

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-9118

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-5712

EMPLOYEUR CORPORATION MUNICIPALE DU VILLAGE DE POINTE-LEBEL 365, RUE GRANIER , POINTE-LEBEL QC G0H 1N0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2633 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE , MONTRÉAL QC H2M 2V9 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 : 2020-06-25 Date dépôt : 2021-09-07	Nombre de salariés visés : 7	Date début : 2020-01-01 Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2021-09-28
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 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 CORPORATION MUNICIPALE DU VILLAGE DE
POINTE-LEBEL**

(ci-après appelée : l'Employeur)

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2633**

(ci-après appelé : le Syndicat)



1^{er} JANVIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	12
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	13
ARTICLE 5	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	14
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	15
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	16
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 9	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION.....	21
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	24
ARTICLE 11	HORAIRE DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	30
ARTICLE 13	VACANCES	31
ARTICLE 14	CONGÉS	33
ARTICLE 15	CONGÉS SPÉCIAUX	35
ARTICLE 16	CONGÉ MATERNITÉ / PATERNITÉ / PARENTAL	37
ARTICLE 17	CONGÉ SANS TRAITEMENT	39
ARTICLE 18	PERFECTIONNEMENT	40
ARTICLE 19	CONGÉS POUR RAISON DE MALADIE, PARENTALE OU FAMILIALE.....	42
ARTICLE 20	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL	44
ARTICLE 21	ASSURANCE-GROUPE	45
ARTICLE 22	RÉGIME DE RETRAITE.....	46

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES.....	47
ARTICLE 24	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	48
ARTICLE 25	ALLOCATION D'AUTOMOBILE.....	50
ARTICLE 26	SALAIRE ET CLASSIFICATION	51
ARTICLE 27	PROTECTION AUX SALARIÉS	53
ARTICLE 28	DEVOIRS DE JURÉ OU TÉMOIN.....	54
ARTICLE 29	ANNEXION OU FUSION	55
ARTICLE 30	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	56
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION	57

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	58
ANNEXE B	LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS ET SALARIÉS RÉGULIERS SAISONNIERS	59
ANNEXE C	CLASSIFICATION DES POSTES	60
ANNEXE D	GRILLE SALARIALE	61
ANNEXE E	INDEXATION DES SALAIRES.....	63
ANNEXE F	PRIME DE DISPONIBILITÉ ET DE GARDE	64
ANNEXE G	DESCRIPTION DES TÂCHES	66
ANNEXE H	FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ	77

ARTICLE 1**BUT DE LA CONVENTION**

1.0

Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat, de façon à assurer le bien-être des salariés et de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 **DÉFINITION DES TERMES****2.1** **EMPLOYEUR**

Désigne la Corporation municipale du village de Pointe-Label.

2.2 **SYNDICAT**

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2633.

2.3 **SALARIÉ**

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

2.4 **SALARIÉ EN PÉRIODE DE PROBATION**

Désigne tout salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période de probation de cent-quatre-vingts (180) jours de calendrier.

Le salarié en période de probation n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires, aux horaires de travail, jours fériés, congés spéciaux et à la procédure de griefs sur ces mêmes points.

Toutefois, après sa période de probation, l'ancienneté et le calcul des vacances sont rétroactifs à compter du premier (1^{er}) jour de la dernière embauche au service de l'Employeur.

2.5 **SALARIÉ RÉGULIER**

Désigne tout salarié qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur.

2.6 **SALARIÉ RÉGULIER SAISONNIER**

Désigne tout salarié ayant complété sa période de probation au service de l'Employeur et qui est embauché pour une durée minimale de six (6) mois continus, soit du mois d'avril au mois d'octobre.

2.7

SALARIÉ SURNUMÉRAIRE

- a) Désigne et comprend tout salarié embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail d'une durée maximale de six (6) mois continus de calendrier, à moins d'une entente écrite avec le Syndicat.
- b) Le salarié surnuméraire n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au traitement, à savoir le taux de la classification concernée, le gravisement d'échelon aux horaires de travail, à la rémunération du temps supplémentaire et au régime syndical. Une absence autorisée n'interrompt pas la continuité.

Pour tenir lieu de congé férié et payé et de vacances, l'Employeur accorde à chaque salarié surnuméraire, l'équivalent de six pour cent (6 %) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies. Par conséquent, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la loi sur les normes du travail.

Sur ces points, le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage.

- c) À défaut d'entente, le salarié concerné dont la période d'embauche excède six (6) mois continus, obtient le statut de salarié régulier.

2.8

SALARIÉ REMPLAÇANT

- a) Désigne et comprend tout salarié embauché pour combler les absences autorisées à la convention collective.
- b) Cependant, l'Employeur offrira le remplacement en priorité au salarié régulier en autant qu'il remplisse les exigences normales de la tâche.
- c) Le salarié remplaçant n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au traitement, à savoir le taux de la classification concernée, aux horaires de travail, à la rémunération du temps supplémentaire et au régime syndical. Une absence autorisée n'interrompt pas la continuité.

Pour tenir lieu de congé férié et payé et de vacances, l'Employeur accorde à chaque salarié remplaçant, l'équivalent de six pour cent (6 %) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies. Par conséquent, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la loi sur les normes du travail.

Sur ces points, le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage.

2.9 SALARIÉ ÉTUDIANT

Désigne et comprend tout salarié étudiant engagé durant la période des vacances, du 1^{er} mai au 15 septembre de chaque année ainsi que le salarié occupant le poste de surveillant de patinoire.

Ceux-ci ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention. Il est entendu que le tout n'aura pas pour effet de réduire :

1. le nombre habituel de salariés réguliers;
2. le nombre de salariés en probation et à l'essai;
3. le nombre d'heures de travail régulier et supplémentaire des salariés couverts par le présent contrat.

2.10 PROJET

Travail spécifique d'une durée limitée et subventionné, autre que le travail couvert par la présente convention et habituellement exécuté par des salariés.

2.11 SALARIÉ DE PROJET

- a) Désigne et comprend tout salarié embauché pour une fonction déterminée n'existant qu'en fonction d'un projet et embauché spécifiquement pour la durée de tel projet.
- b) Le salarié de projet n'est pas assujetti aux dispositions de la convention collective. La rémunération et les horaires de travail seront à la discrétion de l'Employeur et les conditions minimales seront celles fixées par la Loi sur les normes du travail.
- c) L'emploi de ces salariés cesse avec le projet.

- d) L'emploi de ces salariés n'aura pas pour effet de limiter ou de réduire aucun des droits et bénéfices de cette convention collective.
- e) L'Employeur remettra au Syndicat copie de tous les documents concernant le projet et ce, avant qu'il soit présenté pour acceptation.

2.12 **CHEF D'ÉQUIPE**

Désigne un salarié qui, à la demande de l'Employeur, en plus de son travail régulier, voit à la coordination des activités d'un groupe de salariés en ce qui concerne la distribution du travail et les méthodes de travail utilisées.

L'Employeur assignera les fonctions de chef d'équipe au salarié ayant le plus d'ancienneté et la compétence requise pour occuper lesdites fonctions.

Le salarié nommé chef d'équipe verra son taux horaire majoré de 20 %.

2.13 **ANCIENNETÉ**

Signifie et comprend les jours, les mois, les années accumulés depuis le premier jour de l'embauche d'un salarié au service de l'Employeur.

2.14 **MUTATION**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum de l'échelle est identique.

2.15 **PROMOTION**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum de l'échelle est plus élevé.

2.16 **RÉTROGRADATION**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

2.17

GRIEF

Désigne tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

2.18

PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est de soixante (60) jours ouvrables. À la fin de cette période, l'employé peut être confirmé sur son nouvel emploi ou retourné à son ancien emploi.

Advenant que, dans le cadre de la période d'essai, l'employé ait besoin de suivre de la formation, afin d'être en mesure d'accomplir les tâches liées à son nouveau poste, la période d'essai peut être prolongée de trente (30) jours ouvrables s'il n'a pas été possible de suivre la formation ou d'évaluer l'employé une fois la formation complétée dans les soixante (60) premiers jours ouvrables.

2.19

POSTE

Désigne l'ensemble des tâches confiées à un salarié, lesquelles se retrouvent dans une description d'emploi inscrite à l'ANNEXE "G" de la présente convention.

2.20

AFFICHAGE

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

2.21

GENRE

Dans la convention, partout où le texte réfère à un salarié au masculin, il réfère aussi à une salariée au féminin.

2.22

CONJOINT/CONJOINTE

On n'entend par personne conjointe, les personnes :

- qui sont mariées et cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe qui sont unies civilement et cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Ledit statut de conjoint sera perdu par la dissolution du mariage ou de l'union civile, suite à un divorce ou à une annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union entre conjoints de fait.

2.23 PERMANENT/CONSEILLER SYNDICAL

Désigne la personne dont la fonction consiste à agir comme mandataire d'un organisme syndical quelconque dans un territoire déterminé ou auprès de certaines catégories professionnelles de salariés.

2.24 JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

La journée régulière de travail désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour ce jour particulier.

2.25 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour cette semaine particulière.

2.26 JOUR OUVRABLE

Désigne chaque journée de travail prévue dans l'horaire établi.

