

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-1574

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-8838

| | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE HAVRE-ST-PIERRE 1235, RUE DE LA DIGUE HAVRE-SAINT-PIERRE QC G0G 1P0 Secteur d'activité : Secteur municipal | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4466 818, BOULEVARD LAURE, BUREAU 103 SEPT-ÎLES QC G4R 1Y8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 1041, RUE DE MINGAN, BUREAU 201 BAIE-COMEAU QC G5C 3W1 | | |
| Date signature : 2022-11-23 | Nombre de salariés visés : 21 | Date début : 2020-10-01 |
| Date dépôt : 2022-12-16 | | Date d'expiration : 2026-09-30 |

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2023-01-16
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE HAVRE-SAINT-PIERRE
(ci-après appelé : l'Employeur)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4466
(ci-après appelé : le Syndicat)



du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------------|---|----|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION..... | 4 |
| ARTICLE 2 | DÉFINITIONS..... | 6 |
| ARTICLE 3 | SOUS-CONTRAT..... | 9 |
| ARTICLE 4 | RÉGIME SYNDICAL | 10 |
| ARTICLE 5 | ANCIENNETÉ..... | 12 |
| ARTICLE 6 | MOUVEMENT DE PERSONNEL | 13 |
| ARTICLE 7 | FORMATION ET PERFECTIONNEMENT..... | 17 |
| ARTICLE 8 | SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL..... | 18 |
| ARTICLE 9 | CHOIX DE VACANCES..... | 25 |
| ARTICLE 10 | CONGÉS CHÔMÉS PAYÉS | 27 |
| ARTICLE 11 | CONGÉS SOCIAUX | 29 |
| ARTICLE 12 | CONGÉ SANS TRAITEMENT..... | 30 |
| ARTICLE 13 | CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 31 |
| ARTICLE 14 | CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL | 32 |
| ARTICLE 15 | CONGÉ POUR AFFAIRES JUDICIAIRES/RESPONSABILITÉ CIVILE | 34 |
| ARTICLE 16 | ASSURANCE ET RÉGIME DE RETRAITE..... | 35 |
| ARTICLE 17 | CRÉDITS DE MALADIE | 37 |
| ARTICLE 18 | SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 38 |
| ARTICLE 19 | MESURES DISCIPLINAIRES | 41 |
| ARTICLE 20 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE | 42 |
| ARTICLE 21 | AUTRES DISPOSITIONS | 44 |
| ARTICLE 22 | ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION..... | 45 |

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ANNEXES

| | | |
|----------|--|----|
| ANNEXE A | FORMULE DE COTISATION SYNDICALE | 46 |
| ANNEXE B | ÉCHELLE SALARIALE | 47 |
| ANNEXE C | LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNNES SALARIÉES RÉGULIÈRES..... | 50 |
| ANNEXE D | NOMS ET POSTES..... | 51 |
| ANNEXE E | ENTENTE POUR TRAVAUX ET ANALYSE EN LIEN AVEC L'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET L'ÉCHELLE SALARIALE..... | 52 |
| ANNEXE F | CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 53 |
| ANNEXE G | EXEMPLE DE FORMULAIRE DÉPÔT D'UN GRIEF | 56 |

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.1 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur, le Syndicat et les PERSONNES SALARIÉES, dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées, tout en facilitant le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les parties.

1.2 RECONNAISSANCE

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif de toutes les personnes salariées au sens du Code du travail du Québec, le tout tel que décrit par l'accréditation émise par le Bureau du commissaire général du travail.

Les personnes exclues par le certificat d'accréditation n'accomplissent pas, en tout ou en partie, les tâches des fonctions couvertes par la présente convention, sauf dans le cas d'entraînement ou d'urgente nécessité.

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des représentants syndicaux dûment mandatés.

1.3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

Sujet aux dispositions de cette convention collective, le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve son droit exclusif de diriger, d'administrer et de gérer ses affaires.

1.4 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.

1.5 Les conseillers extérieurs de chacune des parties peuvent participer à toutes les rencontres entre les parties, et ce, après en avoir avisé l'autre partie.

1.6 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, toutes les personnes salariées ont droit de consulter leur dossier personnel en présence d'un représentant du Syndicat. Les personnes salariées peuvent obtenir, sur demande écrite et ce sans frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

1.7 L'Employeur et le Syndicat ne tolèrent aucune forme de discrimination ou d'harcèlement, telle que définie par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, ainsi que par la Loi sur les normes du travail, lorsque la chose sera portée à leur connaissance.

L'Employeur a la responsabilité de ne tolérer aucune forme de harcèlement.

1.8 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableaux d'affichage où le Syndicat peut afficher tout document de nature syndicale et non préjudiciable à l'Employeur.

- 1.9 L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, en tout temps, de modifier en tout ou en partie la convention. Toute modification devient partie intégrale de la convention lors du dépôt auprès de la Commission des relations du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 1.10 Si une partie quelconque de cette convention ou disposition quelconque y est contenue ou partie de celle-ci est ou devient non valide en raison de toute législation existante ou promulguée subséquemment, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention. Les parties se rencontreront pour mettre à point le ou le(s) article(s) touché(s) par une telle législation.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 L'EMPLOYEUR

La Municipalité de Havre-Saint-Pierre.

2.2 LE SYNDICAT

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4466.

2.3 PERSONNE SALARIÉE

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

2.4 CHEF D'ÉQUIPE

Personne salariée qui, à la demande de l'Employeur et tout en travaillant elle-même, voit à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées en ce qui concerne la distribution du travail et les méthodes de travail utilisées.

Règle générale, la ou le chef d'équipe est choisi(e) par ancienneté sur une base volontaire.

2.5 PERSONNE SALARIÉE À L'ESSAI

Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée pour devenir personne salariée régulière et qui n'a pas complété sa période d'essai de 4 mois consécutifs de calendrier.

La personne salariée en période d'essai n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au salaire, à savoir au taux minimum de la classification concernée, à l'horaire de travail, aux congés sociaux, aux jours chômés et payés, aux temps supplémentaires, aux articles relatifs à la santé et sécurité, au régime syndical et à la procédure de grief, seulement sur les bénéfiques énumérés au présent article.

2.6 PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE

Désigne toute personne salariée qui a complété sa période d'essai au service de l'Employeur.

2.7 PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE À TEMPS PARTIEL

Désigne toute personne salariée embauchée à moins de 25 heures semaine, pour répondre aux besoins ponctuels ou continus de main-d'œuvre de l'Employeur. Cette personne est engagée lorsqu'il n'est pas requis de main-d'œuvre pour des semaines complètes de travail.

2.8 PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

Désigne toute personne salariée embauchée à titre de surnuméraire ou de remplaçant :

- a) **Personne salariée surnuméraire** : pour parer à un surcroît occasionnel de travail pour une période ne dépassant pas six mois de calendrier à l'intérieur d'une même année sur un même poste, à moins d'une entente écrite avec le Syndicat.

- b) **Personne salariée remplaçante** : désigne et comprend toute personne salariée embauchée pour combler les absences autorisées à la convention collective.

La personne salariée temporaire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires, aux horaires de travail, au temps supplémentaire, au rappel (article 8.10), à l'article relatif à la santé et sécurité, au régime syndical et à la procédure de grief, sur ces mêmes éléments.

Pour tenir lieu de fête chômée et de vacances, l'Employeur accorde à chaque personne salariée temporaire l'équivalent de 9 % de son salaire à être versé sur chacune de ses paies.

Il est entendu que l'utilisation de personnes salariées temporaires ne peut avoir pour effet de réduire la semaine normale de travail des personnes salariées régulières de l'Employeur.

2.9

PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE – ESPACES VERTS

La personne salariée saisonnière désigne toute personne embauchée spécifiquement pour combler un poste dont les fonctions et responsabilités sont de s'assurer de l'entretien des espaces verts en période estivale et qui, par sa nature, est saisonnier.

La personne salariée saisonnière n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires, aux horaires de travail, au temps supplémentaire, au rappel (article 8.10), à l'article relatif à la santé et sécurité, au régime syndical et à la procédure de grief sur ces mêmes éléments.

Pour tenir lieu de fête chômée et de vacances, l'Employeur accorde à chaque personne salariée saisonnière l'équivalent de 9 % de son salaire à être versé sur chacune de ses paies.

Il est entendu que l'utilisation de personnes salariées saisonnières ne peut avoir pour effet de réduire la semaine normale de travail des personnes salariées régulières de l'Employeur.

2.10

PERSONNE SALARIÉE - ÉTUDIANTS

Il est loisible à l'Employeur d'embaucher des étudiants durant la période des vacances, soit entre le 1^{er} mai et le 15 septembre de chaque année. Ceux-ci ne sont pas sujets aux dispositions de la convention collective en vigueur. L'engagement des étudiants n'a pas pour effet de réduire le nombre de personnes salariées régulières.

Outre le paragraphe précédent, l'Employeur peut procéder à l'embauche d'étudiants pour réaliser des travaux relatifs à l'embellissement, soit le nettoyage annuel des ruisseaux et de la plage.

2.11

ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE

Le terme ancienneté départementale signifie la durée de service continue à l'intérieur d'un département, voir en annexe D.

La personne salariée ne peut pas accumuler de l'ancienneté de département dans plus d'un département à la fois.

L'ancienneté de département commence à s'accumuler à la date où la personne salariée occupe un poste de façon permanente dans le département.

2.12 **AFFICHAGE**

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

2.13 **POSTE**

Le travail que fait une personne salariée s'appelle une fonction; les différentes activités de la fonction s'appellent des tâches. Chaque personne salariée occupe un poste.

2.14 **CONSEILLER SYNDICAL**

Personne nommée par le Syndicat et n'étant pas une personne salariée de l'Employeur.

2.15 **REPRÉSENTANT SYNDICAL**

Désigne toute personne salariée nommée par les personnes salariées pour les représenter auprès de l'Employeur.

2.16 **GRIEF**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

2.17 **CALENDRIER**

Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a travaillé tous les jours de son horaire régulier attribué à son poste.

2.18 **ANCIENNETÉ DE SERVICE**

La période totale pendant laquelle une personne salariée est au service de l'Employeur à compter du premier jour de sa période d'essai, selon l'annexe C.

2.19 **DURÉE DE SERVICE**

Le temps passé à l'emploi de l'Employeur pour une personne salariée temporaire depuis la première date d'embauche. Ce temps se calcule en années, en mois et en jours.

2.20 **ANNÉE DE RÉFÉRENCE**

L'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

2.21 **PÉRIODE DE PAIE**

La période de paie est du dimanche au samedi de chaque semaine.

ARTICLE 3 SOUS-CONTRAT

3.1 Aucune personne salariée régulière couverte par la présente convention ne peut être congédiée, mise à pied ou subir une baisse de salaire par suite de l'attribution de contrat pour du travail normalement exécuté par des personnes salariées régulières de l'Employeur. Ces personnes salariées pourront être transférées ou affectées à d'autres fonctions équivalentes.

