

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des salariés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES**2.01 Employeur**

Désigne la Municipalité du Lac-au-Saumon.

2.02 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142.

2.03 Salarié

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et régie par la présente convention.

2.04 Salarié en période de probation

Désigne tout salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période de probation de cinq (5) mois à compter de son entrée en service.

2.05 Salarié régulier

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

2.06 Salarié régulier intermittent

Désigne toute personne occupant un emploi intermittent, lequel coïncide avec une ou des périodes de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation.

Le salarié régulier intermittent bénéficie au prorata de son horaire régulier de travail de tous les droits et privilèges de la convention collective.

2.07 Salarié surnuméraire

- a) Désigne tout salarié embauché pour parer à un surcroît de travail pour une période ne dépassant pas cinq (5) mois de calendrier à l'intérieur d'une même année financière, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties. Le

salarié surnuméraire n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui regarde les horaires de travail, le temps supplémentaire et le salaire prévu pour sa classification.

- b) Le salarié surnuméraire peut être embauché pour remplacer un salarié temporairement absent, ceci pour toute la durée de l'absence.
- c) Lorsque le salarié surnuméraire est mis à pied et qu'il a accumulé huit cents (800) heures de travail auprès de l'employeur, il est inscrit sur une liste de rappel et il y demeure pour une durée de douze (12) mois.
- d) Pour tous surcroûts de travail, l'employeur convient de rappeler les salariés inscrits sur la liste de rappel prévu au paragraphe c) de l'article 2.07, avant de procéder à de nouvelles embauches.
- e) Nonobstant les paragraphes précédents, les étudiants embauchés pendant la période estivale ne sont pas considérés comme des salariés surnuméraires et ne sont pas assujétis aux dispositions de la présente convention.
- f) Avant l'embauche d'étudiants ou de salariés surnuméraires, l'employeur doit maintenir ou rappeler au travail ses salariés inscrits sur la liste de rappel et qui rencontrent les exigences normales de l'emploi.

2.08 Ancienneté

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

2.09 Promotion

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant un taux de salaire horaire de base plus élevé.

2.10 Mutation

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

2.11 Rétrogradation

Désigne le passage d'un salarié régulier d'un poste à un autre poste comportant un taux de salaire horaire de base moins élevé.

2.12 Journée régulière de travail

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

2.13 Semaine régulière de travail

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

2.14 Grief

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

2.15 Affichage

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

2.16 Poste

Désigne les fonctions de l'une des classifications prévues à la présente convention à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.

2.17 Conjoint

Toute personne unie à un salarié par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, reconnu par les lois du Québec et non dissous par divorce ou annulé ; ou, à défaut, toute personne à propos de laquelle il est prouvé par le salarié, à la satisfaction de l'employeur, que cette personne cohabite en permanence depuis un (1) an avec un salarié (...), que ce dernier présente publiquement comme conjoint et dont il n'est pas séparé de fait depuis plus de trois (3) mois.

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application.

2.18 Genre

La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

2.19 Chef d'équipe

Sous l'autorité de la direction générale, dirige les employés de classe inférieure et participe au travail d'une équipe, dirige les travaux assignés à son équipe, s'assure de l'observance des méthodes de travail appropriées et des consignes de sécurité, souligne à ses supérieurs les problèmes d'exploitation et de personnel.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 Aux fins de négociations et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 27 mai 1968 par le ministère du Travail du Québec.
- 3.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit et le devoir de diriger et d'administrer la Municipalité conformément à ses obligations, en accord avec les stipulations de la présente convention collective.
- 3.03 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.04 Lorsque l'employeur désire exclure un poste de l'unité d'accréditation, il donne au syndicat un avis de trente (30) jours ouvrables ; à l'intérieur de ce délai, le syndicat ou l'employeur doit, s'il y a lieu, porter la question devant le commissaire enquêteur.
- 3.05 A l'exception des cas d'urgence ou pour fins d'entraînement des salariés, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas les tâches exécutées par les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.06 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.
- 3.07 Les salariés embauchés par l'intermédiaire des projets gouvernementaux, ne sont pas couverts par la présente convention et n'ont pas droit aux avantages et bénéfices des présentes.

Toutefois, l'employeur doit obtenir l'accord du syndicat, tel que stipulé dans ces projets.

Les employés embauchés sur ces projets n'accomplissent pas les tâches des employés couverts par le certificat d'accréditation.