2.27 COMITÉ DE GRIEFS

La ou les personnes désignées par les membres du Syndicat pour les représenter aux fins de l'application de l'article 24 de la présente convention.

2.28 AFFECTATION TEMPORAIRE

Il y a affectation temporaire lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'il occupe régulièrement.

2.29 CONGÉ MOBILE

Désigne une journée de congé qu'un salarié peut prendre après un avis de vingt-quatre (24) heures donné à l'Employeur, en autant que cela ne nuise pas au besoin du service et n'engendre pas de temps supplémentaire.

2.30 PÉRIODE ESTIVALE

La période estivale débute le 1^{er} mai et se termine le 31 octobre de chaque année.

2.31 PÉRIODE HIVERNALE

La période hivernale débute le 1^{er} novembre et se termine le 30 avril de chaque année.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail de la province de Québec.
- 3.2 La convention collective s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail de la province de Québec.
- 3.3 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent participer à toutes les rencontres officielles entre les parties.
- 3.4 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 3.5 Sauf, en cas d'entraînement ou d'urgence, les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas, en tout ou en partie, les tâches des emplois prévus à la présente convention collective.
- 3.6 Cependant, advenant que le salarié affecté aux tâches du réseau d'aqueduc se retrouve dans l'impossibilité d'accomplir une ou plusieurs de ses tâches, notamment en raison de son absence ou d'un surcroît de travail, ces tâches sont accomplies prioritairement par un autre salarié ayant les compétences, la formation et les accréditations nécessaires afin de les accomplir. À défaut de ce qui précède, l'Employeur peut désigner toute personne répondant aux mêmes critères et ne faisant pas partie de l'unité de négociation pour accomplir ces tâches.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, diriger, administrer ses affaires, en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention.
- 4.2 L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de la présente convention collective est sujette à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 4.3 L'Employeur informe tout nouveau salarié, lors de son embauche, de son statut de salarié et fournit une copie de l'engagement de ce nouveau salarié au Syndicat dans la semaine qui suit son embauche.
- 4.4 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableaux d'affichage servant à des fins syndicales.
- 4.5 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus conformément à l'article 4.4.
- 4.6 L'Employeur doit aussi faire l'affichage de tous les règlements qu'il fait touchant les salariés et copie de ces dits règlements doit être transmise au Syndicat.
- 4.7 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier, corriger en tout ou en partie, la présente convention collective.
- 4.8 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié a droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du Syndicat. Le salarié peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf s'il en a déjà reçu copie) une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 4.9 Le Syndicat peut obtenir dans les cas de grief, une copie de tout document apparaissant au dossier du salarié concerné par le grief et ceci avec l'autorisation de ce salarié.
- 4.10 L'Employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux aviseurs extérieurs du Syndicat suivant la réception d'un avis transmis dans un délai raisonnable.

ARTICLE 5 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

5.1 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, des ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale ou du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou parce qu'il exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

5.2 **HARCÈLEMENT**

L'Employeur a la responsabilité de ne tolérer aucune forme de harcèlement et de le faire cesser lorsque porté à sa connaissance.

5.3 **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL**

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Conduite grave

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

ARTICLE 6 **RÉGIME SYNDICAL**

- 6.1 Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 6.2 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 6.3 Tout nouveau salarié doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire, une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat; à cette fin, il doit signer la formule désignée à cet effet en ANNEXE "A" des présentes.
- 6.4 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie sur le salaire de chaque salarié, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie du salarié et elles doivent apparaître sur les formules T4 et TP4.
- 6.5 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, la somme ainsi recueillie, la liste des noms et prénoms, ainsi que le montant cumulatif des déductions syndicales.
- 6.6 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du Travail de statuer sur le cas d'une personne déjà comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du Travail ou du Tribunal du Travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- 6.7 Toute correspondance administrative au sujet des cotisations syndicales doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 6.8 Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat lui refuse l'adhésion ou l'a éliminé de ses cadres, mais ce salarié doit, en pareil cas, payer ou continuer à payer l'équivalent de la cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.1 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les noms de ses officiers, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du comité des griefs. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.
- 7.2 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical et/ou de toute personne choisie par le Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 7.3 Toute demande de libération en vertu du présent article ne peut être refusée sans motif valable.
- 7.4 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander des libérations aux fins du présent article.
- 7.5 Si l'une ou l'autre des parties convoque une rencontre patronale-syndicale, le président ou son représentant peut être accompagné d'un membre du Syndicat. Les rencontres doivent se tenir dans les plus courts délais possibles.
- 7.6 Si les absences avec traitement prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur peut accorder sans traitement les libérations demandées, sur demande écrite au supérieur immédiat.
- 7.7 L'Employeur libère, sans perte de traitement, deux (2) membres du comité de négociation syndicale pour assister aux séances de négociation, de conciliation ou d'arbitrage si le différend est soumis à un Conseil d'arbitrage.
- 7.8 Le délégué désigné par le Syndicat peut s'absenter de son travail, sans traitement, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales (éducation syndicale, administration syndicale). Le nombre maximum des journées permises par l'Employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'Employeur visé par l'accréditation est fixé à cinq (5) jours par année.

- 7.9 Pour bénéficier des absences mentionnées à l'article 7.8, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, une demande écrite. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande. L'Employeur ne pourra refuser aux salariés concernés une telle permission d'absence sans motif valable.
- 7.10 Après avoir demandé à son supérieur immédiat, le représentant syndical peut rencontrer sur les lieux du travail, dans un endroit approprié durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour ceux-ci, maximum une (1) personne à la fois.
- 7.11 Un officier du Syndicat peut rencontrer l'Employeur sur rendez-vous. De plus, il peut, après avoir reçu la permission de l'Employeur, qui ne peut refuser sans motif valable, rencontrer un salarié à la fois durant les heures de travail dans le cas de grief.
- 7.12 L'Employeur fournit, sans frais, après un avis d'une (1) journée, un local au Syndicat pour une activité. Le prêt de local ne doit occasionner aucuns frais (entretien, surveillance, etc.) pour l'Employeur. Le Syndicat convient de remettre le local dans le même état où il était avant l'activité.
- 7.13 L'Employeur libère sans perte de traitement un membre du comité de griefs pour assister à toute séance d'arbitrage.
- 7.14 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé de représentants désignés par l'Employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité.
- 7.15 En plus des libérations sans traitement prévues à l'article 7.8, l'Employeur accorde une banque de seize (16) heures additionnelles par année. Il est entendu que ces heures seront sans perte de traitement comme si le salarié était au travail.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

8.2 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la présente convention.

8.3 À la signature de la présente convention collective et chaque année au cours du mois de mai, l'Employeur affiche aux endroits habituels pour une période de trente (30) jours de calendrier, une liste comprenant les renseignements suivants :

- traitement
- nom
- date d'entrée
- service
- classification
- ancienneté
- statut (régulier, en période de probation, en période d'essai)

Au même moment, l'Employeur en remet une copie au Syndicat.

8.4 Durant cette période, tout salarié intéressé ou l'Employeur, peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de quinze (15) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des corrections survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent durant la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les quinze (15) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

8.5 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pendant les dix-huit (18) premiers mois;
- b) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois;
- c) dans le cas de promotion ou mutation à un poste exclu de l'unité d'accréditation jusqu'à concurrence de six (6) mois de calendrier;
- d) dans le cas de congés sans traitement, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de calendrier, à moins d'une extension écrite et convenue entre le salarié, le Syndicat et l'Employeur;
- e) dans le cas d'absence au travail pour congé de maternité ou parental pour la durée du congé.

8.6 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle pour une période suivant les vingt-quatre (24) premiers mois ;
- b) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour la période suivant les dix-huit (18) premiers mois;
- c) dans le cas de mise à pied;
- d) dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier;
- e) dans le cas d'un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

8.7 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs;
- b) abandon volontaire du service de l'Employeur;
- c) mise à la retraite;
- d) l'abstention d'aviser de son retour au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent un rappel après une mise à pied ou de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le rappel;
- e) mise à pied excédant douze (12) mois;
- f) lorsque les absences dépassent les périodes mentionnées à l'article 8.6.

8.8

BONI D'ANCIENNETÉ

Tout salarié ayant accumulé vingt-cinq (25) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur a droit au versement d'une somme forfaitaire unique de sept cents dollars (700 \$).

ARTICLE 9 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

9.1 L'Employeur doit aviser le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance si le poste est aboli ou affiché. Une copie de l'offre d'emploi est envoyée immédiatement au Syndicat.

Lorsque l'Employeur désire combler un poste qui devient vacant de façon permanente, ou lorsqu'elle crée un poste couvert par l'accréditation, premièrement elle procède à l'affichage interne pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Deuxièmement, après avoir complété la procédure interne et qu'aucun salarié n'a posé sa candidature, l'Employeur peut procéder à l'affichage externe du poste.

Advenant que durant la période d'affichage interne, un employé soit absent du travail, l'Employeur lui acheminera directement une copie de l'affichage du poste et de la procédure pour postuler sur ledit poste.

Les indications apparaissant sur les affichages sont :

- a) le titre du poste;
- b) une description sommaire des tâches;
- c) le service;
- d) l'échelle de salaire;
- e) la période d'affichage;
- f) les exigences normales de la tâche.