3.2 SOUS CONTRAT SERVICE DES LOISIRS

Il est loisible à l'Employeur de donner à contrat l'opération de ses aménagements qu'il opère, s'il s'avère ne pas atteindre l'autofinancement auquel il en est prévu à l'intérieur de son budget, à l'exception des opérations normales de l'aréna, c'est-à-dire de la période d'ouverture des glaces à la fermeture.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.1 Toute personne salariée doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4.2 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat lui refuse l'adhésion ou l'expulse de ses rangs, mais cette personne salariée doit, en pareil cas, payer ou continuer à payer l'équivalent de la cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.
- 4.3 L'Employeur retient sur la paie de toutes personnes salariées, membre ou non du Syndicat, un montant égal aux cotisations fixées par le Syndicat.
- 4.4 Au moins trente (30) jours avant que toute cotisation syndicale ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit l'Employeur de toute modification du montant à fixer à titre de cotisation. À défaut d'avis écrit, l'Employeur déduit, selon le dernier avis reçu.
- 4.5 L'Employeur remet au Syndicat, dans les quinze (15) jours suivants le mois où ils ont été perçus, les montants retenus pendant ce mois.
- 4.6 L'Employeur indique sur les feuillets T-4, TP-4 ou relevé 1, le montant total déduit à titre de cotisation syndicale au cours de l'année fiscale correspondante.
- 4.7 Toute correspondance administrative au sujet des cotisations syndicales doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat en y incluant les noms et prénoms de chaque personne salariée.
- 4.8 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son engagement, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat; à cette fin, elle doit signer la formule désignée à cet effet en annexe A des présentes.
- 4.9 **LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**
Le Syndicat peut désigner, parmi les personnes salariées régulières, un maximum de trois (3) représentants syndicaux.
- 4.10 Le Syndicat informe l'Employeur du nom des représentants syndicaux dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention. Par la suite, le Syndicat informe par écrit, dans un délai de cinq (5) jours, de toute modification d'un ou de ses représentants, sous réserve de circonstances incontrôlables.
- 4.11 L'Employeur libère, sans perte de salaire, les trois (3) représentants syndicaux du comité de négociation pour la préparation du projet de convention collective. De telles libérations ne sont pas refusées arbitrairement.
- 4.12 L'Employeur libère, sans perte de salaire, les trois (3) représentants syndicaux du comité de négociation syndical pour toutes séances de négociation, de conciliation ou de médiation.

- 4.13 Une seule personne représentante du Syndicat peut s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requise en vue de participer à toute rencontre convoquée par l'Employeur ou, en vue de participer à toute rencontre prévue à toute étape de la procédure de grief.
- 4.14 Lors de l'audition d'un grief, la personne plaignante ainsi qu'une seule personne représentante du Syndicat sont libérées, sans perte de salaire, pour le temps nécessaire à l'audition.
- 4.15 Lors d'un grief collectif, une seule personne plaignante est ainsi libérée, sans perte de salaire.
- 4.16 Toute personne salariée appelée pour témoigner lors de l'audition d'un grief est libérée, sans perte de salaire, pour le temps nécessaire à son témoignage.
- 4.17 L'Employeur doit être préalablement avisé, par écrit, au moins deux (2) jours ouvrables, afin que la personne salariée puisse être autorisée à quitter son travail pour les activités décrites au présent article.
- 4.18 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur verse annuellement au Syndicat une allocation de 500,00 \$ dans le but de participer aux congrès, aux activités de formation et aux conférences du Syndicat.
- De plus, deux (2) personnes salariées sont libérées avec permission d'absence de cinq (5) jours, une (1) fois par année et sans perte de salaire.
- Le Syndicat avise l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, par écrit, et indique le nom des personnes salariées qui désirent s'absenter et la durée de leur absence. De telles permissions ne sont pas refusées arbitrairement.
- 4.19 L'Employeur accorde à une personne salariée une absence avec permission, sans paie, ne dépassant pas un an, pour exercer une fonction syndicale.
- 4.20 L'Employeur doit recevoir préalablement un avis écrit d'au moins un (1) mois, demandant un tel congé, l'avis indiquant le nom de la personne salariée pour qui le Syndicat désire l'absence. Pendant son absence avec permission, aucune personne salariée n'a droit à/ou n'accumule aucun des avantages prévus par la présente convention, sauf que la durée de son service continu sur la liste d'ancienneté applicable n'est pas affectée.
- 4.21 Lors de toute convocation d'une personne salariée par l'Employeur relativement à tout litige concernant l'application de la convention collective, celle-ci peut être accompagnée d'un représentant syndical.

ARTICLE 5 ANCIENNETÉ

5.1 La personne salariée régulière acquiert un droit à l'ancienneté dès qu'elle a complété sa période d'essai, et ce, rétroactivement à la date de sa dernière embauche.

5.2 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur n'en constituent pas une interruption d'ancienneté et/ou d'emploi aux fins d'applications de la présente convention.

5.3 L'Employeur prépare une liste d'ancienneté de service et départementale dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et la révisé au moins tous les six (6) mois et il l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'Employeur et en fournit une copie au Syndicat.

5.4 Une personne salariée peut porter plainte, par écrit, à son directeur de service quant à son rang sur la liste d'ancienneté, à condition de le faire dans les trente (30) jours de la parution de la liste d'affichage. Si aucune plainte n'est portée dans les trente (30) jours, la liste est considérée comme définitive. Une personne salariée absente par la suite d'une maladie, accident, congé spécial, mise à pied ou vacances a trente (30) jours après son retour pour présenter une plainte à cet égard.

5.5 PERTE DE DROITS D'ANCIENNETÉ

Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) si elle quitte volontairement son emploi;
- b) si elle est congédiée pour cause(s) juste(s) et suffisante(s);
- c) Si elle est absente du service pour une période excédent quarante-huit (48) mois dans le cas de mise à pied. Cependant, dans le cas de maladie ou accident occupationnel ou non, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté tout le temps que durera l'absence;
- d) le défaut de se rapporter au travail suite à une absence autorisée ne constitue pas la perte de l'ancienneté de la personne salariée si les raisons qui l'ont empêché de se rapporter au travail sont jugées valables;
- e) dans tous les autres cas, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté, sauf si prévu autrement dans la convention collective.

ARTICLE 6 MOUVEMENT DE PERSONNEL

6.1 MISE À PIED ET RÉEMBAUCHE

Dans tous les cas de mise à pied et réembauchage, l'ancienneté de service sert de facteur prédominant à condition que la personne salariée en cause puisse remplir d'une façon satisfaisante les exigences normales de la tâche.

Les règles de l'ancienneté, en matière de déplacement, ne s'appliquent pas dans les cas de mise à pied de quinze (15) jours ou moins, lorsque l'Employeur s'attend à ce que la personne salariée retourne à son ancienne occupation.

6.2 PROMOTION, RÉTROGRADATION ET TRANSFERT

Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, transfert, l'ancienneté de service est le facteur prédominant à condition que la personne salariée en cause puisse remplir d'une façon satisfaisante les exigences normales de la tâche.

6.3 POSTE VACANT OU NOUVEAU POSTE VACANT

Tout poste vacant régulier ou tout nouveau poste doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables dans les endroits accessibles à la vue des personnes salariées, afin de donner avantage aux dites personnes salariées actuelles de faire application. Copie de cet avis est aussi envoyé au Syndicat. Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, de leur demande à l'Employeur dans un même délai.

La personne salariée doit être avisée personnellement par lettre recommandée de son changement de statut.

Lorsque l'Employeur décide qu'un poste occupé par une personne salariée temporaire devient un poste permanent, ce poste est offert aux personnes salariées régulières et comblé conformément aux dispositions prévues au présent article de la convention collective.

Si après l'application du processus prévu au présent article, aucune personne salariée régulière n'est retenue ou encore qu'aucune candidature parmi les personnes salariées régulières n'ait été reçue, l'Employeur peut recruter à l'extérieur de l'unité d'accréditation. S'il embauche la personne salariée temporaire qui occupait le poste au moment de l'ouverture du dit poste, la durée de service de la personne salariée temporaire accumulée sur ce poste sera comptabilisée dans sa période d'essai.

6.4

AFFICHAGE

Les indications apparaissant sur l'affichage, notamment, sont :

- a) le titre du poste;
- b) une description sommaire des tâches;
- c) le service;
- d) la classification salariale;
- e) la période d'affichage;
- f) les exigences normales du poste.

6.5

DÉFAUT DE DEMANDER UNE PROMOTION

Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de la personne salariée concernée pour toute promotion ultérieure. Toutefois, si une personne salariée ayant moins d'ancienneté doit être affectée temporairement dans sa tâche régulière, l'expérience acquise par cette dernière dans cette tâche ne pourra être invoquée en sa faveur contre une personne salariée plus ancienne, dans un cas de promotion à l'exception des personnes salariées en vacances ou en congé de maladie ou mise à pied.

6.6

POSTE VACANT TEMPORAIREMENT

Un poste est considéré comme vacant temporairement lorsqu'il est dépourvu de son titulaire pour une période excédant trois mois de calendrier, en raison de l'application des dispositions de la convention collective. Dans un tel cas, si l'Employeur désire combler le poste, il doit appliquer les dispositions prévues à l'article 6.3 de la convention collective.

Un poste dont le titulaire est en vacances ou en récupération n'est pas considéré comme vacant au sens du présent article.

6.7

AVIS DE MISE À PIED

L'Employeur notifie cinq (5) jours à l'avance les personnes salariées mises à pied par lettre recommandée de la date à laquelle elles doivent retourner au travail. Un avis est envoyé à toute personne salariée à sa dernière adresse connue de l'Employeur. La personne salariée notifie l'Employeur de tout changement d'adresse. L'Employeur n'est pas responsable envers la personne salariée qui n'a pas reçu son avis parce que cette dernière n'a pas avisé l'Employeur de son changement d'adresse.

6.8

RAPPEL

En cas de rappel, l'ordre d'ancienneté établi et prévu à l'article 5 est observé en sens inverse, pourvu que la personne salariée rencontre les exigences normales de la tâche.

6.9

DÉPLACEMENT

Une personne salariée n'ayant pas l'intention d'en déplacer une autre doit aviser le directeur du service de l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir été avisée de sa mise à pied. À défaut par la personne salariée d'avoir donné cet avis, elle est considérée comme ayant accepté sa mise à pied et elle n'a plus le droit de déplacer une autre personne salariée. La personne salariée qui est en vacances ou absence autorisée sujette à une mise à pied peut exercer son droit de déplacement dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

6.10

PERSONNE SALARIÉE MUTÉE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATIONS

Une personne salariée nommée hors de l'unité de négociations continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois à partir de sa date de nomination, après quoi, elle perd son ancienneté.

6.11

RETOUR AU TRAVAIL

Le rappel au travail se fait par écrit à la dernière adresse remise par la personne salariée de l'Employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date où la personne salariée doit reprendre son travail.

La personne salariée rappelée au travail pour une période de moins de trente (30) jours peut refuser un tel rappel et ce, en avisant l'Employeur de ce refus le plus tôt possible. Toutefois, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté doit accepter un tel retour.

La personne salariée qui exerce son droit de refuser un rappel conserve son droit à un rappel subséquent.

Si la personne salariée refuse un rappel, sous réserve du paragraphe précédent, ou ne se présente pas au travail à la date spécifiée dans l'avis, elle est considérée comme ayant démissionné à compter de la date de la remise de la lettre, à moins que la personne salariée fasse valoir qu'il lui est impossible de se présenter au travail pour des raisons graves et sérieuses. Dans ce cas, elle doit exposer, par écrit, les motifs justifiant son impossibilité, avec documents à l'appui si nécessaire et ce, dans les plus brefs délais. À ce moment, la personne salariée peut voir son nom réinscrit à la liste de rappel.

La personne salariée peut obtenir que son retour au travail soit retardé pour le temps nécessaire d'un préavis, si elle travaille déjà chez un autre employeur et qu'un préavis doit être donné à cet employeur pour qu'elle quitte son emploi.

6.12

TRANSFERT À UNE TÂCHE SUPÉRIEURE

Advenant qu'une personne salariée remplisse temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction autre que celle qu'elle occupe normalement et qui comporte un salaire supérieur à la tâche régulière, elle reçoit immédiatement un tel salaire pour la durée du travail pour une période minimum de deux (2) heures.

6.13

TRANSFERT À UNE TÂCHE INFÉRIEURE

Advenant qu'une personne salariée soit assignée à la demande de l'Employeur à une fonction autre que celle qu'elle occupe normalement et qui comporte un taux de salaire inférieur, elle conserve son salaire régulier.

6.14

POSTES VACANTS

Avant de partir en vacances ou absence autorisée d'au plus de trente-cinq (35) jours de calendrier, une personne salariée peut poser sa candidature pour un poste auquel elle est intéressée et qui pourrait devenir vacant durant son absence. Elle sera considérée comme postulante à ce poste s'il est affiché durant ses vacances ou absence autorisée à condition qu'elle rencontre les exigences normales du poste avant de partir en vacances ou absence autorisée.