Tâches pouvant également être exclues du travail normalement dévolu aux membres de l'unité d'accréditation :

- **Opération des terrains de jeux**
- **Opération de la patinoire, à l'exception de l'entretien et de la réparation de celle-ci et des infrastructures s'y rattachant**
- **Tout travail sur le site du parc Centenaire, à l'exception de l'entretien des terrains par des véhicules immatriculés, pour autant que les trois (3) salariés des travaux publics soient au travail dans la période où ces tâches sont effectuées.**

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 L'employeur par ses représentants, le syndicat par ses membres, conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.
- 4.02 L'employeur agit lui-même ou par l'entremise de son mandataire dans toute discussion, négociation et entente avec le syndicat.
- 4.03 L'employeur défraie le coût de la cotisation de corporation ou du permis provincial ou municipal de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation dont le métier l'exige de par la Loi et les règlements officiels.
- 4.04 L'employeur avise le syndicat au moment de l'embauche d'un salarié surnuméraire; cet avis comprend entre autres, le nom, son taux de salaire, sa classification, la date d'embauche, de même que celle de la mise à pied effective ou éventuelle.
- 4.05 Tout salarié a le droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du syndicat et de l'employeur. Le salarié peut obtenir une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 4.06 Les conseillers extérieurs de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes rencontres prévues aux présents.
- 4.07 L'employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux conseillers extérieurs du syndicat.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié qui, à la signature de la convention, était membre du syndicat ou qui le deviendra par la suite, ne pourra démissionner du syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la présente convention en avisant par écrit l'employeur et le syndicat.
- 5.02
- a) Tout salarié (...) doit, comme condition d'emploi, devenir **et demeurer** membre en règle du syndicat.
 - b) Il doit signer une carte d'adhésion au syndicat ; à cette fin, l'employeur facilitera une rencontre sur les heures de travail de tout salarié qui doit devenir membre du syndicat.
 - c) L'employeur ne sera pas forcé de congédier un salarié si le syndicat l'a expulsé de ses rangs.

- 5.03 Tout salarié doit, dès son embauchage, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le syndicat ; à cette fin, il doit, à l'embauchage, signer la formule désignée à cet effet en annexe "D".
- 5.04 Le syndicat fera parvenir à l'employeur copies des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations.
- 5.05 Toute correspondance au sujet des prélèvements doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.
- 5.06 L'employeur doit déduire à chaque période de paie sur le salaire de chaque salarié, toutes cotisations régulières ou spéciales, déterminées par l'assemblée générale du syndicat, ou un montant égal à ces cotisations. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie et doivent apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1.
- 5.07 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, le syndicat répondra en lieu et place de l'employeur, à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 5.08 L'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme recueillie ainsi que la liste des noms et le montant perçu.
- 5.09 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives de l'employeur, celui-ci s'engage, sur un avis écrit du syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis. L'employeur devra s'entendre avec le salarié quant au mode de prélèvement sur les paies subséquentes. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.
- 5.10 Si l'employeur néglige ou omet de faire remise au syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus aux paragraphes 5.06 et 5.08, le syndicat fait parvenir à l'employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au trésorier du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de cet avis. Si les délais ne sont pas respectés, l'employeur doit payer au syndicat l'intérêt légal calculé sur la somme due.
- 5.11 Une fois par année, avant le 15 janvier, l'employeur fait parvenir au syndicat la liste des cotisants syndicaux ainsi que le montant perçu au cours de l'année précédente. Cette liste comprend entre autres pour chacun des salariés, le nom, prénom, date de naissance, salaire, classification, adresse domiciliaire, date d'embauche.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son syndicat.

6.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective (grief, mécontentement, etc.), tout membre du syndicat peut être accompagné d'un délégué syndical lors d'une convocation ou rencontre chez un représentant de l'employeur. **L'employeur avise le syndicat avant la tenue de telle rencontre.**

6.03 Lorsqu'un représentant du syndicat désire rencontrer un ou des salariés pour une enquête relative à un grief ou à une mécontentement, durant les heures de travail, il en fait la demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le salarié ne subit pas de perte de traitement régulier et autres avantages.

ARTICLE 7 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

7.01 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président sera habilité à demander les libérations pour activités syndicales à l'employeur.

7.02 A moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour affaires syndicales doivent être faites à l'employeur deux (2) jours avant l'occurrence.