9.2 Sous réserve des dispositions de l'article 9.1 de la convention collective, les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande à l'Employeur pendant la période d'affichage interne.

L'Employeur ne peut refuser les candidatures internes soumises sans motif valable.

9.3 Le poste doit être accordé et pourvu par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, en autant qu'il rencontre les exigences normales du poste.

Après le salarié régulier et le salarié régulier saisonnier, le salarié surnuméraire et/ou remplaçant est priorisé avant l'externe, en autant qu'il réponde aux exigences.

- 9.4 Le candidat à qui le poste est attribué à la suite d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, est confirmé à son nouveau poste après avoir complété la période d'essai prévu à l'article 2.18.
- 9.5
- a) Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste le fait sans préjudice à ses droits acquis.
 - b) Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur si celui-ci décide, au cours de la période d'essai, de retourner le salarié à son ancien poste.
- 9.6
- a) L'Employeur affiche toute nomination pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
 - b) En cas de refus pour un salarié couvert par le certificat d'accréditation, l'Employeur communique audit salarié les raisons du refus avec copie transmise simultanément au Syndicat.
- 9.7 Le salarié promu de façon permanente voit son salaire majoré automatiquement au taux de sa nouvelle classification.
- 9.8 Dans le cas de rétrogradation forcée ou volontaire, le salarié voit son salaire diminué au taux de la classe correspondant au poste qu'il est rétrogradé.
- 9.9 Tout salarié promu chez l'Employeur dans un poste situé à l'extérieur de l'unité d'accréditation, qui n'est pas confirmé dans son nouveau poste ou qui désire réintégrer son ancien poste pendant sa période d'essai, le fait sans préjudice à tous les droits et privilèges afférents à ce poste.
- 9.10 Tout salarié absent de son travail lors de la période d'affichage d'un poste vacant, peut poser sa candidature à ladite position dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'expiration de l'affichage.

- 9.11 Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion :
- a) de maladie ou d'accident;
 - b) des vacances annuelles;
 - c) d'absences autorisées;
 - d) de congé de maternité;
 - e) absence pour activités syndicales;
 - f) d'affectation temporaire.
- 9.12 Lors de la création d'un nouveau poste ou lors de la modification des fonctions rattachées à un poste, l'Employeur rencontre les représentants syndicaux sur les attributions et le salaire rattachés à ce poste.
- Tout désaccord au sujet du salaire suite à une modification de fonction rattachée à un poste est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage en tenant compte des fonctions existantes et des taux de salaire correspondants.
- 9.13 Cependant, il est entendu que toute disposition et décision visant à changer le taux de salaire, en vertu de cet article, seront rétroactives à la date de l'entrée en fonction de la nouvelle classification.
- 9.14 Ce nouveau poste ou cette fonction modifiée fera alors partie de l'ANNEXE « C » intitulée « classification des postes » et donnant les classes et les fonctions.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.1 Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier ne peut être mis à pied, ni subir de baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur.
- 10.2 L'Employeur informe le Syndicat au moins quarante (40) jours à l'avance lorsqu'il effectue les changements prévus à l'article 10.1.
- 10.3 Les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les salariés concernés. Les parties peuvent alors discuter :
- a) de l'application de l'article d'ancienneté;
 - b) de l'entraînement et du recyclage de certains salariés afin de leur permettre d'accéder aux fonctions disponibles;
 - c) de toutes autres modalités sur lesquelles les parties s'entendront.
- 10.4 Le salarié régulier dont le poste est aboli et le salarié régulier qui est touché par une cessation temporaire de sa fonction, peut choisir entre l'entraînement, le recyclage et les mécanismes prévus à 10.5. En cas de refus des trois (3) alternatives précédentes, il est mis à pied sans bénéficier du mécanisme de compensation prévu à 10.6.
- 10.5 a) L'Employeur détermine d'abord quels postes sont abolis, définitivement ou temporairement.
- b) Est déplacé, le salarié régulier qui a le moins d'ancienneté dans la classe du poste aboli.
 - c) Le salarié régulier ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être déplacé dans une classe inférieure, aux dépens du salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette classe, mais à la condition toutefois que ledit salarié ait plus d'ancienneté et qu'il satisfasse aux exigences normales dudit poste dans les trente (30) jours ouvrables suivants.

- d) Chaque salarié régulier ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié d'une classe égale ou inférieure à la sienne et qu'il satisfasse aux exigences normales dudit poste.
 - e) Le salarié régulier déplacé à une autre classe en vertu des paragraphes précédents, transporte à son nouveau poste l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 10.6
- a) Le salarié régulier déclaré surplus après les mécanismes prévus à l'article précédent, peut accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage, s'il y a lieu, qui lui est proposé.
 - b) Sinon, le salarié régulier déclaré surplus est compensé selon le mécanisme suivant :

Pour un salarié embauché avant le 7 juin 1997, un (1) mois de salaire par année de service, maximum six (6) mois ou; pour un salarié embauché après le 7 juin 1997, une (1) semaine de salaire par année de service, maximum six (6) mois.
- 10.7
- Il est convenu que l'adjudication d'un contrat ou sous-contrat pour des travaux ou services ou par ententes intermunicipales n'a pas pour effet la réduction du salaire accordé en vertu de la présente convention, ni la mise à pied du salarié régulier à son poste chez l'Employeur, à la date de la signature des présentes.
- 10.8
- Tout grief fait en vertu du présent article a préséance sur tout autre. Dès qu'il y a désaccord, il peut être soumis à l'Employeur ou à son représentant.
- 10.9
- Dans les cas de rappel, l'ancienneté est le facteur déterminant, à condition que le salarié soit en mesure de répondre aux exigences normales de l'emploi.
- 10.10
- Un salarié mis à pied doit être rappelé pour remplacer occasionnellement des salariés en absences par maladie, vacances ou autres absences prévues à la convention collective.
- 10.11
- Il est entendu que dans un cas de rappel de moins de cinq (5) jours, le salarié concerné pourra se désister temporairement de son droit de rappel sans toutefois perdre ses droits d'ancienneté.

- 10.12 Lors du rappel au travail, l'Employeur accordera un délai de deux (2) jours ouvrables pour un salarié qui est à l'extérieur de la région et lorsque le salarié est dans la région, le retour devra se faire lorsque requis par l'Employeur, sauf si motif valable.
- 10.13 Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié régulier, l'Employeur devra donner un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

La semaine, du lundi au vendredi inclusivement, si la charge de travail nécessite une prestation de travail excédant l'horaire de travail, le travail supplémentaire est offert en priorité aux opérateurs de machinerie lourde et subséquemment aux salariés surnuméraires.

La fin de semaine, le samedi et le dimanche, les salariés surnuméraires peuvent être priorisés pour les opérations de déneigement. Uniquement pour les salariés surnuméraires, les heures ainsi travaillées sont rémunérées à taux simple. Cependant, après huit (8) heures travaillées, les heures supplémentaires sont rémunérées suivant les dispositions de l'article 12 de la convention. Toutefois, avant que les employés surnuméraires fassent des heures supplémentaires, celles-ci sont offertes en priorité aux salariés réguliers.

En cas de tempête la fin de semaine, lorsque l'Employeur peut raisonnablement s'attendre à devoir déployer plusieurs salariés, il privilégiera l'horaire de jour pour les salariés réguliers.

Une prime de 1,00 \$ de l'heure est accordée à l'opérateur de machinerie lourde pour toutes les heures travaillées et payées entre 16h45 et 7h30.

- d) Coordonnateur aux loisirs et au développement touristique : trente-cinq (35) heures par semaine, réparties selon les besoins du service.
- e) Bibliothécaire : quinze (15) heures par semaine dix (10) mois par année), réparties selon les besoins du service. À cela s'ajoute vingt (20) heures supplémentaires par année et non cumulatives qui seront payées au taux régulier pour divers projets en lien avec son poste. Le temps supplémentaire est effectif après trente-cinq (35) heures par semaine de travail.

11.2

Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une (1) période de quinze (15) minutes de repos, par demi-journée régulière de travail. L'Employeur offre un local pour cette période.

11.3 Pour des raisons d'urgence, si le salarié est demandé pour travailler sur l'heure du dîner ou du souper, l'Employeur rembourse un repas au taux maximal selon le tarif établi dans la politique de frais de déplacement de l'Employeur et lui accorde une période n'excédant pas une (1) heure pour ses repas sans perte de traitement, le tout en fonction de l'horaire établi.

11.4 Il est loisible au salarié de prendre en temps le temps effectué en surtemps au taux du surtemps qui s'applique et ce jusqu'à un maximum de :

- trente-cinq (35) heures pour ceux avec un horaire de travail de trente-cinq (35) heures par semaine;
- quatre-vingts (80) heures pour ceux avec un horaire de travail de quarante (40) heures par semaine. Par contre, au 1^{er} novembre de chaque année, cette banque de temps accumulé ne doit pas dépasser quarante (40) heures.