ARTICLE 7 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

7.1 La personne salariée désireuse d'acquérir une plus grande compétence professionnelle, en poursuivant des études en dehors des heures régulières de travail doit préalablement faire accepter sa demande au Service des ressources humaines.

Les cours approuvés par l'Employeur sont remboursés à 100 % à la condition que la personne salariée fournisse une attestation confirmant qu'elle a réussi le cours. Ces études ou cours doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que la personne salariée accomplit, ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder à une autre fonction régie par la présente convention.

7.2 L'Employeur s'engage à établir en collaboration avec le Syndicat, les besoins de formation des personnes salariées régulières. Ladite formation doit correspondre aux besoins organisationnels et répondre aux obligations légales de l'Employeur. Les montants prévus dans la présente formation ne peuvent dépasser l'équivalent de 1 % par année de la masse salariale des personnes salariées couvertes par la présente convention collective. Le calcul du 1 % de la masse salariale est établi conformément aux dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une fois par année le bilan de la formation donnée.

Toute formation sur laquelle les parties se sont entendues est considérée comme étant admissible en vertu des dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

ARTICLE 8 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8.1 PERSONNES SALARIÉES DE L'ADMINISTRATION

1. Adjointe administrative et adjointe administrative – Direction générale et greffe

La semaine régulière de travail pour les personnes salariées de l'administration est de trente-cinq (35) heures par semaine qui sont réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs de travail, et ce, du lundi au vendredi. Cette répartition est établie comme suit :

- Du lundi au jeudi : 08 h 00 à 12 h 00
13 h 00 à 16 h 45
- Le vendredi : 08 h 00 à 12 h 00

8.2 PERSONNES SALARIÉES AUX TRAVAUX PUBLICS

1. Chef d'équipe et opérateur-journalier

La semaine régulière de travail pour le chef d'équipe et l'opérateur-journalier au service des travaux publics pour la période d'été est de quarante (40) heures par semaine qui sont réparties comme suit :

a. **Été (entre la mi-avril et la mi-octobre de chaque année, sauf si indications différentes de l'Employeur)**

- Lundi au jeudi : 07 h 00 à 12 h 00
13 h 00 à 17 h 00
- Vendredi : 08 h 00 à 12 h 00

b. **Hiver (entre la mi-octobre et la mi-avril de chaque année, sauf si indications différentes de l'Employeur)**

Pour la période hivernale, les jours et les heures de travail pour le chef d'équipe et l'opérateur-journalier au service des travaux publics sont répartis sur deux semaines consécutives (formule 3-2-2-3) en alternance entre les équipes comme suit :

Semaine 1 :

Les heures et les jours de travail sont répartis comme suit :

- Dimanche : 06 h 00 à 12 h 00
12 h 30 à 15 h 30
- Mercredi : 06 h 00 à 12 h 00
12 h 30 à 17 h 30
- Jeudi : 06 h 00 à 12 h 00
12 h 30 à 17 h 30

Semaine 2 :

Les heures et les jours de travail sont répartis comme suit :

- Lundi : 06 h 00 à 12 h 00
12 h 30 à 17 h 30
- Mardi : 06 h 00 à 12 h 00
12 h 30 à 17 h 30
- Vendredi : 06 h 00 à 12 h 00
12 h 30 à 17 h 30
- Samedi : 06 h 00 à 12 h 00
12 h 30 à 17 h 30

2. Chef d'équipe mécanicien et mécanicien

La semaine régulière de travail pour le chef d'équipe mécanicien et le mécanicien au service des travaux publics est de quarante (40) heures par semaine qui sont réparties comme suit :

Horaire 1 :

- Lundi au jeudi : 07 h 00 à 12 h 00
13 h 00 à 17 h 00
- Vendredi : 08 h 00 à 12 h 00

Horaire 2 :

- Lundi au vendredi : 08 h 00 à 12 h 00
13 h 00 à 17 h 00

Pour assurer les besoins du service, l'Employeur peut modifier l'horaire du chef d'équipe mécanicien et mécanicien.

3. Préposé à l'usine de filtration

La semaine régulière de travail pour le préposé à l'usine de filtration au service des travaux publics est de quarante (40) heures par semaine qui sont réparties comme suit :

- Lundi au jeudi : 07 h 00 à 12 h 00
13 h 00 à 17 h 00
- Vendredi : 07 h 00 à 11 h 00

4. Journalier - Écocentre

Le journalier travaille un minimum de trente (30) heures par semaine afin d'assurer le service de l'Écocentre. L'horaire est établi un (1) mois à l'avance en fonction des besoins de ce service.

PERSONNES SALARIÉES AU SERVICE DES LOISIRS

1. Préposé aux loisirs - aréna et préposé aux loisirs et aux bâtiments

a. Été (entre la mi-avril et fin août, sauf si indications différentes de l'Employeur)

- Lundi au jeudi : 07 h 00 à 12 h 00
13 h 00 à 17 h 00
- Vendredi 08 h 00 à 12 h 00

b. Hiver (entre le mois de septembre et la mi-avril de chaque année, sauf indications différentes de l'Employeur)

Pour la période hivernale, les jours et les heures de travail pour le préposé aux loisirs au service des loisirs **sont répartis sur deux semaines consécutives** (formule 3-2-2-3) en alternance entre les équipes comme suit :

Semaine 1 :

Les heures et les jours de travail sont répartis comme suit :

- Dimanche : quart de jour : 07 h 00 à 17 h 00
quart de soir : 13 h 00 à 23 h 00
- Mercredi : quart de jour : 06 h 00 à 18 h 00
quart de soir : 12 h 00 à 00 h 00
- Jeudi : quart de jour : 06 h 00 à 18 h 00
quart de soir : 12 h 00 à 00 h 00

Semaine 2 :

Les heures et les jours de travail sont répartis comme suit :

- Lundi : quart de jour : 06 h 00 à 18 h 00
quart de soir : 12 h 00 à 00 h 00
- Mardi : quart de jour : 06 h 00 à 18 h 00
quart de soir : 12 h 00 à 0 h 00
- Vendredi : quart de jour : 06 h 00 à 18 h 00
quart de soir : 12 h 00 à 00 h 00
- Samedi : quart de jour : 07 h 00 à 17 h 00
quart de soir : 12 h 00 à 22 h 00

Selon les besoins de ce service, l'Employeur se réserve le droit de modifier cet horaire, moyennant que les employés bénéficient de deux jours de congé consécutifs hebdomadaires.

2. Préposé aux loisirs – entretien ménager

La semaine régulière de travail pour le préposé aux loisirs – entretien ménager est de quarante (40) heures par semaine. L'horaire est établi deux (2) semaines à l'avance en fonction des besoins de ce service, moyennant que les employés bénéficient de deux jours de congé consécutifs hebdomadaires.

8.4 FLEXIBILITÉ D'HORAIRE SERVICE DES LOISIRS

Uniquement durant la période hivernale et pour les ouvertures et fermetures des glaces intérieures et extérieures. Les personnes salariées du service des loisirs travaillent quarante (40) heures par semaine en fonction des besoins de ce service, moyennant que les employés bénéficient de deux jours de congé consécutifs hebdomadaires.

8.5 PERSONNE SALARIÉE À LA SALLE DE DIFFUSION

Les personnes salariées à la salle de diffusion travaillent quarante (40) heures par semaine. L'horaire est établi un (1) mois à l'avance en fonction des besoins de ce service, moyennant que les employés bénéficient de deux jours de congé consécutifs hebdomadaires.

8.6 CHANGEMENT DES HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail déterminées par le présent contrat ci-haut établi pourront être changées ou modifiées temporairement par le directeur du service, en cas de nécessité.

8.7 ASSIDUITÉ AU TRAVAIL

Toute personne salariée empêchée pour une raison quelconque de se rapporter à son travail aux heures prévues, doit elle-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne aviser son directeur de service dès le début de son quart de travail, à moins d'excuses valables.

8.8 PÉRIODE DE REPOS

L'Employeur accordera dans la première partie et également dans la deuxième partie de chaque quart de travail, une période de repos de quinze (15) minutes.

Il est convenu que les personnes salariées prennent leur période de repos à leur lieu de travail.

Les personnes salariées des travaux publics sont autorisées à prendre une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes au garage municipal lorsqu'elles travaillent à cet endroit, à l'usine de filtration ou dans la cour.

Lors de travaux effectués en dehors de ces endroits, la période de repos sera prolongée de cinq (5) minutes. Dans ce cas, la période de repos débutera à compter du moment où la personne salariée quittera son lieu de travail et du moment où elle sera rendue à son même lieu de travail.

8.9 **ALLOCATION DE REPAS**

Une allocation de repas de quinze dollars (15,00 \$) est accordée à toutes les personnes salariées qui effectuent un travail, dont l'horaire est de soir sur semaine ainsi qu'à ceux travaillant la fin de semaine, sauf si le repas est fourni par l'Employeur et seulement si le travail est nécessaire pendant l'heure du repas.

8.10 **RAPPEL**

Les personnes salariées rappelées en dehors de leurs heures régulières de travail seront payées un minimum de quatre (4) heures ou une fois et demie (1 ½) le taux régulier, soit ce qui est le plus rémunérateur. Le travail requis dans les circonstances sera limité au travail rendu nécessaire par le rappel.

8.11 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- a) Tout travail qui doit être accompli en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, tel qu'établi à l'article 8, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.
- b) Le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) le salaire régulier.
- c) Le présent article s'applique pour les heures suivant et/ou précédant la journée normale de travail.
- d) Il est loisible à la personne salariée régulière de convertir en temps le surtemps effectué au taux du temps supplémentaire et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Toutefois, ces heures sont utilisées après entente avec le supérieur immédiat.
- e) Pour les opérateurs-journaliers, il est possible de convertir en temps le surtemps effectué au taux du temps supplémentaire et ce, jusqu'à concurrence de soixante (60) heures. Ces heures sont utilisées après entente avec le supérieur immédiat.

8.12 **JOURNÉE DE REPOS**

- a) Les heures supplémentaires travaillées lors d'une journée de repos d'une personne salariée sont payées à taux et demi pour la première journée et à taux double pour la deuxième journée de repos dans une (1) semaine de paie.
- b) Si une journée de repos d'une personne salariée est un dimanche, taux double est payé pour les heures supplémentaires travaillées le dimanche seulement.

8.13 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE HORAIRE LORS DE SEMAINES EN ALTERNANCE – JOURNÉE DE REPOS**

Pour la personne salariée qui travaille sur les horaires en alternance des articles 8.2 (1) b) et 8.3 (1) b) et qui est requise au travail lors d'une journée de repos, les heures supplémentaires sont rémunérées de la façon suivante :

Semaine 1 (journée de repos : lundi, mardi, vendredi et samedi)

- les heures effectuées le lundi et le vendredi sont rémunérées à taux et demi (1 1/2) et;
- les heures effectuées le mardi et le samedi sont rémunérées à taux double.

Semaine 2 (journée de repos : Dimanche, mercredi et jeudi)

- les heures effectuées le mercredi sont rémunérées à taux et demi (1 1/2) et;
- les heures effectuées le dimanche et le jeudi sont rémunérées à taux double.

8.14 **DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

L'Employeur distribuera équitablement le temps supplémentaire disponible entre les personnes salariées pour chacun des titres d'emploi.

L'Employeur contacte les personnes salariées pour offrir le temps supplémentaire. Si l'Employeur est sans réponse, il peut contacter immédiatement la personne suivante lorsqu'il s'agit d'une situation d'urgence.

8.15 **REPAS SURTEMPS**

La personne salariée en temps supplémentaire ne sera pas réduite de salaire durant la période du repas, après quatre (4) heures de surtemps. Une période de repas d'une (1) heure sera couverte par huit (8) heures supplémentaires, ceci de 17 h 00 à 8 h 00 seulement.

8.16 **PRIME DE SOIR (HORAIRE RÉGULIER)**

Les personnes salariées travaillant entre 16 h 00 et minuit bénéficieront d'une prime de 0,40 \$/heure.

8.17 **PRIME DU DIMANCHE (HORAIRE RÉGULIER)**

Les personnes salariées travaillant le dimanche bénéficieront d'une prime de 0,75 \$/heure.