7.03 Les salariés libérés en vertu du présent article conservent tous les droits et privilèges de la présente convention collective comme s'ils étaient demeurés au travail.

7.04 L'employeur s'engage à libérer sans perte de traitement régulier, tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief ou d'une rencontre ou devant les enquêteurs et commissaires enquêteurs du ministère du Travail et de la CSST.

7.05 Les représentants autorisés du syndicat peuvent, après avis de cinq (5) jours ouvrables donné à l'employeur, s'absenter pour participer à des activités syndicales officielles.

- Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
- Congrès du Conseil du Québec du Syndicat canadien de la fonction publique
- Congrès de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)

Le tout sans perte des droits, avantages et privilèges prévus à la présente convention.

Si un de ces congrès se tient à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de distance, la journée précédant le congrès ou la journée suivant immédiatement celui-ci, au choix du salarié, est considérée comme un jour chômé et payé pour les représentants autorisés du syndicat.

7.06 **L'employeur libère sans perte de traitement et autres avantages prévus à la convention, un (1) salarié afin qu'il participe au comité de négociation, à la conciliation, la médiation et l'arbitrage d'un différend au sens du Code du travail.**

- 7.07 a) Dans l'éventualité où le (la) président(e) de la section locale 1142 du SCFP est un salarié de l'employeur, celui-ci libère ce salarié pour qu'il puisse assister aux rencontres de négociation ou représentation qu'il doit faire auprès de d'autres employeurs dans le cadre de ses responsabilités d'officier syndical. Dans un tel cas, l'officier est libéré avec salaire et tous les avantages lui reconnaissant la convention collective et par la suite l'employeur facture ces frais au syndicat.
- b) Dans l'éventualité où le (la) président(e) de la section locale 1142 du SCFP n'est pas un salarié de l'employeur, le (la) président(e) de ladite section locale peut être un des officiers qui participe au comité de négociation, à la conciliation, la médiation et l'arbitrage d'un différend au sens du Code du travail, en plus de celui prévu au paragraphe 7.06 et à l'article 8 de la présente. Dans un tel cas, l'employeur doit rembourser, sur présentation d'une facture, les frais encourus pour la libération du (de la) président(e), facture qui lui est fournie par la section locale 1142 du SCFP.

ARTICLE 8 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 8.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention collective, un comité désigné sous le nom de comité de relations de travail.
- 8.02 Ledit comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat, désignés par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.
- 8.03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, grief ou mécontentement, relatifs aux conditions de travail ou aux autres relations entre l'employeur d'une part et les salariés et le syndicat d'autre part.
- 8.04 Le comité de relations de travail agit comme comité de griefs, comité de santé et sécurité au travail et comité de classification.
- 8.05 Le comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur les heures normales de travail, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

A chaque réunion du comité est tenu un procès-verbal que les parties signeront. L'employeur remettra au syndicat une copie du procès-verbal dans un délai raisonnable de la rencontre du comité.

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

8.07 Le mandat de ce comité sera déterminé conjointement et ses recommandations, pour pouvoir lier les parties, devront avoir fait l'objet d'une entente écrite entre elles.

Les salariés au travail libérés pour assister au comité ne subissent aucune perte de traitement ou d'avantages et ils conservent tous les droits et privilèges prévus à la convention comme s'ils étaient demeurés au travail.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Le droit d'ancienneté d'un salarié est reconnu lorsqu'il est devenu salarié régulier. A compter de ce moment, son ancienneté est rétroactive au premier jour de son dernier embauchage.

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

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie contractée à l'occasion et/ou à cause de l'accomplissement de son travail ;
- b) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier;
- c) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maternité, **pour la durée de l'absence** ;
- d) Dans le cas d'absence au travail pour service public, pour une période n'excédant pas quarante (40) jours de calendrier ;
- e) Dans le cas d'un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois.

9.03 Le salarié conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident **ou de maladie** pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier ;
- b) Dans le cas d'absence au travail **pour service public** pour une période supérieure à quarante (40) jours de calendrier ;
- c) Dans le cas d'un congé sans traitement pour une période supérieure à douze (12) mois.