Ces heures seront utilisées après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et afin d'assurer que les services de déneigement n'en soient pas affectés.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.1 Tout travail qui doit être accompli en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, tel qu'établi à l'article 11, est considéré comme du travail supplémentaire.
- 12.2 Le travail pour les heures supplémentaires est rémunéré comme suit :
- Jours ouvrables et samedi : salaire régulier majoré de 50 %.
- Dimanche et les jours fériés : salaire régulier majoré de 100 %.
- 12.3 À l'exception des cas d'urgence, les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires.
- 12.4 Toute période en temps supplémentaire de trois (3) heures continues ou plus comprend une (1) période de repos de quinze (15) minutes.
- 12.5 Le salarié obligé par l'Employeur de revenir au travail est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux horaire du salarié. Si la rémunération des heures supplémentaires dépasse le minimum prévu, celle-ci s'applique.
- 12.6 Toute fraction d'heure de plus de quinze (15) minutes mais moins de trente (30) minutes, est calculée pour une période d'une demi-heure (1/2) et toute fraction d'heure de trente (30) minutes et plus, est calculée pour une période d'une (1) heure complète.
- 12.7 Lorsque les heures supplémentaires sont requises, celles-ci sont réparties à tour de rôle parmi les salariés qui exécutent habituellement ce travail. À cette fin, une liste des salariés est établie par ordre d'ancienneté. Le salarié qui n'est pas disponible pour exécuter le travail supplémentaire requis perd son tour.
- 12.8 Le salarié qui travaille en heures supplémentaires lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.
- 12.9 Aucun salarié ne doit faire d'heures supplémentaires sans l'autorisation expresse du directeur général et/ou du chef du conseil ou leur remplaçant autorisé.
- 12.10 Le minimum prévu à l'article 12.5 ne s'applique pas au salarié qui a été avisé durant sa journée régulière qu'il devait effectuer des heures supplémentaires.

ARTICLE 13 **VACANCES**

- 13.1 Tout salarié a droit à une indemnité de congé selon la durée de service, établie chaque année au 1^{er} mai, conformément aux dispositions suivantes :
- a) Tout salarié qui a moins d'une (1) année de service accumulée au 30 avril, a droit à l'équivalent de deux (2) journées par cinq (5) semaines ou fraction de cinq (5) semaines basée sur son taux de salaire hebdomadaire en guise d'indemnité de congé, ce sans dépasser dix (10) jours ouvrables.
 - b) Le salarié régulier ayant un (1) an de service mais moins de trois (3) ans de service, a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances.
 - c) Le salarié régulier ayant trois (3) ans de service mais moins de cinq (5) ans de service, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances.
 - d) Le salarié régulier ayant plus de cinq (5) ans de service mais moins de dix (10) ans de service, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances.
 - e) Le salarié régulier ayant dix (10) ans de service, mais moins de quinze (15) ans de service, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances.
 - f) Le salarié ayant quinze (15) ans de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables plus un (1) jour ouvrable additionnel par année de service, jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables de vacances.
- 13.2 Le salarié en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait, au taux régulier, comme s'il était au travail.
- 13.3 L'Employeur affiche aux endroits habituels le quantum de vacances avant le 1^{er} mai de chaque année. Les salariés expriment leur choix de vacances avant le 1^{er} juin. L'Employeur fait connaître à chaque salarié, avant le 15 juin de chaque année, sa (ses) date(s) de vacances.

- 13.4 L'Employeur détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte :
- a) de l'ancienneté du salarié;
 - b) de la préférence exprimée par le salarié.
- 13.5 Les vacances se prennent entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année subséquente.
- 13.6
- a) Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire.
 - b) De plus, il est loisible au salarié de fractionner en jours complets ou en heure, une (1) de ses semaines de vacances. Lorsque le salarié désire fractionner ses vacances en heures afin de réduire son horaire de travail régulier, le tout devra être convenu avec l'Employeur.
- 13.7 Compte tenu de la nature de ses tâches, le salarié affecté au poste de coordonnateur aux loisirs et développement touristique, pour les mois de juillet et août, n'aura droit de prendre que deux (2) semaines de vacances non consécutives, sauf entente avec l'Employeur.
- 13.8 Un salarié peut changer ses dates de vacances après entente avec son supérieur, à la condition que la période de vacances des autres salariés soit respectée.
- 13.9 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période déterminée pour ses vacances, peut ajourner ses vacances. Le salarié détermine sa nouvelle date de vacances après entente avec son supérieur immédiat. Toutefois, si le salarié est encore en période de maladie ou de convalescence au 30 avril, l'Employeur lui verse l'indemnité de vacances qui lui est due.
- 13.10 Dans le cas de décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.
- 13.11 Dans le cas du salarié régulier travaillant moins de cinquante-deux (52) semaines/année, le salarié recevra le pourcentage acquis sur chacune de ses paies.

ARTICLE 14**CONGÉS**

- 14.1 Les salariés ont droit à un congé sans perte de traitement à chacun des jours ou occasions ci-après énumérés :
- le jour de l'An;
 - le lendemain du jour de l'An;
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la fête des Patriotes;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâces;
 - Jour du Souvenir;
 - la veille de Noël;
 - le jour de Noël;
 - le lendemain de Noël;
 - la veille du jour de l'An;
 - quatre (4) congés mobiles;
 - les fêtes proclamées par les gouvernements fédéral et provincial ou par l'Employeur.
- 14.2 Si un jour de congé tombe un jour non ouvrable, le congé férié est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent après entente entre les parties.
- 14.3 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, le salarié a droit de prendre une (1) journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée. Cette journée est fixée après entente entre les parties, au moins cinq (5) jours avant qu'elle ne soit prise.
- 14.4 En plus de la rémunération prévue au chapitre des heures supplémentaires, le salarié tenu de travailler un jour férié a droit à la paie pour ledit jour de congé.

- 14.5 Sauf en cas d'absence prévue dans la présente convention, l'employé en absence la veille ou le lendemain des jours de congé énumérés à l'article 14.1, ne pourra prendre avantage du présent article.
- 14.6 Dans le cas du salarié travaillant moins de cinquante-deux (52) semaines / année, les congés mobiles sont alloués au prorata du nombre de jours travaillés pour l'année en cours.

ARTICLE 15**CONGÉS SPÉCIAUX**

15.1

Tout salarié assujéti à la convention peut s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :

- a) à l'occasion du décès ou funérailles de son conjoint, d'un fils, d'une fille, du père, de la mère : cinq (5) jours ouvrables;
- b) à l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
- c) à l'occasion du décès ou funérailles du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur : trois (3) jours ouvrables;
- d) à l'occasion du décès ou funérailles du beau-frère, de la belle-sœur : deux (2) jours ouvrables;
- e) à l'occasion du décès ou funérailles d'un grand-père, d'une grand-mère, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant : un (1) jour ouvrable;
- f) à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables. Dans le cas d'une naissance, ces jours peuvent être pris lors de la naissance ou de la sortie de l'hôpital de la mère et/ou de l'enfant.
- g) Aux fins de l'application du présent article, fils ou fille comprend fils ou filles du conjoint.

15.2

Si l'événement nécessite un voyage de plus de deux cents (200) kilomètres à l'extérieur, une (1) journée additionnelle de congé est accordée dans chaque cas, avec preuve d'assistance.

15.3

Dans tous les cas, le salarié doit produire sur demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.

15.4

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

L'Employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

- 15.5 Sur demande écrite, le salarié obtient du supérieur immédiat un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Le tout conformément à l'article 63 de la L.E.R.M.
- 15.6 Le salarié défait reprend sa fonction qu'il occupait lors de son congé sans traitement.

ARTICLE 16 CONGÉ MATERNITÉ / PATERNITÉ / PARENTAL

- 16.1 L'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande, un congé maternité, paternité, d'adoption ou parental et cela en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale.
- 16.2 L'Employeur accorde à toute salariée enceinte un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines de calendrier.
- 16.3 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance et par la suite, sur demande de l'Employeur, la salariée enceinte doit soumettre un certificat de son médecin attestant qu'elle peut continuer de travailler.
- 16.4 L'arrêt de travail se fait normalement après sept (7) mois de grossesse, mais peut être prolongé avec l'autorisation du médecin traitant et du consentement de l'Employeur.
- 16.5
- a) À moins d'entente contraire avec l'Employeur, la salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité et/ou d'un congé parental doit reprendre son travail lors de l'échéance de ses congés. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail. En cas d'impossibilité de retour au travail pour complications de grossesse ou maladie, la salariée a droit aux avantages prévus aux articles 19 et 21.
 - b) La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité et/ou parental doit confirmer, par écrit, la date de son retour au travail, au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance. L'Employeur réintègre la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son départ.
- 16.6 Le salarié en congé de maternité, paternité et/ou parental continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi à l'exception des jours fériés et des congés sociaux ; elle peut bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent.
- 16.7 Le salarié qui désire obtenir un congé sans traitement lors de l'échéance de son congé maternité, paternité et/ou parental a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en donnant un préavis de trois (3) semaines avant la fin du congé.

- 16.8 Le salarié ayant bénéficié d'un congé sans solde, suite à son congé de maternité, paternité, d'adoption ou parental, doit aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours avant son retour au travail.
- 16.9 Lors du congé sans traitement, visé à l'article 16.7, les articles 17.3, 17.4 et 17.5 s'appliquent.