8.18 **PRIME DE DISPONIBILITÉ & GARDE DE FIN DE SEMAINE**

- a) Toute personne salariée assujettie au service de garde recevra une prime de cent-cinquante dollars (150,00 \$) et une rémunération équivalente à deux (2) heures par jour au taux régulier.
- b) La période de garde de fin de semaine débute le vendredi à 12 h 00 pour se terminer le lundi à 6 h 00.
- c) La prime de disponibilité et de garde de fin de semaine est strictement durant l'horaire d'hiver.

8.19

PÉRIODE DES FÊTES

Pour les personnes salariées du département de l'administration, l'Employeur convient que pour la période des Fêtes, une personne salariée serait nécessaire. Alors, une personne salariée pourra se libérer une semaine et l'autre la semaine suivante, et ce, sans perte de salaire.

8.20

CONGÉS FLOTTANTS

Entre la période s'étendant du 1^{er} septembre au 30 avril, les personnes salariées de l'administration bénéficieront de deux (2) journées de congé flottant aux dates choisies par les personnes salariées et soumises à l'Employeur pour approbation.

8.21

PAIE DES PERSONNES SALARIÉES

Les personnes salariées devront être payées régulièrement tous les jeudis pour la période se terminant le samedi précédent. Si l'un de ces jeudis est un jour férié, la paie pourra être remise la veille ou le lendemain.

ARTICLE 9 CHOIX DE VACANCES

9.1 Les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté départementale ont priorité dans l'octroi de leur choix de vacances, mais le droit décisif de fixer la période de vacances et de la changer est du ressort exclusif de l'Employeur.

Le choix de vacances des personnes hors de l'unité de négociation n'est pas considéré lors de la fixation des périodes de vacances des personnes salariées.

La personne salariée a le droit de diviser ses vacances. La personne salariée ayant le plus d'ancienneté départementale a le premier choix, mais si la période de ses vacances est divisée, le choix de sa deuxième période est fait seulement après que les personnes salariées ayant moins d'ancienneté départementale ont fait leur premier choix.

9.2 Les vacances sont établies en fonction des années de service accumulées conformément aux dispositions suivantes :

| ANNÉES DE SERVICE ACCUMULÉES | SEMAINE DE VACANCES | INDEMNITÉ DE VACANCES |
|------------------------------|---|-----------------------|
| Moins d'un an | un jour ouvrable pour chaque mois de service complet sans excéder deux (2) semaines | 4 % |
| 1 à 2 ans | 3 semaines | 6 % |
| 3 à 5 ans | 4 semaines | 8 % |
| 6 à 19 ans | 5 semaines | 10 % |
| 20 ans à 39 ans | 6 semaines | 12 % |
| 40 ans et plus | 7 semaines | 14 % |

Au 15^e, 20^e, 25^e, 30^e, 35^e et 40^e anniversaire, l'Employeur accorde à la personne salariée une (1) semaine de vacances additionnelle à deux pour cent (2 %) des gains totaux.

9.3 PROCÉDURE DE CHOIX DE VACANCES

Dès le 1^{er} février de chaque année, la personne salariée indique, selon l'ordre établi par ancienneté, son choix de vacances cumulées dans l'année de référence, pour la période du 1^{er} mai au 30 avril. Pour la personne salariée à la salle de diffusion, le choix de vacances se fait à compter du 15 janvier.

L'Employeur affiche aux endroits habituels le quantum de vacances le 1^{er} février de chaque année. Dans le cas où la personne salariée constate une erreur dans le quantum de vacances cumulées dans l'année de référence à vingt-quatre (24) heures pour indiquer cette erreur à son supérieur immédiat.

Les personnes salariées doivent avoir effectué leur choix de vacances au plus tard le 15 mars, sauf pour la personne salariée à la salle de diffusion qui elle doit remettre son choix au plus tard le 15 février.

L'Employeur confirme le choix de vacances des personnes salariées au plus tard le 15 avril, sauf pour la personne salariée à la salle de diffusion le choix de vacances est confirmé au plus tard le 15 mars.

Toute personne salariée qui pense que sa date de vacances est indiquée arbitrairement peut en rappeler au directeur de son service. La réponse est donnée verbalement à la personne salariée en dedans de vingt-quatre (24) heures et cette procédure d'appel ne dure pas plus de cinq (5) jours ouvrables pour toutes les étapes.

9.4 Les personnes salariées qui ont l'opportunité de prendre leurs vacances annuelles ou parties de celles-ci durant la période entre le 15 octobre et le 30 avril bénéficient d'une prime spéciale de cinquante (50) dollars par semaine en surplus de la rémunération régulière.

9.5 Une absence pour congé de maternité durant l'année de référence n'a pas pour effet de réduire les congés annuels d'une personne salariée.

9.6 **MODALITÉS DE VACANCES**

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que leur objectif mutuel est de fournir aux personnes salariées le plus grand avantage d'obtenir leurs vacances. Toutes les personnes salariées ayant droit à des vacances ont le droit de s'absenter de leur travail pour prendre leurs vacances.

Cependant, l'Employeur peut, si l'état de la main-d'œuvre l'exige, s'entendre avec la personne salariée pour qu'elle reçoive sa paie de vacances au lieu de prendre ses vacances. L'indemnité de vacances qui est alors due est calculée suivant les termes de l'article 9.2. La personne salariée a droit à son chèque de vacances avant de partir en vacances.

ARTICLE 10 CONGÉS CHÔMÉS PAYÉS

- 10.1
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Pâques
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Saint-Jean Baptiste
 - Fête du Canada (Confédération)
 - Fête des Acadiens*
 - Fête du Travail
 - Journée de la vérité et de la réconciliation*
 - Action de Grâce
 - Veille de Noël
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Veille du Jour de l'An

* Ces congés fériés sont accordés sous forme de congés mobiles et peuvent être pris après approbation de l'Employeur.

10.2 MODALITÉS DE CONGÉS

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires la veille ou le lendemain du jour chômé et payé, à moins que le congé hebdomadaire de cette personne salariée n'ait été fixé soit la veille ou le lendemain, ou à moins que son absence ne soit motivée.

10.3 CONGÉ REMIS

Dans un cas d'un jour de congé tombant le jour où la personne salariée est normalement en congé régulier, l'Employeur accepte le remplacement suivant (sauf pour Pâques) :

- a) remplacer ce congé par une autre journée;
- ou**
- b) ajouter le congé manqué aux vacances annuelles.

- c) Seule la personne salariée régulière au travail lors de la Fête de Pâques a droit à une rétribution de la journée travaillée au taux horaire régulier.

Pour l'application de l'article, le directeur du service de la personne salariée concernée juge de la période favorable en collaboration avec la personne salariée concernée.

10.4

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, CONGÉS CHÔMÉS

Toute personne salariée requise par l'Employeur pour travailler un de ces jours de congé mentionnés ci-haut, est rémunérée au taux et demi (1½) supplémentaire en plus de la paie à laquelle elle a droit pour ledit jour de congé.

Pour la fête des Acadiens et la Journée de la vérité et de la réconciliation, la personne salariée est rémunérée au taux et demi supplémentaire (1½) en plus de la paie à laquelle elle a droit pour le jour de la prise de ce congé autorisé par l'Employeur.

10.5

HEURES TRAVAILLÉES DURANT LES CONGÉS CHÔMÉS

Les heures de congé accordées sont considérées comme des heures travaillées seulement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine de travail (c'est-à-dire du lundi au vendredi) admissibles comme heures de travail supplémentaires.

ARTICLE 11 CONGÉS SOCIAUX

11.1 Toute personne salariée régulière peut s'absenter de son travail sans diminution de salaire. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont les suivants :

Décès

1. Décès ou funérailles du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du père ou de la mère : cinq (5) jours
2. Décès ou funérailles du frère, de la sœur, d'un petit-enfant, beau-père ou belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru : trois (3) jours

Mariage ou union civile

3. L'occasion de son mariage : cinq (5) jours consécutifs débutant le jour l'évènement;
4. Mariage d'un enfant, d'un père ou d'une mère, d'une sœur, ou d'un frère, du beau-père, de la belle-mère : un (1) jour ouvrable, celui du mariage

Naissance

5. Naissance ou adoption d'un enfant ou naissance d'un petits-enfants : deux (2) jours ouvrables consécutifs. Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

11.2 Lorsqu'un décès survient et que les funérailles ont lieu à plus de deux cent vingt (220) kilomètres de Havre-Saint-Pierre, la personne salariée a droit à une journée additionnelle pour se rendre aux funérailles dans la mesure où celles-ci ont lieu dans les trente jours suivants la date du décès.

11.3 Dans le cas de décès, le congé doit être pris à l'occasion du décès et aux funérailles.

Si les décès prévus aux points 1 et 2 de l'article 11.1 surviennent pendant les vacances de la personne salariée, celles-ci sont ajournées le temps du congé et seront reprises après entente avec son supérieur immédiat.

11.4 Dans tous les cas, l'Employeur peut exiger de la personne salariée la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.

ARTICLE 12

CONGÉ SANS TRAITEMENT

12.1

La personne salariée ayant accumulé cinq (5) ans d'ancienneté peut s'absenter de son travail pour des raisons légitimes pour une période n'excédant pas douze (12) mois. La personne salariée doit cependant aviser le supérieur immédiat de son intention, au moins deux (2) mois à l'avance. L'Employeur confirme le tout à la personne salariée dans un délai maximal de deux (2) semaines suivant sa demande. Il est entendu qu'il s'agit d'un congé sans traitement et que durant cette absence, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté. La personne salariée indique la durée prévue de son absence. La personne salariée qui a bénéficié d'un congé sans traitement de plus de trois (3) mois ne peut bénéficier d'un tel congé avant au moins 4 ans.

Si la personne salariée :

- utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué, ou;
- ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchements découlant de force majeure;

elle est réputée avoir remis sa démission et ce, rétroactivement à la date du début du congé sans traitement.

Pour des périodes n'excédant pas deux (2) jours, le supérieur immédiat peut, pour toute raison jugée valable, accorder un congé sans traitement.

Au retour de son congé sans traitement, la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges.

ARTICLE 13 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

13.1 Le régime de congé autofinancé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé autofinancé.

Ce congé n'a pas pour but de fournir à la personne salariée des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

13.2 Toute personne salariée régulière (travaillant douze (12) mois par année) est admissible au régime de congé autofinancé.

La personne salariée en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat n'est pas admissible au régime.

13.3 À la suite d'une demande écrite (annexe F) d'une personne salariée, l'Employeur peut accorder un congé autofinancé dans un délai maximal de soixante (60) jours ouvrables. En cas de refus, le motif en est transmis par écrit à la personne salariée avec une copie au syndicat.

La personne salariée peut soumettre un grief si elle estime abusif le motif de refus.

13.4 À moins d'une prolongation prévue au contrat, le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon la période de ce contrat et la durée du congé déterminé au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat.

| Durée du Congé à traitement différé | Période d'étalement du contrat du congé à traitement différé | | | |
|---|---|--------|--------|--------|
| | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans |
| 6 mois | 75,00% | 83,33% | 87,50% | 90,00% |
| 7 mois | 70,83% | 80,56% | 85,42% | 88,33% |
| 8 mois | 66,67% | 77,78% | 83,33% | 86,67% |
| 9 mois | N/A | 75,00% | 81,25% | 85,00% |
| 10 mois | N/A | 72,22% | 79,17% | 83,33% |
| 11 mois | N/A | 69,44% | 77,08% | 81,67% |
| 12 mois | N/A | 66,67% | 75,00% | 80,00% |

ARTICLE 14 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

- 14.1 L'Employeur accorde à toute personne salariée qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption et cela en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale.
- 14.2 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, avant le début de son congé de maternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit durant son congé de maternité, une indemnité égale à soixante (60,00 \$) dollars par semaine pour une période maximum de quinze (15) semaines.
- 14.3 Au retour de ces congés, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au début de son absence avec tous ses droits et privilèges. L'Employeur lui verse le salaire et les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.
- 14.4 Les personnes salariées en congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption continuent de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son poste.
- 14.5 La participation de la personne salariée aux régimes de retraite et d'assurance collective, reconnus à son lieu de travail, ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée en congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 14.6 La personne salariée doit alors aviser par écrit l'Employeur, au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé.
- 14.7 La personne salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption doit reprendre son travail lors de l'échéance du congé, sauf s'il y a eu un congé sans traitement. Elle doit aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour au travail.
- 14.8 À l'échéance d'un congé de maternité, la personne salariée doit produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail. En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou maladie reliée à la maternité, la salariée a droit aux avantages prévus à la convention collective.
- 14.9 La personne salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans, avec préavis de deux (2) semaines avant la fin du congé de maternité ou de maladie reliée à la maternité.

