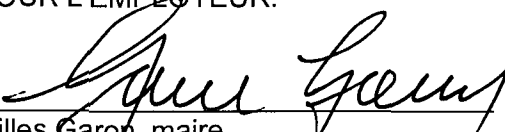
CONSIDÉRANT les discussions entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Monsieur [REDACTED] sera assigné à l'entretien des infrastructures de la Ville de Témiscouata-sur-le-Lac pour la Corporation du centre de plein air à compter du 1^{er} mai 2016 jusqu'à la fin d'octobre 2016.
- 2- L'horaire de travail de M. [REDACTED] sera établi en fonction des besoins du centre de plein air sous la gestion de M. [REDACTED] de la Corporation du centre de plein air.
- 3- Les conditions prévues à la convention collective sont maintenues durant cette entente de service.
- 4- Cette entente de service **est renouvelée annuellement à moins d'avis contraire des parties concernées avant le 1^{er} mars de l'année suivante.**

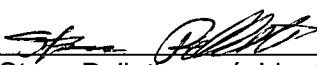
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Témiscouata-sur-le-Lac, ce 20^{ième} jour du mois de septembre 2016.

POUR L'EMPLOYEUR:


Gilles Garon, maire

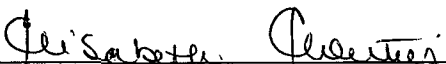

Chantal-Karen Caron, directrice générale

POUR LE SYNDICAT:

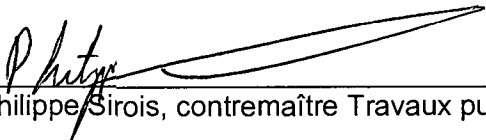

Steve Pelletier, président section locale 2537


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATIONS



Élisabeth Cloutier, conseillère municipale


Marlène Poirier, coordonnatrice des finances


Philippe Sirois, contremaître Travaux publics

COMITÉ SYNDICAL DE NÉGOCIATIONS


Johanne Boucher


Lorédan Girard


Guillaume Robidoux

SP

LETTRE D'ENTENTE 005

ENTRE : LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC, l'employeur, d'une part

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE TÉMISCOUATA-SUR-LE-LAC,
SECTION LOCALE 2537 SCFP, le syndicat, d'autre part

OBJET : Contrat de déneigement – Rang Bouchard

CONSIDÉRANT que l'employeur a été dans l'obligation de mettre fin au contrat de déneigement du MTQ étant donné que ce contrat est déficitaire dans son ensemble;

CONSIDÉRANT que suite à l'annulation du contrat de déneigement, deux (2) tronçons sous la responsabilité de la Ville, à savoir, la fourche à Hélène et le rang Bouchard se retrouvent éloignés du tracé de déneigement de la Ville;

CONSIDÉRANT que ces deux (2) tronçons occasionnent des coûts importants en déplacement des équipements de déneigement puisque qu'ils sont éloignés;

CONSIDÉRANT que, suite aux discussions avec les employés de déneigement, le tronçon de la fourche à Hélène sera conservé dans le circuit de déneigement de la Ville et ce, pour des raisons de sécurité;

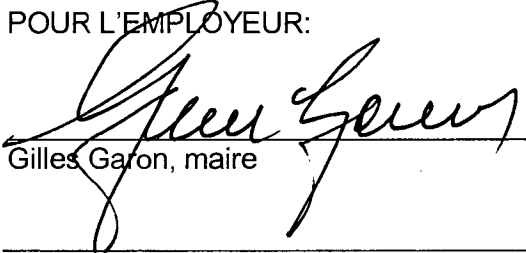
CONSIDÉRANT qu'il n'y aura aucune mise à pied ou diminution d'heures relativement à l'octroi d'un contrat de déneigement à un sous-traitant et visant uniquement le tronçon du rang Bouchard;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- L'employeur est autorisé à donner à contrat le déneigement du tronçon du rang Bouchard seulement et uniquement pour la saison hivernale 2015-2016 ;
- 2- L'employeur s'engage à ne pas effectuer de mise à pied ou de diminution d'heures relativement à l'octroi de ce sous contrat.
- 3- **Cette lettre d'entente est renouvelée annuellement à moins d'avis contraire des parties concernées avant le 1^{er} octobre de l'année en cours.**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Témiscouata-sur-le-Lac, ce 20^{ème} jour du mois de septembre 2016.


POUR L'EMPLOYEUR:


Gilles Garon, maire

POUR LE SYNDICAT:

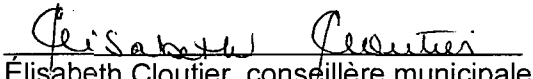

Steve Pelletier, président section locale 2537

14 OCT '15 PM 2:35

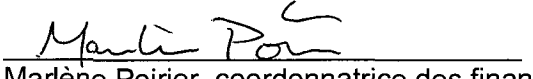


Chantal-Karen Caron, directrice générale

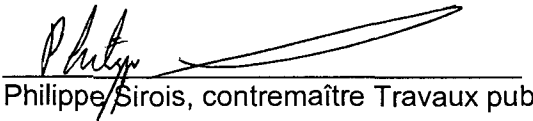
COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATIONS



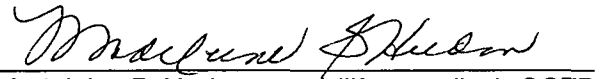
Élisabeth Cloutier, conseillère municipale



Marlène Poirier, coordonnatrice des finances

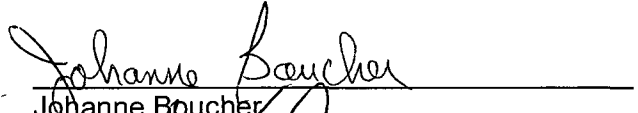


Philippe Sirois, contremaître Travaux publics

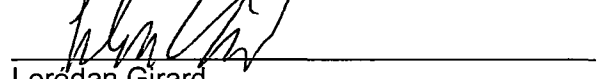


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

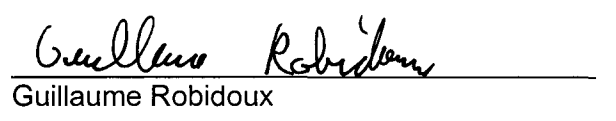
COMITÉ SYNDICAL DE NÉGOCIATIONS



Johanne Boucher



Loredan Girard



Guillaume Robidoux

SP