ARTICLE 17 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 17.1 Tout salarié ayant accumulé un (1) an d'ancienneté peut s'absenter de son travail pour des raisons légitimes pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Le salarié doit cependant aviser le supérieur immédiat de son intention aussi longtemps d'avance que possible et obtenir l'approbation de ce dernier. Ce congé est accordé à la condition que les besoins du service le permettent. Aucun congé sans traitement ne sera accordé pour occuper un autre emploi.
- 17.2 Pour des périodes n'excédant pas deux (2) journées, le supérieur immédiat peut, pour toute raison jugée valable, accorder un congé sans traitement.
- 17.3 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 17.4 Au retour de son congé sans traitement, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges.
- 17.5 Un congé sans traitement n'interrompt pas le service du salarié.

ARTICLE 18 **PERFECTIONNEMENT**

- 18.1
- a) Lorsque l'Employeur exige que le salarié suive des cours de perfectionnement, assiste à des sessions instructives d'information et congrès spécialisés ou que le salarié en fait la demande et est autorisé par l'Employeur, celui-ci doit en assumer les frais de chambre, de pension, de déplacement, d'inscription, de repas, et tout autres frais prévus au règlement de régie interne de l'Employeur encourus et le salarié continue de bénéficier de tous ses droits et privilèges prévus à la présente convention, y compris le maintien du salaire.
 - b) Lorsqu'un salarié désire suivre des cours de perfectionnement de façon volontaire (ex. : français, informatique, comptabilité ou autres) en rapport avec son travail, les frais de scolarité seront remboursés sur réception de la preuve de réussite.
 - c) Il est entendu que le salarié faisant partie d'une association professionnelle a le droit de participer à un congrès par année reconnu par son association pour la province de Québec et ce, aux frais de l'Employeur. Le salarié continue de bénéficier de tous ses droits et privilèges prévus à la présente convention, y compris le maintien du salaire, sans toutefois occasionner de temps supplémentaire. Les frais d'adhésion à l'association professionnelle du salarié sont payés par l'Employeur. La participation au congrès sera accordée à un salarié à la fois et par ordre d'ancienneté.
- 18.2
- L'Employeur s'engage à fournir l'information et la formation aux salariés concernés lorsqu'il modifie les procédures de travail, soit par l'ajout ou la modification de véhicules, outils et équipements.
- 18.3
- Le Syndicat peut soumettre un projet de perfectionnement spécialisé susceptible d'être utile à l'ensemble de ses membres.

18.4

L'Employeur s'engage à établir en collaboration avec le Syndicat les besoins de formation des salariés réguliers. Ladite formation doit correspondre aux besoins organisationnels et répondre aux obligations légales de l'Employeur. Un montant annuel minimal de 1 000 \$ sera affecté à ladite formation. Ce montant sera cumulatif d'une année à l'autre si non utilisé.

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

Dans l'éventualité où un poste est affiché, l'Employeur n'est pas tenu, en vertu des dispositions de l'article 18 de fournir un perfectionnement à un employé qui ne répond pas aux exigences normales de la tâche en référence aux modalités prévues à l'article 9.

ARTICLE 19 CONGÉS POUR RAISON DE MALADIE, PARENTALE OU FAMILIALE

- 19.1 Au 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé au salarié un crédit de sept (7) jours non cumulatifs en cas de maladie ou pour des raisons parentales ou familiales.
- 19.2 Dans le cas du nouveau salarié, deux jours de congés lui sont alloués dès qu'il a trois mois de service continu au sein de l'Employeur. Par la suite, les autres jours de congés sont alloués au prorata du nombre de jours travaillés suivant les trois (3) premiers mois de service continu et le 31 décembre de l'année.
- Dans le cas du salarié travaillant moins de cinquante-deux (52) semaines par année, son crédit est alloué au prorata du nombre de jours travaillés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours, bénéficiant toutefois minimalement d'un crédit de deux (2) jours de congés dès qu'il a trois (3) mois de service continu auprès de l'Employeur.
- 19.3 Vers la fin de l'année ou au départ du salarié, s'il possède encore dans sa banque, des jours de congés maladie ou pour raisons parentales ou familiales, l'Employeur les lui rembourse en argent au taux de salaire en vigueur et ce, à la première période de paie du mois de décembre.
- 19.4 Le salaire du salarié, absent pour maladie ou pour raisons parentales ou familiales, lui est payé au taux régulier jusqu'à limite des jours de congés à son crédit, en tenant compte toutefois des montants payés au salarié concerné en vertu du plan d'assurance-groupe en vigueur lors des absences par maladie, raison parentale ou familiale.
- 19.5 Le salarié absent pour cause de maladie ou pour raisons parentales ou familiales doit, dans la mesure du possible, dans les vingt-quatre (24) heures, communiquer avec son supérieur immédiat pour l'aviser qu'il ne peut accomplir son travail et lui fournir la date qu'il prévoit retourner au travail.
- 19.6 L'Employeur peut demander au salarié, après trois (3) jours d'absence consécutifs, un certificat médical ou un document attestant de son absence.
- 19.7 Le salarié qui est en congé de maladie prolongé doit aviser son supérieur immédiat une (1) semaine à l'avance de son retour au travail.

- 19.8 Le salarié qui quitterait le service de l'Employeur et qui aurait pris ses absences pour maladie ou pour raisons parentales ou familiales par anticipation, autorise l'Employeur à se rembourser sur la dernière paye qui lui reviendrait.
- 19.9 Conformément aux dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi, l'Employeur calcule le rabais de la prime d'assurance-emploi et redistribue à chaque salarié la partie qui lui revient.
- 19.10 En cas de mortalité, le solde est remis aux ayants droit ou aux héritiers légaux.
- 19.11 Le salarié qui a épuisé ses jours de congés pour maladie, ou pour raisons parentales ou familiales peut, dans un tel cas, prendre à même les jours de vacances auxquels il a droit, le nombre de jours requis pendant lesquels il est absent pour cause de maladie, ou pour raisons parentales ou familiales.

ARTICLE 20 SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 20.1 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés en tout temps et les informer des risques inhérents à leur travail et ce, en conformité avec la Loi sur la santé et sécurité au travail (L.R.Q.c.s.-21) et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 20.2 Les deux (2) parties s'engagent à coopérer dans la mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et sécurité des salariés.
- 20.3 L'Employeur évalue et met à la disposition des salariés l'équipement de sécurité et les uniformes que nécessite leur travail.
- L'Employeur fournit à chaque salarié régulier et salarié régulier saisonnier des travaux publics, trois (3) ensembles pantalons et chemises de travail. L'Employeur remplace les ensembles au besoin.
- 20.4 Pour les cas d'accidents au travail, l'Employeur s'engage à donner le secourisme au blessé, à le faire transporter à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à le payer pour le reste de la journée de travail, si le salarié est alors incapable de reprendre normalement son travail.
- 20.5 Dans le cas d'accident de travail subi ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, le salarié régulier reçoit de l'Employeur le montant que verse la CNESST et ce, jusqu'à son rétablissement complet.
- 20.6 L'Employeur peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. Cet examen se fait durant les heures de travail. L'Employeur doit rembourser au salarié tous les frais inhérents à tel examen, y compris la perte de traitement salarial.
- 20.7 L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail en autant que la chose soit possible.

ARTICLE 21 ASSURANCE-GROUPE

21.1 L'Employeur est d'accord à assumer soixante-dix pour cent (70 %) des frais d'un régime d'assurance-groupe au bénéfice de ses salariés se rapportant à des frais médicaux, de salaire pour cause de maladie ou d'invalidité ainsi que l'assurance-vie des salariés.

21.2 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.

21.3 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à former et collaborer à un comité paritaire qui verra à se rencontrer au besoin ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

L'objectif de ce comité est de permettre aux parties d'analyser les effets de l'assurance-collective et d'en faire des recommandations aux deux parties.

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE

- 22.1 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés d'adhérer au régime de retraite à financement salarial de la FTQ.
- 22.2 La contribution de l'Employeur est fixée à six pour cent (6 %) du salaire régulier et elle est obligatoire.
- 22.3 L'adhésion au régime de retraite à financement salarial de la FTQ est obligatoire pour tous les salariés réguliers.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.1 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ou le supérieur immédiat prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :
- a) l'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 23.2 En cas d'arbitrage, l'Employeur doit par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 23.3 Les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 23.4 Le salarié dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de son supérieur immédiat et une copie est envoyée au Syndicat au plus tard dix (10) jours après la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction.
- 23.5 Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit convoquer le salarié selon les modalités suivantes :
- a) Le salarié reçoit un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures et au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que le salarié a été convoqué.
 - b) Cette rencontre doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'Employeur.
 - c) Le préavis adressé au salarié doit indiquer la ou les raisons qui motivent cette sanction disciplinaire.
 - d) Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.
- 23.6 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est retirée de son dossier après un (1) an, sauf s'il y eut infraction de même nature.
- 23.7 Aucun document n'est opposé au salarié lors d'un arbitrage s'il n'en a pas déjà reçu copie.