- 14.10 La personne salariée qui occupe un poste à temps plein et qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement, a droit à un congé sans traitement à temps partiel établi sur une période maximale d'un (1) an.
- 14.11 Dans le cas du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, la demande doit préciser la date de retour au travail.
- 14.12 Au cours du congé sans traitement à temps plein, telle personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle peut continuer à participer au régime d'assurance et de retraite applicable, si elle fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.
- 14.13 La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel accumule également son ancienneté et pour la proportion des heures travaillées est régie par les dispositions applicables à la personne salariée occupant un poste à temps plein.
- 14.14 La personne salariée enceinte bénéficie de huit (8) heures sans perte de salaire pour rendez-vous médicaux durant la grossesse.

ARTICLE 15 CONGÉ POUR AFFAIRES JUDICIAIRES/RESPONSABILITÉ CIVILE

- 15.1 La personne salariée appelée à agir comme juré peut s'absenter le nombre de jours requis, sans perte de traitement.
- 15.2 La personne salariée appelée à agir comme témoin dans une cause où elle n'est pas une partie intéressée peut s'absenter du nombre de jours requis pour rendre son témoignage, et ce, sans perte de traitement.
- 15.3 La personne salariée doit fournir à l'Employeur, dès que possible, le subpoena qui lui a été signifié à cette fin, le tout si elle veut bénéficier des précédents articles.
- 15.4 La personne salariée remet à l'Employeur les frais de taxation qu'elle reçoit de la Cour pour sa présence à titre de jury ou de témoin. La personne salariée doit faire toutes les démarches nécessaires pour obtenir les frais de taxation auxquels elle a droit.
- 15.5 La personne salariée demandée pour être jury ou témoin peut changer sa période de vacances annuelles si celle-ci coïncide une journée où elle sera appelée à agir à ce titre. Le moment où est repris ses vacances est déterminé après entente avec l'Employeur.
- 15.6 **RESPONSABILITÉ CIVILE**
- L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée et qui est poursuivie ou susceptible de l'être en raison des omissions ou des actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que personne salariée.
- 15.7 Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'Employeur assume, au lieu et place de toute personne salariée, le paiement de toute condamnation pouvant être prononcée contre telle personne salariée en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière posée par elle dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que personnes salariées, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée par une autre source, pourvu que :
- a) La personne salariée ait donné à l'Employeur, dès que raisonnablement possible, un avis écrit circonstancié et détaillé des événements en cause;
 - b) La personne salariée n'a fait aucun aveu de responsabilité;
 - c) La personne salariée cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits et recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.
- 15.8 La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur ou procureur choisi par l'Employeur.

ARTICLE 16 ASSURANCE ET RÉGIME DE RETRAITE

16.1 ASSURANCE COLLECTIVE

Les personnes salariées régulières continuent de bénéficier des plans d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

16.2 Le présent régime demeure en vigueur pour toute la durée de la convention collective et ne peut être modifié sans entente au préalable avec le Syndicat.

16.3 Les parties conviennent que les primes d'assurance collective sont partagées sur une base de :

50 % l'Employeur;

50 % la personne salariée régulière.

Il est convenu que la participation de la personne salariée régulière est effectuée dans un premier temps pour payer les primes de l'assurance invalidité.

L'Employeur assume et paie à la personne salariée les cinq (5) jours correspondant au délai de carence imposé par le plan d'assurance collective lors d'accident hors travail.

De plus, les employés retraités continuent de bénéficier de l'assurance-vie jusqu'à leur décès ainsi que de l'assurance-médicaments jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le Syndicat est co-preneur de la police d'assurance. Il est entendu que l'Employeur demeure l'unique responsable de l'administration du régime d'assurance collective. Les parties conviennent de former un comité paritaire d'assurances collectives. Ce comité est formé de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.

Le mandat de ce comité est le suivant :

a) examiner les régimes et faire les recommandations quant à leur application et à leur contenu;

b) analyser les effets de l'assurance collective et faire des recommandations à l'Employeur.

Le comité des assurances se réunit minimalement deux (2) fois par année et ce, sans perte de salaire. Les parties peuvent convenir de se rencontrer à d'autres moments si des circonstances le justifient.

16.4 RÉGIME DE RETRAITE

Les personnes salariées régulières continuent de bénéficier du régime de retraite (REER) en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

L'Employeur s'engage à contribuer et à maintenir un régime de retraite (REER) en versant hebdomadairement, et ce, cinquante-deux (52) semaines par année, une somme égale à huit pour cent (8 %) du salaire régulier brut. La personne salariée verse elle-même un montant équivalent.

À compter du 1^{er} octobre 2024, cette contribution de l'Employeur sera majorée à huit et demie pour cent (8,5 %).

16.5

Le présent régime demeure en vigueur pour toute la durée de la convention collective et ne peut être modifié sans entente au préalable avec le Syndicat.

ARTICLE 17 CRÉDITS DE MALADIE

- 17.1 La personne salariée régulière bénéficie d'un crédit de dix (10) jours ouvrables par année pour absence par maladie ou autres (autre signifie absence avec permission). La personne salariée régulière qui quitte son emploi a droit au solde des crédits de maladie non utilisés et calculés au prorata de sa période travaillée au cours de l'année.
- De plus, une personne salariée régulière ne peut recevoir un nombre supérieur de dix (10) jours de crédit dans une même année, même si elle est réembauchée. Les journées de crédit non utilisées deviendront monnayables à la fin de l'année.
- 17.2 Toute personne salariée qui cesse de travailler pour l'Employeur bénéficie des crédits maladie au prorata des journées réellement travaillées au cours de l'année de référence. En cas de mortalité, le versement est fait aux héritiers légaux. Les paiements sont faits sur le taux effectif au moment de la prise de ces congés.
- 17.3 Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de la personne salariée ou à l'occasion de son travail, l'absence due à une maladie prévue par le présent article ou toute absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur n'interrompt pas le service continu.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

18.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'Employeur prend toutes les dispositions nécessaires afin que chaque personne salariée puisse accomplir son travail dans des conditions de sécurité et de bien-être et d'accorder pleine collaboration au Syndicat dans le but d'atteindre cet objectif.

18.2 L'Employeur verse hebdomadairement à la personne salariée, lors d'accident de travail ou maladie professionnelle, l'indemnité prévue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

18.3 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

a) Accident de travail

L'Employeur continue de prendre les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses personnes salariées durant les heures de travail. L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer dans toutes les questions de sécurité et de santé.

b) L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il y a deux (2) représentants choisis par le Syndicat et deux (2) représentants choisis par l'Employeur pour s'occuper des questions relatives à la sécurité au travail.

c) L'un des deux (2) représentants choisis par le Syndicat peut, et ce, sans perte de salaire faire une tournée d'inspection reliée à la sécurité au travail et tenir une réunion avec les représentants patronaux une (1) fois par trois (3) mois pour solutionner les problèmes touchant la sécurité. Le Syndicat fait parvenir par écrit à l'Employeur les noms de ses représentants.

18.4 RISQUE D'ACCIDENT

a) Une personne salariée qui à son travail constate une situation constituant un risque d'accident, autre que ceux normalement rattachés à son travail, peut arrêter de travailler après avoir avisé son directeur de service de la situation.

b) S'il est impossible au directeur de service de corriger la situation, il contacte son supérieur immédiat et un représentant syndical ou un délégué au travail. Si le représentant syndical et le supérieur immédiat se mettent d'accord pour constater que la poursuite du travail est dangereuse, le travail impliqué demeure interrompu jusqu'à l'intervention du service de la prévention des accidents.

Durant l'interruption du travail, la personne salariée est assignée à un autre travail.

18.5

ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

L'Employeur fournit à ses frais l'équipement de sécurité et de protection tel que : lunettes de sécurité, imperméables, bottes de caoutchouc, gants de caoutchouc, casques protecteurs, masque contre la poussière, masques à gaz, vêtements de cuir et gants pour les soudeurs ainsi qu'un masque lorsque requis pour des opérations spécifiques. De plus, l'Employeur fournit, à ses frais, aux personnes salariées qui doivent utiliser ces équipements, une (1) paire de bottes de sécurité, deux (2) paires de gants de sécurité et une (1) salopette de travail, et ce, une fois par année durant la présente convention. Toutefois, la personne salariée doit remettre à l'Employeur les accessoires utilisés pour bénéficier d'équipements de sécurité neufs.

L'Employeur s'engage à fournir une (1) paire de lunettes de sécurité ajustées (maximum double foyer) à ceux qui doivent en porter dans l'exercice de leur fonction jusqu'à un maximum d'une (1) paire tous les deux (2) ans. Le choix de cet équipement se fera par le comité de santé et sécurité au travail.

De plus, l'Employeur s'engage à défrayer le coût de l'examen de la vue une fois par année, ainsi que le certificat médical ou tout autre formulaire lorsque requis.

18.6

FORMULE ACCIDENT DE TRAVAIL

Lorsqu'une personne salariée complète la formule de réclamation à la Commission de la Santé et Sécurité au travail, copie de cette formule est envoyée au Syndicat.

Si l'Employeur conteste une demande d'indemnisation, ou si l'une ou l'autre des parties conteste une décision de la Commission de la Santé et Sécurité au travail, copie de la contestation est transmise à l'autre partie.

18.7

PROGRAMME DE SANTÉ

L'Employeur continue le programme de santé existant dans son établissement.

L'Employeur accepte de rembourser aux employés syndiqués, qui en font la demande, les frais d'inscription à un programme d'activité physique auprès d'une institution reconnue par l'Employeur. L'Employeur rembourse à chaque employé syndiqué cinquante pour cent (50 %) des frais d'activités, jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) par année.

18.8

INCAPACITÉ PERMANENTE RECONNUE PAR LA CNESST

Une personne salariée victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle avec incapacité permanente reconnue par la CNESST et qui ne peut plus remplir les exigences normales de l'occupation qu'elle occupait lors de cet accident ou maladie, peut déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté sur une occupation de sa ligne de promotion dont il peut remplir les exigences normales.

Une personne salariée qui exerce un droit en vertu du présent article et qui travaillait à une tâche de taux inférieur à celle qu'elle occupait, est payée le taux de salaire de la tâche qu'elle occupait lors de l'accident ou maladie à moins qu'elle ne soit affectée par une rétrogradation ou une mise à pied.

18.9

PERSONNE SALARIÉE SOUFFRANT D'INCAPACITÉ

Il est loisible à l'Employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les personnes salariées victimes de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou toute autre raison. Il doit en pareil cas, y avoir une entente entre l'Employeur, la personne salariée et le Syndicat.

18.10

EXAMEN MÉDICAL

L'Employeur accorde une demie (1/2) journée à chaque personne salariée lors d'un examen médical annuel chez un médecin au choix de la personne salariée. Cet examen médical est obligatoire.

Lorsque cette demi-journée (1/2) coïncide avec un jour de congé de la personne salariée, telle personne salariée, avec pièces justificatives, peut reprendre ultérieurement cette demi-journée (1/2) de congé.

ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.1 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent, selon la gravité de l'infraction :
- 1) avertissement écrit;
 - 2) suspension;
 - 3) congédiement.
- 19.2 Toute personne salariée convoquée pour recevoir un avis écrit de mesure disciplinaire peut demander à être accompagnée d'un représentant syndical.
- Ou
- Toute personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire consistant en un avertissement écrit ou une suspension temporaire en reçoit une copie de la part de son responsable de service au plus tard (5) jours ouvrables suivant la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction.
- 19.3 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de personne salariée est retirée à son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature.
- 19.4 Tout délai fixé au présent article peut être prolongé d'un consentement mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.
- 19.5 Si une personne salariée croit avoir été congédiée ou suspendue sans cause juste et suffisante, cette question peut être présentée à la deuxième étape de la procédure de grief dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation de l'avis écrit d'une telle suspension ou d'un tel congédiement.

ARTICLE 20

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 20.1 Toute personne salariée ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 20.2 L'avis de grief doit être écrit et contenir sommairement les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles de la convention qui n'ont pas été respectés, le tout de façon à pouvoir identifier clairement le premier point soulevé.
- 20.3 Tout grief est soumis dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'en a eu la personne salariée sans toutefois excéder six (6) mois de la date l'événement.
- Les délais de soumission de grief à l'Employeur sont de rigueur. Toutefois, ils peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les parties.
- Tout grief doit être soumis, par écrit sur le formulaire usuel du Syndicat dont un exemple apparaît à l'annexe G, à la directrice générale ou au directeur général ou son représentant.
- 20.4 À partir du moment où le grief est déposé, l'Employeur peut convoquer et réunir le comité de griefs pour en discuter.
- Le comité de griefs est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- 20.5 Si dans un délai de deux (2) mois de calendrier suivant la date du dépôt du grief, le Syndicat n'a pas reçu de réponse, ou qu'elle la juge insatisfaisante ou que le comité de grief n'a pas été réuni, le grief est considéré comme étant automatiquement référé à l'étape de l'arbitrage.
- 20.6 Tout grief contestant un congédiement est référé et entendu à l'arbitrage avant tout autre grief.
- 20.7 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux parties s'entendent sur le choix de ce dernier.
- 20.8 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est prié de le désigner.
- 20.9 L'arbitre unique doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et de l'audition.
- 20.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ladite décision doit être mise en vigueur conformément aux conclusions de ce dernier.

- 20.11 L'arbitre n'a aucun pouvoir pour modifier, ajouter ou changer les dispositions de la présente convention collective et/ou substituer de nouvelles dispositions aux dispositions actuelles, ni de rendre une décision qui ne serait pas conforme aux conditions et dispositions de la présente convention.
- 20.12 Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la confirmer, la modifier, l'annuler ou le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de l'étude des circonstances dans l'affaire.
- 20.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux (2) parties à parts égales.

ARTICLE 21 AUTRES DISPOSITIONS

21.1 **ANNEXES**

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

21.2 **RÉGLEMENTATION**

L'Employeur convient de rendre conforme après la signature de la présente convention, tous les règlements et toutes les résolutions antérieures contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 22 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

22.1 DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention collective est conclue pour une période de six (6) ans, soit du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2026 et entre en vigueur lors de sa signature.

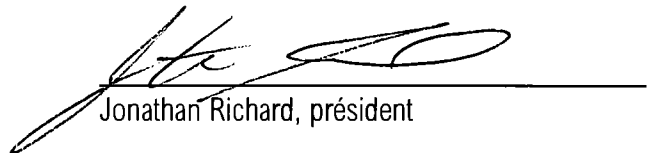
Une rétroactivité sur les salaires, à compter du 1^{er} octobre 2020 est versée aux personnes salariées listées à l'annexe C, ainsi qu'aux personnes salariées temporaires.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature ci-dessous, en la Municipalité de Havre-Saint-Pierre, comté de Duplessis, province de Québec, ce 23^e jour de novembre 2022.


**MUNICIPALITÉ DE
HAVRE-SAINT-PIERRE**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4466 (FTQ)**


Paul Barriault, maire



Jonathan Richard, président


Jessy Létourneau, directeur général


Claude Prince, vice-président


Laura Mansbridge,
Directrice générale adjointe


Michel Thibeault, délégué


Charlaïne Sirols, conseillère syndicale
SCFP - Côte-Nord

ANNEXE A
FORMULE DE COTISATION SYNDICALE

La formule d'autorisation sera présentée à la personne salariée et se lira comme suit :

Syndicat local n°: _____ N° d'employé : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Téléphone : _____

Employeur : _____ Département : _____

* Je, soussigné, autorise et dirige mon employeur, par les présentes, à déduire un montant égal à la cotisation syndicale, de mes gains et de la remettre au Syndicat canadien de la fonction publique section locale 4466 le tout sujet aux changements généraux des montants des cotisations tels que déterminés par la Constitution du Syndicat canadien de la fonction publique section locale 4466, pour la durée de la convention collective.

Témoin : _____ Signature : _____

Date : _____

ANNEXE B
ÉCHELLE SALARIALE

| Échelon | 01/10/2020 1,0 % | 01/10/2021 3,8 % | 01/10/2022 3,5 % | 01/10/2023 2,5 % | 01/10/2024 3,0 % | 01/10/2025 3,0 % |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| CHEF D'ÉQUIPE ET CHEF D'ÉQUIPE MÉCANICIEN | | | | | | |
| 1 | 36,96 \$ | 38,36 \$ | 39,70 \$ | 40,70 \$ | 41,92 \$ | 43,17 \$ |
| MÉCANICIEN | | | | | | |
| 1 | 29,50 \$ | 30,62 \$ | 31,69 \$ | 32,49 \$ | 33,46 \$ | 34,47 \$ |
| 2 | 30,36 \$ | 31,51 \$ | 32,62 \$ | 33,43 \$ | 34,44 \$ | 35,47 \$ |
| 3 | 31,21 \$ | 32,39 \$ | 33,53 \$ | 34,37 \$ | 35,40 \$ | 36,46 \$ |
| 4 | 32,05 \$ | 33,27 \$ | 34,43 \$ | 35,29 \$ | 36,35 \$ | 37,44 \$ |
| 5 | 32,90 \$ | 34,15 \$ | 35,34 \$ | 36,22 \$ | 37,31 \$ | 38,43 \$ |
| 6 | 33,74 \$ | 35,03 \$ | 36,25 \$ | 37,16 \$ | 38,27 \$ | 39,42 \$ |
| 7 | 34,80 \$ | 36,13 \$ | 37,39 \$ | 38,33 \$ | 39,48 \$ | 40,66 \$ |
| OPÉRATEUR/JOURNALIER, TECHNICIEN DE SCÈNE ET APPAREILLAGE, PRÉPOSÉ AUX LOISIRS ET AUX BÂTIMENTS | | | | | | |
| 1 | 29,95 \$ | 31,08 \$ | 32,17 \$ | 32,98 \$ | 33,97 \$ | 34,99 \$ |
| 2 | 30,81 \$ | 31,98 \$ | 33,09 \$ | 33,92 \$ | 34,94 \$ | 35,99 \$ |
| 3 | 31,65 \$ | 32,86 \$ | 34,01 \$ | 34,86 \$ | 35,90 \$ | 36,98 \$ |
| 4 | 32,50 \$ | 33,74 \$ | 34,92 \$ | 35,79 \$ | 36,86 \$ | 37,97 \$ |
| 5 | 33,01 \$ | 34,26 \$ | 35,46 \$ | 36,35 \$ | 37,44 \$ | 38,56 \$ |
| 6 | 34,19 \$ | 35,49 \$ | 36,73 \$ | 37,65 \$ | 38,78 \$ | 39,94 \$ |
| 7 | 35,04 \$ | 36,37 \$ | 37,64 \$ | 38,58 \$ | 39,74 \$ | 40,93 \$ |
| PRÉPOSÉ AUX LOISIRS - ARÉNA, PRÉPOSÉ AUX LOISIRS - ENTRETIEN MÉNAGER PRÉPOSÉ À L'ÉCOCENTRE, JOURNALIER/SIGNEUR, PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DES ESPACES VERTS | | | | | | |
| 1 | 29,72 \$ | 30,85 \$ | 31,93 \$ | 32,73 \$ | 33,71 \$ | 34,73 \$ |
| 2 | 30,51 \$ | 31,67 \$ | 32,78 \$ | 33,60 \$ | 34,61 \$ | 35,65 \$ |
| 3 | 31,29 \$ | 32,48 \$ | 33,62 \$ | 34,46 \$ | 35,49 \$ | 36,55 \$ |
| 4 | 32,08 \$ | 33,30 \$ | 34,46 \$ | 35,32 \$ | 36,38 \$ | 37,47 \$ |
| 5 | 32,86 \$ | 34,10 \$ | 35,30 \$ | 36,18 \$ | 37,27 \$ | 38,38 \$ |
| 6 | 33,64 \$ | 34,92 \$ | 36,14 \$ | 37,05 \$ | 38,16 \$ | 39,30 \$ |
| 7 | 34,42 \$ | 35,73 \$ | 36,98 \$ | 37,90 \$ | 39,04 \$ | 40,21 \$ |

ANNEXE B (SUITE)
ÉCHELLE SALARIALE

| Échelon | 01/10/2020 1,0 % | 01/10/2021 3,8 % | 01/10/2022 3,5 % | 01/10/2023 2,5 % | 01/10/2024 3,0 % | 01/10/2025 3,0 % |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| PRÉPOSÉ USINE DE FILTRATION | | | | | | |
| 1 | 30,27 \$ | 31,42 \$ | 32,52 \$ | 33,33 \$ | 34,33 \$ | 35,36 \$ |
| 2 | 31,06 \$ | 32,24 \$ | 33,37 \$ | 34,20 \$ | 35,23 \$ | 36,28 \$ |
| 3 | 31,84 \$ | 33,04 \$ | 34,20 \$ | 35,06 \$ | 36,11 \$ | 37,19 \$ |
| 4 | 32,62 \$ | 33,86 \$ | 35,05 \$ | 35,92 \$ | 37,00 \$ | 38,11 \$ |
| 5 | 33,40 \$ | 34,67 \$ | 35,88 \$ | 36,78 \$ | 37,88 \$ | 39,02 \$ |
| 6 | 34,19 \$ | 35,49 \$ | 36,73 \$ | 37,65 \$ | 38,78 \$ | 39,94 \$ |
| 7 | 34,97 \$ | 36,29 \$ | 37,57 \$ | 38,50 \$ | 39,66 \$ | 40,85 \$ |
| ADJOINTE ADMINISTRATIVE | | | | | | |
| 1 | 30,90 \$ | 32,07 \$ | 33,19 \$ | 34,02 \$ | 35,04 \$ | 36,09 \$ |
| 2 | 31,64 \$ | 32,85 \$ | 34,00 \$ | 34,85 \$ | 35,89 \$ | 36,97 \$ |
| 3 | 32,40 \$ | 33,63 \$ | 34,81 \$ | 35,68 \$ | 36,75 \$ | 37,85 \$ |
| 4 | 33,15 \$ | 34,41 \$ | 35,61 \$ | 36,50 \$ | 37,60 \$ | 38,73 \$ |
| 5 | 33,91 \$ | 35,19 \$ | 36,43 \$ | 37,34 \$ | 38,46 \$ | 39,61 \$ |
| 6 | 34,06 \$ | 35,35 \$ | 36,59 \$ | 37,50 \$ | 38,63 \$ | 39,79 \$ |
| 7 | 35,40 \$ | 36,75 \$ | 38,03 \$ | 38,98 \$ | 40,15 \$ | 41,36 \$ |
| ADJOINTE ADMINISTRATIVE – DIRECTION GÉNÉRALE ET GREFFE | | | | | | |
| 1 | 32,14 \$ | 33,36 \$ | 34,53 \$ | 35,39 \$ | 36,45 \$ | 37,55 \$ |
| 2 | 32,91 \$ | 34,17 \$ | 35,36 \$ | 36,24 \$ | 37,33 \$ | 38,45 \$ |
| 3 | 33,71 \$ | 34,99 \$ | 36,21 \$ | 37,12 \$ | 38,23 \$ | 39,38 \$ |
| 4 | 34,49 \$ | 35,80 \$ | 37,06 \$ | 37,98 \$ | 39,12 \$ | 40,30 \$ |
| 5 | 35,28 \$ | 36,62 \$ | 37,90 \$ | 38,85 \$ | 40,01 \$ | 41,21 \$ |
| 6 | 35,45 \$ | 36,79 \$ | 38,08 \$ | 39,03 \$ | 40,20 \$ | 41,41 \$ |
| 7 | 36,84 \$ | 38,24 \$ | 39,58 \$ | 40,57 \$ | 41,79 \$ | 43,04 \$ |

ANNEXE B (SUITE)
ÉCHELLE SALARIALE

SALAIRES

- A) Les taux de salaires, leurs dates d'entrée en vigueur et les fonctions apparaissant ci-haut font partie intégrante de la convention collective. Cette échelle salariale est mise à jour à la création ou à la modification des emplois.