ARTICLE 24 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 24.1 Tout salarié et/ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 24.2 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif. Cependant il faut s'efforcer de bien exposer la nature du grief et le règlement demandé.
- 24.3 Tout grief est soumis dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, par écrit, à la direction générale.
- 24.4 À partir de ce moment, l'Employeur peut convoquer et réunir le comité de griefs pour en discuter.
- 24.5 Si dans un délai de deux (2) mois de calendrier suivant la date du dépôt du grief, le salarié ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse, ou qu'il la juge insatisfaisante ou que le comité de griefs n'a pas été réuni, le grief est considéré comme étant automatiquement référé à l'étape d'arbitrage.
- 24.6 Tout grief consistant en une suspension ou un congédiement sera référé et entendu à l'arbitrage avant tout autre grief.
- 24.7 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux (2) parties s'entendent sur le choix de cet arbitre unique.
- 24.8 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sera prié de le désigner.
- 24.9 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ladite décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 24.10 Dans les cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit, cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à cette convention.

- 24.11 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation ou sans compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié pourrait avoir droit, compte tenu des gains du salarié durant cette période.
- 24.12 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux (2) parties à parts égales.
- 24.13 Tout salarié appelé à témoigner à un arbitrage est libéré sans perte de traitement, pour le temps où sa présence est requise.
- 24.14 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 25 ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 25.1 Tout salarié qui se sert de son automobile dans l'exercice de ses fonctions recevra une allocation d'automobile.
- 25.2 Cette allocation (\$/km) est établie suivant le règlement de l'Employeur relatif aux frais de déplacement. Un montant minimal de 7,00 \$ par jour est payable à l'employé dès que l'Employeur demande l'utilisation de son automobile personnelle. Ce montant minimal est assuré uniquement pour les jours d'utilisation.
- 25.3 Le salarié n'est pas tenu de posséder une automobile, à moins que cela ne soit spécifié sur l'offre d'emploi.
- 25.4 Chaque salarié visé par l'article 25.1 doit doter son véhicule d'une assurance "affaire" plutôt que "plaisirs" seulement et ce, pour une couverture de 200 000,00 \$. Une fois par année, sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse le montant de la surprime ainsi occasionnée.

ARTICLE 26 SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 26.1 Les postes, les classifications et les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'ANNEXE « C » et « D » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 26.2 La durée de séjour dans un échelon est d'une (1) année, et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience chez l'Employeur.
- 26.3 Si un nouveau poste et/ou une nouvelle classification est créée ou si les tâches rattachées à un poste sont modifiées ayant pour effet d'en modifier la classification, l'Employeur et le Syndicat, selon un accord, déterminent la classification et le salaire. Si les parties n'en viennent pas à un accord, le salarié exécute le travail et reçoit le salaire déterminé par l'Employeur pendant que le salarié soumet son désaccord à la procédure de griefs.
- 26.4 Les salariés sont payés par dépôt bancaire tous les mercredis pour la période se terminant le samedi précédent. Si l'un de ces mercredis est un jour férié ou dans des cas spéciaux, la paie doit être remise le jour ouvrable suivant.
- 26.5 Le temps supplémentaire est payé au plus tard la paie de la semaine suivante.
- 26.6 L'Employeur remet au salarié avec sa paie, un état de salaire et de retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- a) la date et la période de paie;
 - b) le nombre d'heures et le montant payé à taux régulier;
 - c) le nombre d'heures et le montant payé à taux et demi;
 - d) le nombre d'heures et le montant payé à taux double;
 - e) les primes versées;
 - f) le montant détaillé des déductions;
 - g) le montant net versé.
- 26.7 Tout salarié congédié ou démissionnaire reçoit son salaire et ses articles personnels dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de son engagement.

- 26.8 **Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement à la demande de l'Employeur, en tout ou en partie, une fonction couverte par la présente convention, autre que celle qu'il remplit régulièrement, il reçoit pour la durée de son travail :**
- a) **son salaire au moment de l'affectation, si l'affectation est faite à une classification inférieure au sien;**
 - b) **si l'affectation implique une classification supérieure, le salarié reçoit cent vingt pour cent (120 %) de son salaire régulier et ce, minimalement pour une demi-journée et si l'affectation dépasse une demi-journée, ce sera pour la journée complète et pour les journées suivantes.**
- 26.9 **Lorsqu'un salarié régulier appelé à remplir à la demande de l'Employeur, en tout ou en partie, les tâches d'un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, le salarié conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective.**
- 26.10 **Il est loisible à un salarié de refuser toute affectation temporaire.**

ARTICLE 27 PROTECTION AUX SALARIÉS

- 27.1 L'Employeur prend fait et cause pour tout salarié couvert par la présente convention, poursuivi en justice à la suite d'actes licites posés dans l'exercice de ses fonctions.
- 27.2 Le salarié doit aviser l'Employeur dans les meilleurs délais de toute réclamation ou poursuite.

ARTICLE 28 DEVOIRS DE JURÉ OU TÉMOIN

- 28.1 Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou témoin, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.
- 28.2 Un salarié doit fournir à l'Employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré ou de témoin et les jours pendant lesquels il a servi comme juré ou témoin.
- 28.3 Le salarié demandé pour être juré ou témoin peut changer sa période de vacances ou de congés fériés. Le moment de la prise de vacances ou de congés fériés se fait après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 29**ANNEXION OU FUSION**

29.1

Advenant le cas d'un règlement de fusion ou d'annexion, l'Employeur prend les dispositions nécessaires afin de protéger les salariés régis par la présente et leur assurer par son règlement et/ou entente, tous les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention.

ARTICLE 30**ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

30.1

Toutes annexes à la présente convention collective ainsi que toutes lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION

- 31.1 La présente convention collective est conclue pour une période de cinq (5) ans, allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024.
- 31.2 Elle entre en vigueur lors de sa signature et elle est rétroactive au 1^{er} janvier 2020 pour toutes les heures rémunérées par l'Employeur sauf la CNESST et les prestations d'assurance.
- 31.3 La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

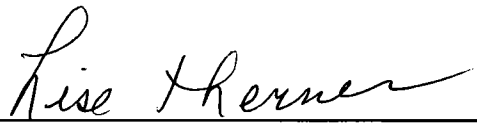
EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Pointe-Lebel ce 25 jour du mois de juin 2020.

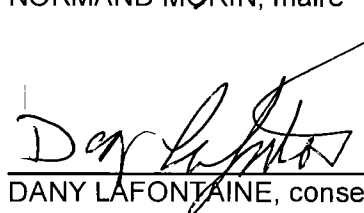
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2633**

**LA CORPORATION MUNICIPALE DU
VILLAGE DE POINTE-LEBEL**

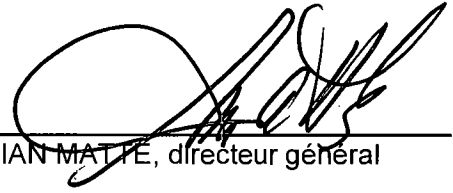

ÉRIK ST-GELAIS, vice-président


NORMAND MORIN, maire


LISE THERRIEN, déléguée syndicale


DANY LAFONTAINE, conseiller municipal


CHARLAÏNE SIROIS, conseillère syndicale
SCFP Côte-Nord


CHRISTIAN MATTE, directeur général

ANNEXE B**LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS ET SALARIÉS RÉGULIERS SAISONNIERS**

NOM	POSTE	DATE D'ANCIENNETÉ ET D'EMBAUCHE
	Secrétaire-réceptionniste	13 avril 1993
	Bibliothécaire	1 janvier 1994
	Inspecteur municipal et en bâtiment	21 mai 1998
	Opérateur de machinerie lourde	12 février 2013
	Inspecteur municipal et en bâtiment adjoint	6 mai 2013
	Journalier	13 mai 2013
	Technicienne en comptabilité	27 août 2019

ANNEXE C**CLASSIFICATION DES POSTES**

CLASSIFICATION	POSTE
Classe 1	<ul style="list-style-type: none">- Journalier- Bibliothécaire
Classe 2	<ul style="list-style-type: none">- Secrétaire-réceptionniste- Coordonnateur aux loisirs et au développement touristique- Inspecteur municipal et en bâtiment adjoint- Opérateur en eau potable et égouts
Classe 3	<ul style="list-style-type: none">- Opérateur de machinerie lourde
Classe 4	<ul style="list-style-type: none">- Technicien en comptabilité- Inspecteur municipal et en bâtiment
Classe 5	

ANNEXE D**GRILLE SALARIALE**

Classification	Echelon	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2020	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2021	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2022	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2023	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2024
		2,00 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %
CLASSE 1	1	16,40 \$	16,81 \$	17,23 \$	17,66 \$	18,10 \$
	2	16,65 \$	17,07 \$	17,50 \$	17,94 \$	18,39 \$
	3	16,89 \$	17,31 \$	17,74 \$	18,18 \$	18,63 \$
	4	17,15 \$	17,58 \$	18,02 \$	18,47 \$	18,93 \$
	5	17,41 \$	17,85 \$	18,30 \$	18,76 \$	19,23 \$
	6	17,67 \$	18,11 \$	18,56 \$	19,02 \$	19,50 \$
	7	17,93 \$	18,38 \$	18,84 \$	19,31 \$	19,79 \$
	8	18,21 \$	18,67 \$	19,14 \$	19,62 \$	20,11 \$
	9	18,47 \$	18,93 \$	19,40 \$	19,89 \$	20,39 \$
	10	18,75 \$	19,22 \$	19,70 \$	20,19 \$	20,69 \$
CLASSE 2	1	19,68 \$	20,17 \$	20,67 \$	21,19 \$	21,72 \$
	2	19,97 \$	20,47 \$	20,98 \$	21,50 \$	22,04 \$
	3	20,28 \$	20,79 \$	21,31 \$	21,84 \$	22,39 \$
	4	20,58 \$	21,09 \$	21,62 \$	22,16 \$	22,71 \$
	5	20,88 \$	21,40 \$	21,93 \$	22,48 \$	23,04 \$
	6	21,21 \$	21,74 \$	22,28 \$	22,84 \$	23,41 \$
	7	21,52 \$	22,06 \$	22,61 \$	23,18 \$	23,76 \$
	8	21,84 \$	22,39 \$	22,95 \$	23,52 \$	24,11 \$
	9	22,17 \$	22,72 \$	23,29 \$	23,87 \$	24,47 \$
	10	22,50 \$	23,06 \$	23,64 \$	24,23 \$	24,84 \$
CLASSE 3	1	22,96 \$	23,53 \$	24,12 \$	24,72 \$	25,34 \$
	2	23,31 \$	23,89 \$	24,49 \$	25,10 \$	25,73 \$
	3	23,65 \$	24,24 \$	24,85 \$	25,47 \$	26,11 \$
	4	24,01 \$	24,61 \$	25,23 \$	25,86 \$	26,51 \$
	5	24,37 \$	24,98 \$	25,60 \$	26,24 \$	26,90 \$
	6	24,73 \$	25,35 \$	25,98 \$	26,63 \$	27,30 \$
	7	25,10 \$	25,73 \$	26,37 \$	27,03 \$	27,70 \$
	8	25,48 \$	26,12 \$	26,77 \$	27,44 \$	28,13 \$
	9	25,87 \$	26,52 \$	27,18 \$	27,86 \$	28,56 \$
	10	26,25 \$	26,91 \$	27,58 \$	28,27 \$	28,98 \$

Classification	Échelon	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2020	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2021	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2022	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2023	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2024
		2,00 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %

CLASSE 4	1	26,24 \$	26,90 \$	27,57 \$	28,26 \$	28,97 \$
	2	26,63 \$	27,30 \$	27,98 \$	28,68 \$	29,40 \$
	3	27,03 \$	27,71 \$	28,40 \$	29,11 \$	29,84 \$
	4	27,44 \$	28,13 \$	28,83 \$	29,55 \$	30,29 \$
	5	27,85 \$	28,55 \$	29,26 \$	29,99 \$	30,74 \$
	6	28,26 \$	28,97 \$	29,69 \$	30,43 \$	31,19 \$
	7	28,69 \$	29,41 \$	30,15 \$	30,90 \$	31,67 \$
	8	29,12 \$	29,85 \$	30,60 \$	31,36 \$	32,14 \$
	9	29,56 \$	30,30 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,64 \$
	10	30,00 \$	30,75 \$	31,52 \$	32,31 \$	33,12 \$

CLASSE 5	1	29,52 \$	30,26 \$	31,02 \$	31,80 \$	32,59 \$
	2	29,97 \$	30,72 \$	31,49 \$	32,28 \$	33,09 \$
	3	30,42 \$	31,18 \$	31,96 \$	32,76 \$	33,58 \$
	4	30,87 \$	31,64 \$	32,43 \$	33,24 \$	34,07 \$
	5	31,33 \$	32,11 \$	32,91 \$	33,73 \$	34,57 \$
	6	31,80 \$	32,60 \$	33,41 \$	34,25 \$	35,11 \$
	7	32,28 \$	33,09 \$	33,92 \$	34,77 \$	35,64 \$
	8	32,76 \$	33,58 \$	34,42 \$	35,28 \$	36,16 \$
	9	33,25 \$	34,08 \$	34,93 \$	35,80 \$	36,70 \$
	10	33,75 \$	34,59 \$	35,45 \$	36,34 \$	37,25 \$

ANNEXE E

INDEXATION DES SALAIRES

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur ajuste, le cas échéant, l'échelle salariale de la convention collective. Si l'augmentation du coût de la vie dépasse 4 % pour les périodes débutant le 1^{er} janvier 2020, le 1^{er} janvier 2021, le 1^{er} janvier 2022, le 1^{er} janvier 2023 et le 1^{er} janvier 2024, les échelles salariales prévues à l'annexe « D » pour les périodes subséquemment identifiées sont majorées de 50 % de la différence entre l'augmentation réelle du coût de la vie et 4 %, jusqu'à concurrence d'un maximum possible d'augmentation de salaire de 1,5 %.

Aux fins de calcul de l'augmentation réelle du coût de la vie, l'Employeur utilisera le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistiques Canada. La méthode de calcul est la suivante :

- Pour l'échelle salariale couvrant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020 :
(IPC du mois de juillet 2019 moins IPC du mois de juillet 2018) divisé par IPC du mois de juillet 2018 multiplié par 100.
- Pour l'échelle salariale couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 :
(IPC du mois de juillet 2020 moins IPC du mois de juillet 2019) divisé par IPC du mois de juillet 2019 multiplié par 100.
- Pour l'échelle salariale couvrant la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 :
(IPC du mois de juillet 2021 moins IPC du mois de juillet 2020) divisé par IPC du mois de juillet 2020 multiplié par 100.
- Pour l'échelle salariale couvrant la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 :
(IPC du mois de juillet 2022 moins IPC du mois de juillet 2021) divisé par IPC du mois de juillet 2021 multiplié par 100.
- Pour l'échelle salariale couvrant la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 :
(IPC du mois de juillet 2023 moins IPC du mois de juillet 2022) divisé par IPC du mois de juillet 2022 multiplié par 100.

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat et à chaque salarié la nouvelle échelle salariale si la présente clause d'indexation s'appliquait.

ANNEXE F

PRIME DE DISPONIBILITÉ ET DE GARDE

1. a) Le lundi, mardi et mercredi :

La garde s'effectue par l'opérateur en eau potable et égout. Le salarié de garde a droit à une (1) heure par jour de rémunération à taux régulier à titre de compensation pour sa disponibilité.

Advenant le départ du salarié ci-haut mentionné, l'Employeur aura droit de revoir l'attribution de la garde. Le tout devra faire l'objet de discussions avec le Syndicat.

- b) Le jeudi, vendredi, samedi et le dimanche :

La garde s'effectue à tour de rôle entre les salariés formés pour la qualité sur l'eau potable. Le salarié de garde a droit à quatre (4) heures par jour de rémunération à taux régulier à titre de compensation pour sa disponibilité le samedi et le dimanche et à une (1) heure pour le jeudi et le vendredi.

De plus, il lui sera alloué pour les tests d'eau une heure à taux et demi le samedi et une heure à taux double pour le dimanche et les jours fériés.

Lors d'un congé férié, le salarié en disponibilité recevra une rémunération de quatre (4) heures à taux régulier.

Les salariés effectuant la garde à tour de rôle, pourront s'entendre entre eux pour faire des échanges de garde. Le tout en respectant de manière générale et large le principe d'alternance entre les salariés. Ils en aviseront par écrit le supérieur immédiat.

2. Le salarié de garde est rémunéré selon l'article 12.5 de la convention collective lorsqu'il est obligé par l'Employeur de revenir au travail pendant son service de disponibilité.
3. L'Employeur fournit un téléphone cellulaire et/ou un téléavertisseur au salarié de garde.

Le salarié de garde reçoit les appels en provenance de la Sûreté du Québec, de la centrale d'alarme, d'un dirigeant de l'Employeur ou de citoyen.

De plus, il procède, à distance, à la vérification des appels reçus sur le système de messagerie vocale de l'Employeur et détermine, selon le cas, s'il y a urgence ou non.

4. **Le salarié de garde devra être en mesure d'assumer les réparations en lien avec les appels, ou à défaut, appeler les services et ressources externes nécessaires afin d'effectuer les réparations.**
5. **Le salarié de garde a droit à l'utilisation du véhicule de service de l'Employeur en tout temps lorsqu'il est en fonction et ne doit servir exclusivement que pour accomplir les tâches pour lesquelles il en a la disponibilité.**

ANNEXE G**DESCRIPTION DES TÂCHES**

Les descriptions d'emploi font partie intégrante de la convention collective.

Le Syndicat convient qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.