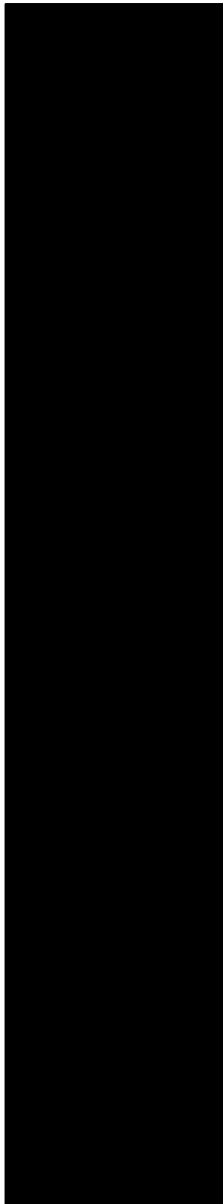
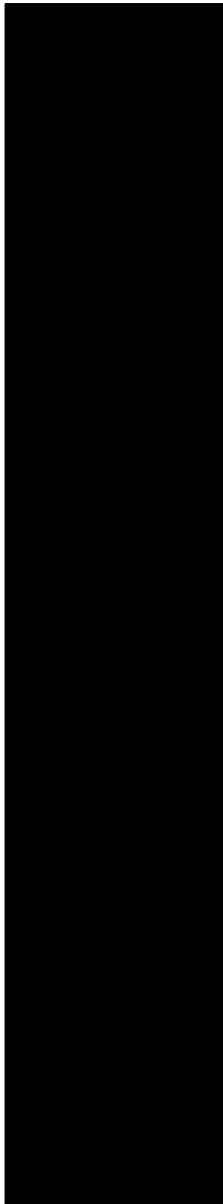
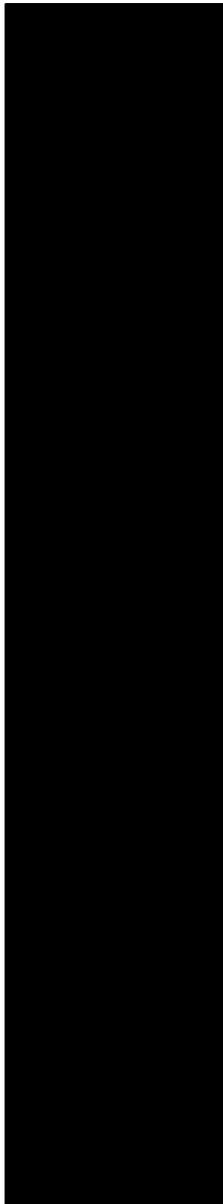
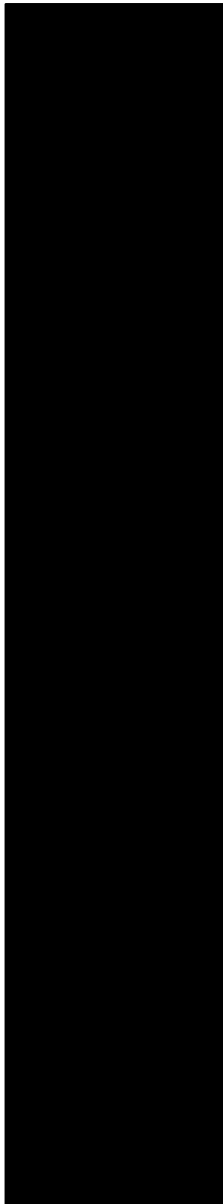
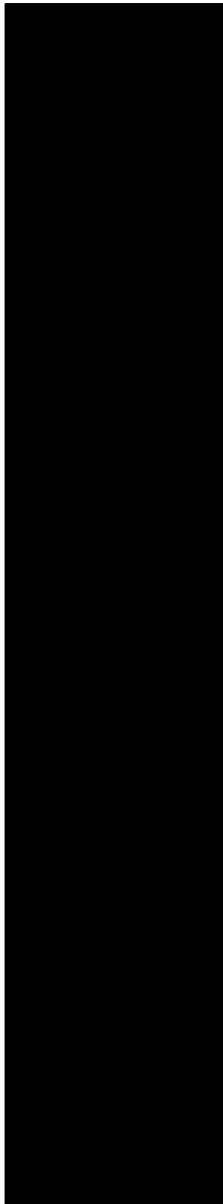
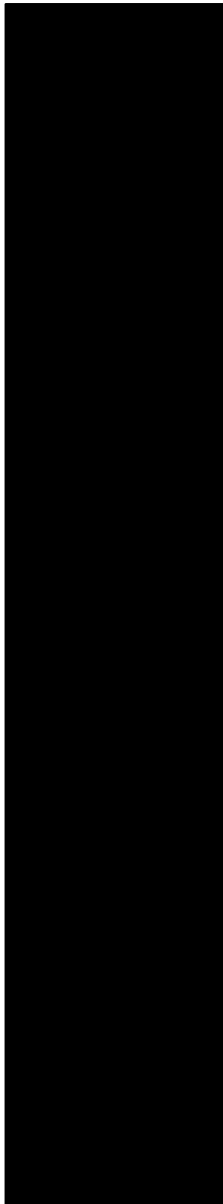
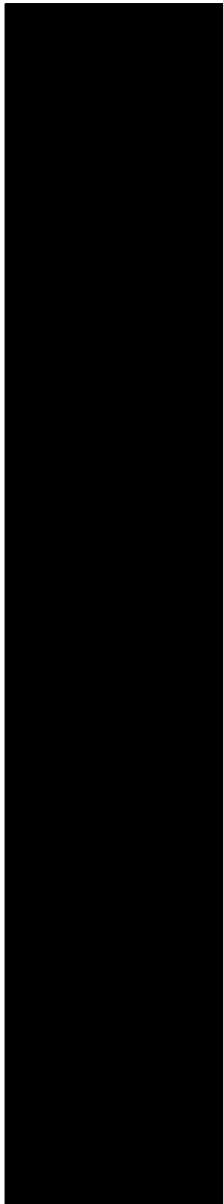
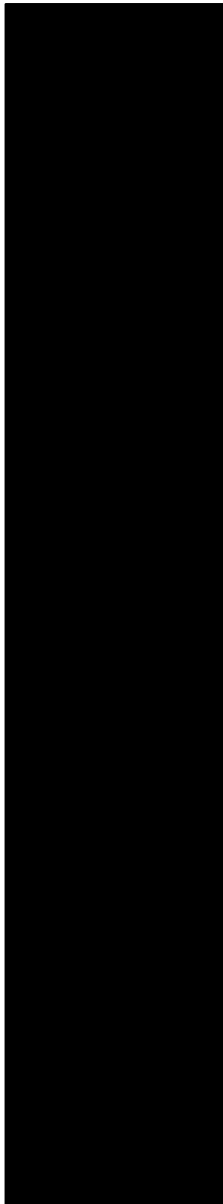
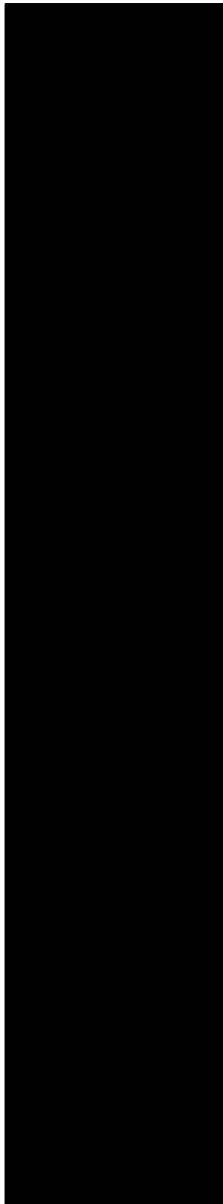
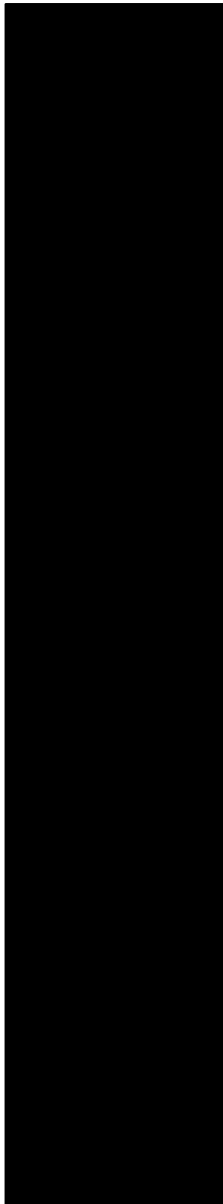
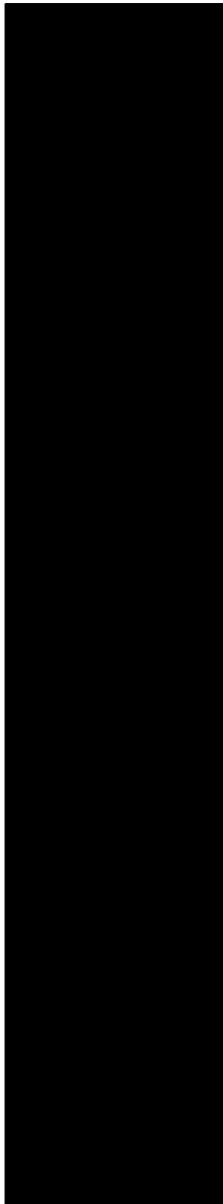
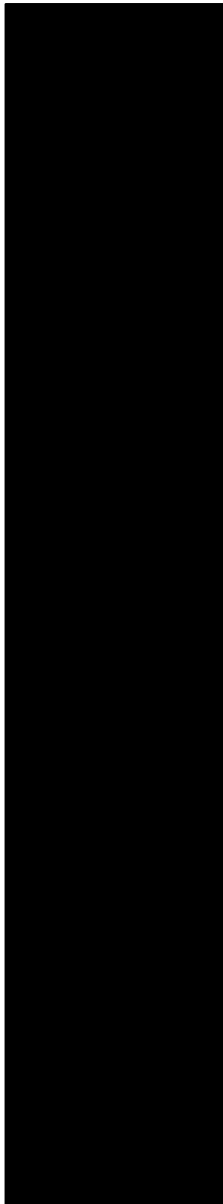
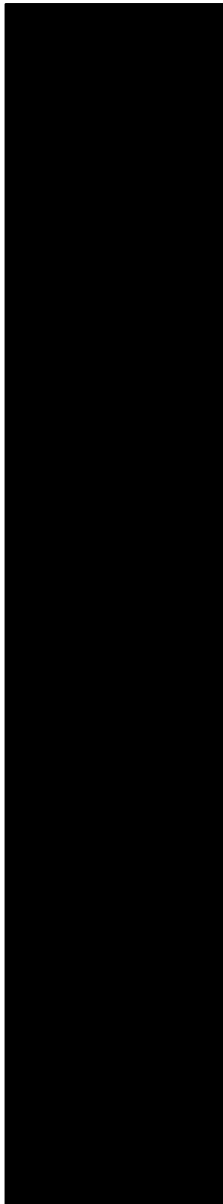
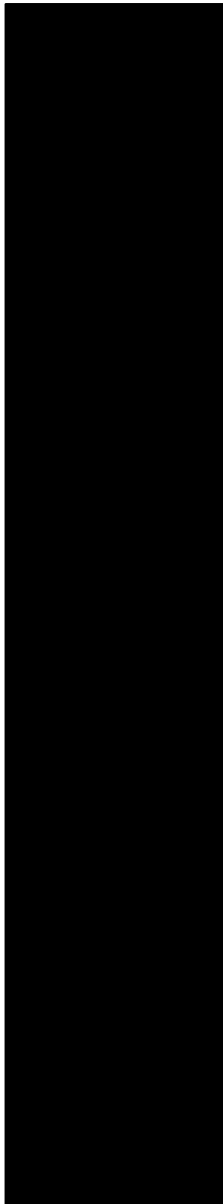
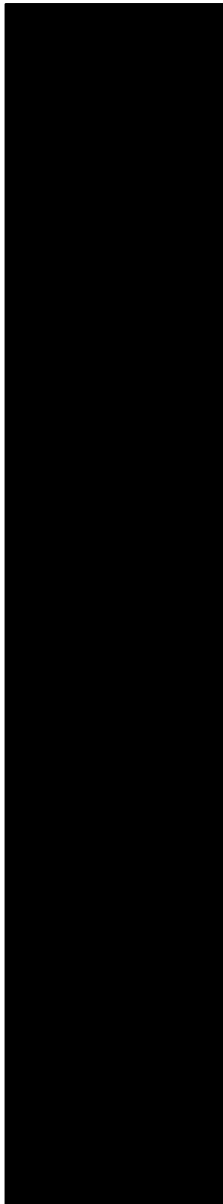
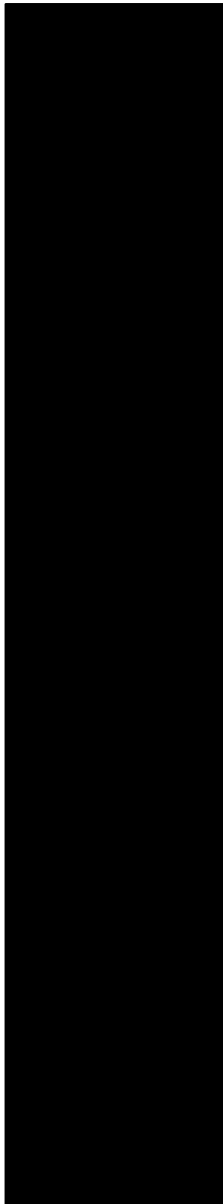
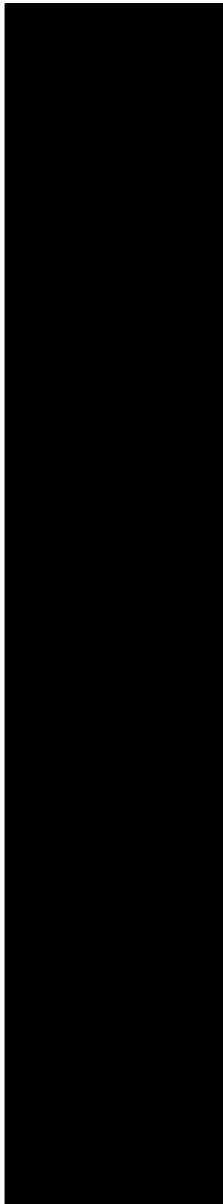
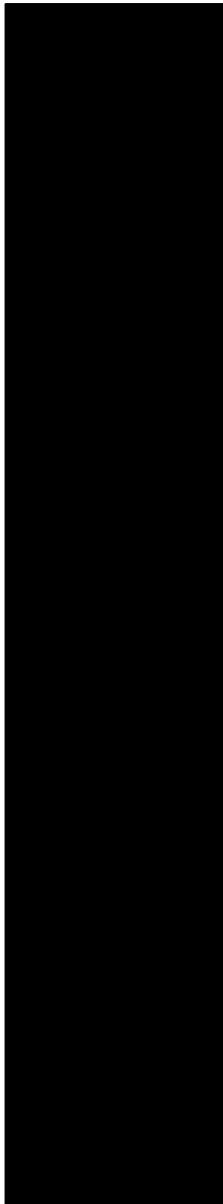
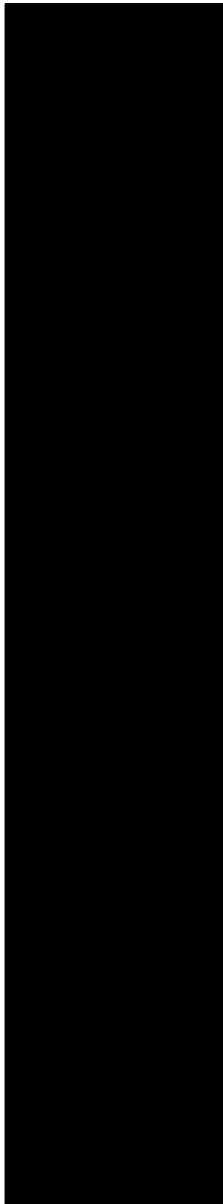
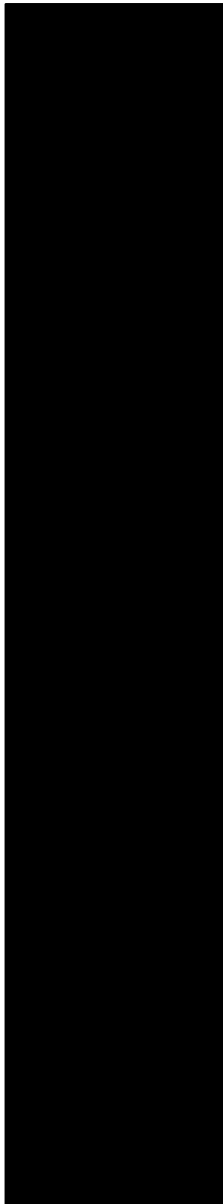
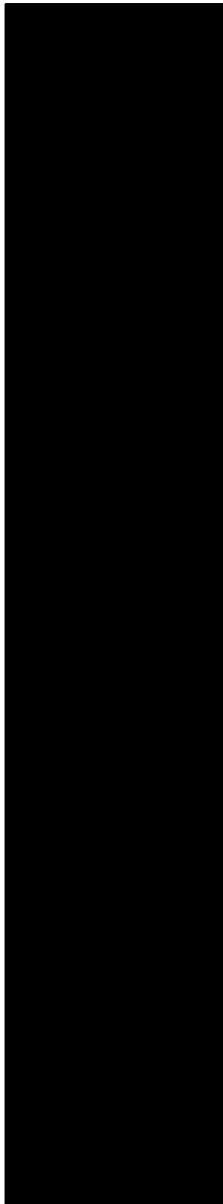
- B) Les personnes salariées régulières embauchées avant le 1^{er} janvier 1998 sont classifiées à l'échelon 7 de leur échelle salariale respective. Toutes personnes salariées embauchées après le 1^{er} janvier 1998 seront assujetties à la progression des échelons prévus aux échelles salariales ci-haut. La première augmentation de salaire est accordée un (1) an après la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Les augmentations subséquentes sont accordées à un (1) an d'intervalle de la dernière augmentation, jusqu'à concurrence du maximum de la classification. Les personnes salariées régulières et temporaires ont droit de gravir les échelons à l'intérieur d'une même classification.