POSTE : SECRÉTAIRE-RÉCEPTIONNISTE

STATUT : SALARIÉ RÉGULIER

Sous l'autorité du directeur général, le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes :

- Assurer le service à la clientèle, encaissement, factures diverses et agir à titre de réceptionniste, notamment recevoir les appels téléphoniques et les transférer aux services concernés;
- S'occuper de distribuer les médailles d'animaux;
- Effectuer les travaux de secrétariat pour tous les départements, incluant la correction des documents;
- Recevoir le courrier et le distribuer aux personnes visées;
- Faire le classement;
- Faire la mise à jour des différents dossiers;
- Participer à l'entrée de données du plan de classification et règles de conservation (Syged) et l'entrée des dossiers dans Syged;
- Assumer le suivi des archives, sous la supervision du responsable des archives, et obtenir l'autorisation de l'Employeur avant la destruction des documents;
- Faire les mises à jour des manuels de législation;
- Faire les dépôts, si requis par l'Employeur;
- Faire les réquisitions approuvées, si requis par l'Employeur;
- Gestion de la petite caisse;
- Réception des demandes de retraits-directs à tous les mois;
- Produire à la demande des différents services, des documents (Word, Excel, etc.);
- Gestion des avis public, affichage et autres;
- Commissionnaire;

- Réception des plaintes et requêtes;
- Gestion du programme summum et annonce radio;
- Effectuer la gestion des clés selon les demandes de l'Employeur;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

POSTE : INSPECTEUR MUNICIPAL ET EN BÂTIMENT

STATUT : SALARIÉ RÉGULIER

Sous l'autorité du directeur général, le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes :

- Recevoir et vérifier les demandes concernant les projets de construction, rénovation ou autres et émettre les permis ou autorisation conformément aux règlements d'urbanisme et aux lois s'y rattachant;
- Recevoir et analyser les plaintes et en assurer le suivi;
- Procéder à l'analyse de la réglementation d'urbanisme, proposer les modifications résultant de l'adoption de lois, décrets et règlements du gouvernement et suggérer les modifications appropriées aux différents règlements de zonage, lotissement, construction, permis et certificats;
- Voir à l'application des règlements municipaux, notamment en effectuant des tournées sur le territoire de la municipalité;
- Émettre les avis et constats d'infraction et effectuer le suivi approprié;
- Rédiger un rapport mensuel d'activités et d'émission des permis;
- Assister le comité consultatif d'urbanisme;
- Gérer les cours d'eau municipaux et en effectuer le suivi;
- Faire les tests d'eau, les commandes de produits chimiques et matériaux défectueux en collaboration avec l'opérateur du réseau d'eau et d'égout;
- Compléter les différents rapports sur le traitement d'eau potable demandés par le Ministère des affaires municipales et de l'habitation et/ou autres ministères;
- Établir, en collaboration avec le directeur général, les prévisions budgétaires pour le poste;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

POSTE : INSPECTEUR MUNICIPAL ET EN BÂTIMENT ADJOINT

STATUT : SALARIÉ RÉGULIER

Sous l'autorité du directeur général, le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes :

- Assister l'inspecteur municipal et en bâtiment dans ses tâches;
- Recevoir et vérifier les demandes concernant les projets de construction, rénovation ou autres et émettre les permis ou autorisation conformément aux règlements d'urbanisme et aux lois s'y rattachant;
- Recevoir et analyser les plaintes et en assurer le suivi;
- Procéder à l'analyse de la réglementation d'urbanisme, proposer les modifications résultant de l'adoption de lois, décrets et règlement du gouvernement et suggérer les modifications appropriées aux différents règlements de zonage, lotissement, construction, permis et certificats;
- Voir à l'application des règlements municipaux, notamment en effectuant des tournées sur le territoire de la municipalité;
- Émettre les avis et constats d'infraction et effectuer le suivi approprié;
- Assister le comité consultatif d'urbanisme et ce, en l'absence de l'inspecteur municipal et en bâtiment;
- Faire les tests d'eau, les commandes des produits chimiques et matériaux défectueux en collaboration avec l'opérateur du réseau d'eau et d'égout;
- Une fois par année, tournée des bâtiments pour la vérification des extincteurs en collaboration avec le fournisseur de l'entretien;
- Inspection des trousse de premiers soins dans les bâtiments et les véhicules et faire les commandes nécessaires à leur conformité;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

**POSTE : COORDONNATEUR AUX LOISIRS ET AU DÉVELOPPEMENT
TOURISTIQUE**

STATUT : SALARIÉ RÉGULIER

Sous l'autorité du directeur général, le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes

- Planifier, organiser les activités dans son domaine d'intervention (loisirs, sports, vie culturelle et sociale) et en développement touristique dont son plan sera approuvé au préalable par la direction;
- Participer à la mise sur pied, la réalisation et la promotion de projets de développement touristique sur le territoire de l'Employeur;
- Au besoin, assister aux réunions des comités et/ou organismes;
- Participer à l'élaboration, à la mise en place et à la tenue d'activités en collaboration avec les représentants des comités et/ou organismes;
- Produire un rapport mensuel de ses différentes activités;
- Produire un rapport financier des entrées de fonds et dépenses occasionnées par les différentes activités;
- Planifier les besoins en effectifs : ressources humaines, financières et matérielles, pour les terrains de jeux, la patinoire et ce, en fonction des priorités données à son service par l'Employeur;
- Coordonner le travail des employés, bénévoles dans les différentes activités dans son domaine;
- Veiller à ce que les normes de santé et sécurité au travail soient appliquées, dans son domaine d'intervention;
- S'assurer que les normes de sécurité soient respectées durant les activités;
- Inspecter sommairement les parcs et les modules de jeux afin de vérifier leur état général et produire un rapport d'inspection;
- Monter le journal le Clapotis;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

POSTE : JOURNALIER

Sous l'autorité du directeur des opérations le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes :

- Effectuer tous travaux reliés à l'entretien des divers équipements, bâtiments et l'aménagement paysager appartenant et sous la responsabilité de l'Employeur;
- Effectuer les commissions;
- Voir à l'entretien de la plage et des parcs;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

POSTE : OPÉRATEUR DE MACHINERIE LOURDE

STATUT : SALARIÉ RÉGULIER

Sous l'autorité du directeur des opérations le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes :

- Opérer la machinerie lourde, en toutes saisons, afin d'assurer l'entretien des rues et terrains de l'Employeur;
- Effectuer toutes les tâches reliées au poste de journalier;
- Effectuer, avant de partir, ainsi qu'au retour, la vérification mécanique de toute la machinerie et véhicules et remplir le registre à cette fin;
- Effectuer l'entretien mécanique de la machinerie et véhicules;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

POSTE : BIBLIOTHÉCAIRE

STATUT : SALARIÉ RÉGULIER

Sous l'autorité du directeur général, le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes :

- Accueillir les usagers, les renseigner et les orienter;
- Fournir le service de prêt et compiler certaines données ou statistiques d'activités;
- Trier les livres et autres documents, les couvrir au besoin et les ranger sur les rayons ou les présentoirs;
- Reclasser et ramasser les livres et les autres documents retournés ou laissés par les usagés;
- Faire les achats de livres et/ou revues pour la bibliothèque;
- Faire un rapport annuel des activités de ce poste;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

POSTE : TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ

STATUT : SALARIÉ RÉGULIER

Sous l'autorité du directeur général, le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes :

- Faire les factures de taxations annuelles, complémentaires et mutations;
- Effectuer la fin de mois et la fin d'année dans les différents modules;
- Préparer le dossier pour perceptions de taxes;
- Effectuer la mise à jour du rôle d'évaluation et effectuer le suivi se rattachant à ce point;
- Effectuer les modifications au rôle pour la MRC de Manicouagan;
- Effectuer l'entrée des données pour la saisie et préparation de la paie et effectuer le suivi se rattachant à ce point;
- Faire les relevés d'emploi;
- Entrer les factures fournisseurs et faire le suivi pour le paiement et/ou procéder à l'annulation de factures ou de paiement;
- Traiter les réquisitions approuvées;
- Effectuer les rapports TPS et TVP;
- Préparer et fournir mensuellement à la direction le bilan et l'état des résultats de l'Employeur;
- Collaborer à la préparation de documents liés aux diverses subventions, financements et états financiers à produire aux ministères;
- Gestion des retraits-directs à tous les mois;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

POSTE : OPÉRATEUR EN EAU POTABLE ET ÉGOUT

STATUT : SALARIÉ RÉGULIER

Sous l'autorité du directeur des opérations, le titulaire de ce poste aura les tâches suivantes :

- Effectuer les tests d'eau journaliers et tests en lien avec les exigences relatives aux conformités ministérielles;
- Faire la maintenance préventive et curative des usines et puits de traitement et distribution d'eau potable ainsi que du réseau d'aqueduc et d'égout;
- Veiller à l'approvisionnement des besoins en équipements et produits chimiques des stations de traitement et distribution d'eau potable ainsi que des réseaux d'aqueduc et d'égout;
- Compléter les rapports journaliers des usines de traitement et distribution d'eau potable;
- Effectuer les réglages des instruments de distribution des produits chimiques afin de respecter les exigences ministérielles;
- Veiller à l'approvisionnement en équipement pour effectuer les tests d'eau auprès des laboratoires d'analyse en lien avec les tests usuels et de retour à la conformité;
- Aviser le supérieur immédiat en cas de non-respect des exigences ministérielles dans les plus brefs délais;
- Veiller à la propreté des usines de traitement et distribution d'eau de la municipalité;
- Effectuer les réparations sur les réseaux d'aqueduc et d'égout de la municipalité ainsi que dans les stations de traitement et distribution d'eau potable;
- Effectuer les tâches se trouvant au poste de journalier;
- Toutes autres tâches connexes à son poste confiées par l'Employeur.

ANNEXE H
FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ
DÉDUCTIONS

Déduction à la source avec réduction d'impôt immédiate.

1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent, de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

4. L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds, ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.