ANNEXE C

LISTE D'ANCIENNETÉ
DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES

Personne salariée

Date d'ancienneté

| | |
|--|------------------|
|  | 10-01-1977 |
|  | 08-02-1993 |
|  | 07-02-1994 |
|  | 19-12-2002 |
|  | 18-11-2008 |
|  | 05-01-2009 |
|  | 12-07-2010 |
|  | 28-05-2012 |
|  | 17-06-2013 |
|  | 18-06-2014 |
|  | 10-01-2013 |
|  | 21-01-2015 |
|  | 08-09-2015 |
|  | 09-12-2016 |
|  | 23-12-2017 |
|  | 30-09-2019 |
|  | 14-12-2020 |
|  | 07-03-2021 |
|  | 15-11-2021 |
|  | 21-12-2021 |
|  | 01-08-2022 |

ANNEXE D
NOMS ET POSTES

| DÉPARTEMENTS | TITRES D'EMPLOI | NOMS |
|--------------------|--|------|
| Travaux publics | Chef d'équipe | |
| | Chef d'équipe mécanicien | |
| | Mécanicien | |
| | Opérateur/Journalier | |
| | Préposé à l'usine de filtration | |
| | Préposé à l'écocentre | |
| Loisirs | Préposé aux loisirs - aréna | |
| | Préposé aux loisirs et aux bâtiments | |
| | Préposé aux loisirs – entretien ménager | |
| Salle de diffusion | Technicien de scène et appareillage | |
| Administration | Adjointe administrative | |
| | Adjointe administrative – Direction générale et greffe | |

ANNEXE E

ENTENTE POUR TRAVAUX ET ANALYSE EN LIEN AVEC L'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET L'ÉCHELLE SALARIALE

Un comité paritaire sera formé pour effectuer des travaux en lien avec l'évaluation des emplois et l'échelle salariale. Les modalités seront déterminées entre les parties et feront l'objet d'une lettre d'entente.

La masse salariale, dont les coûts sur celle-ci, devra être tenue en compte dans le cadre des travaux que les parties entreprendront.

ANNEXE F

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

OBJET : CONTRAT DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

1. DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

2. DURÉE DU CONGÉ AUTOFINANCÉ

Le congé autofinancé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée.

La durée maximale de participation au régime de congé autofinancé (période d'accumulation et période de congé comprise) ne doit pas dépasser cinq (5) ans.

3. TRAITEMENT

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

4. AVANTAGES

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie;
- accumulation des congés de maladie, monnayés le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit;
- accumulation de l'ancienneté.

b) Aux fins des vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé autofinancé, les vacances sont rémunérées au pourcentage prévu. Les vacances réputées utilisées durant le congé autofinancé sont proportionnelles à la durée du congé.

c) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé autofinancé.

ANNEXE F (SUITE)
CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- d) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- e) L'Employeur maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

5. RETRAITE, DÉSISTEMENT OU DÉMISSION DE LA PERSONNE SALARIÉE

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

a) La personne salariée a déjà bénéficié du congé autofinancé (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse à l'Employeur un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

b) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé autofinancé (traitement non versé)

L'Employeur rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

c) Le congé autofinancé est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

Traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à l'Employeur, si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

6. MISE À PIED OU CONGÉDIEMENT DE LA PERSONNE SALARIÉE

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement en concordance avec les dispositions de l'article 5 des présentes, selon le cas les sous-paragraphes a, b ou c.

ANNEXE F (SUITE)
CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

6.1 Congédiement faisant l'objet d'un arbitrage

En cas de congédiement de la personne salariée bénéficiant d'un congé autofinancé et faisant l'objet d'un arbitrage, l'Employeur maintiendra l'application des modalités dudit congé. Le cas échéant, les dispositions prévues à l'article 5 des présentes s'appliqueront selon la décision rendue.

7. DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement en concordance avec les dispositions de l'article 5 des présentes.

8. INVALIDITÉ

8.1 Invalidité de courte durée

En cas d'invalidité de courte durée de la personne salariée en congé autofinancé, les dispositions relatives au contrat d'assurance numéro 81160 effectives au 1^{er} février 2003 s'appliqueront.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Havre-Saint-Pierre ce _____ ième jour du mois de _____ de l'année _____.

L'EMPLOYEUR

LA PERSONNE SALARIÉE

ANNEXE G

EXEMPLE DE FORMULAIRE DÉPÔT D'UN GRIEF

(à titre d'exemple seulement)



Syndicat canadien de la fonction publique

Section locale 4466

FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEF NO. _____ Section locale : 4466

Employeur : Municipalité de Havre-Saint-Pierre

Employé(e) : _____ Classification : _____

Supérieur immédiat : _____

A : _____

Je/Nous le(s) soussigné(es) affirmons que :

[Empty box for grievance description]

Donc, je/nous recommandons que :

[Empty box for recommendation]

Signature de l'employé(e)

Date

Signature de l'agent(e) de griefs

Date

Signature du supérieur immédiat

Date