- 9.04 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire de son emploi ;
 - b) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de grief ou de mésentente ;
 - c) Mise à la retraite.
- 9.05 A moins de stipulation contraire, les absences prévues à la convention ou autrement autorisées par l'employeur, ne constituent pas une interruption d'emploi, aux fins d'application de la présente convention collective.
- 9.06 L'annexe "A" des présentes constitue, à la date de la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers au service de l'employeur.
- 9.07 Le salarié appelé à occuper un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler son ancienneté. S'il revient à l'intérieur de l'unité de négociation, il peut exercer tous ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 10 PROMOTION ET MUTATION

- 10.01 L'employeur fait l'affichage, aux endroits désignés à cette fin, de tout poste vacant ou nouvellement créé. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au syndicat.
- 10.02 Il est loisible à tout salarié de poser sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé.
- 10.03 L'offre d'emploi de tout poste vacant ou nouvellement créé mentionne le titre de l'emploi, l'endroit de travail, le salaire, la classification, la description des tâches à accomplir et les exigences.
- 10.04 Les salariés intéressés devront poser leur candidature en la faisant parvenir au représentant de l'employeur dans les sept (7) jours ouvrables suivant le premier jour de l'affichage.
- 10.05 L'employeur comble le poste dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage et informe simultanément les postulants et le syndicat du choix du candidat dans ce même délai. De plus, l'avis du syndicat devra contenir la liste des salariés déjà couverts par le certificat d'accréditation, qui ont postulé le poste, leur ancienneté ainsi que les raisons du refus s'il y a lieu.
- 10.06 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou qui, l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de promotion ultérieure.

- 10.07 a) Pour tous les emplois, l'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de l'emploi. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à remplir les exigences normales de l'emploi incombe à l'employeur.
- b) Les éléments suivants définissent les exigences normales :
1. ce sont des exigences minimales (...);
 2. ce sont des exigences raisonnables, non idéales et non au-dessus de la moyenne ;
 3. ce sont des exigences indispensables et essentielles ;
 4. ce sont des exigences liées à la nature même du poste vacant, c'est-à-dire à la tâche ordinaire, à celle qui se fait habituellement et non exceptionnellement.
- 10.08 Le candidat à qui le poste est attribué, est confirmé à son poste après une période d'essai maximale de trois (3) mois. Si le salarié ne peut compléter la période d'essai ou s'il le désire, dans le même délai, il est réintégré à son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur.

ARTICLE 11 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 11.01 L'employeur s'engage à moins que les besoins de la Municipalité ne le justifient pas, à affecter immédiatement un salarié à tout poste dont le titulaire est absent.
- 11.02 Aucun salarié surnuméraire ne sera embauché avant que l'employeur n'ait procédé par voie d'affectation temporaire en autant que l'efficacité des services n'en soit pas affectée de façon appréciable.
- 11.03 Lorsque l'employeur affecte un salarié temporairement à une fonction de classification supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le salaire de ce dernier dès le remplacement, en autant que le salarié soit d'accord.
- 11.04 Lorsque l'employeur affecte un salarié temporairement à une fonction de classification inférieure à celle qu'il occupe, celui-ci ne subit pas de perte de salaire, ni de perte d'aucun droit.
- 11.05 Les heures de travail supplémentaire sont rémunérées, dans les cas d'affectation temporaire, au taux de salaire prévu selon les dispositions du paragraphe 11.03, le tout sujet aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 12.01 Aucun salarié régulier ne sera mis à pied ou ne subira de baisse de salaire, par suite de changements techniques ou technologiques ou de changements dans les structures administratives, dans les procédés de travail, de changements d'équipement, de suspension de certaines opérations ou en raison de sous contrats occasionnant un surplus de personnel.
- 12.02 Lorsque l'employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, il permettra à tout salarié **de cette classification** qui le désire, selon l'ancienneté, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, à ses frais, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions des paragraphes **10.01**, **10.04** et **10.07** des présentes.
- 12.03 L'employeur ne se servira pas délibérément de contrats forfaitaires comme moyen de limiter le nombre de salariés régis par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 13 DURÉE DU TRAVAIL

- 13.01 a) La semaine régulière de travail pour le personnel de métier service est :

Période estivale

Quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures effectuées entre sept heures (7 h) et douze heures (12 h) et entre treize heures (13 h) et seize heures (16 h) du lundi au vendredi inclusivement.

Période hivernale

En alternance sur les horaires suivants :

Horaire A : quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures effectuées entre huit heures (8 h) et douze heures (12 h) et entre treize heures (13 h) et dix-sept heures (17 h) du lundi au vendredi inclusivement.

Horaire B : quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures effectuées entre quatre heures (4 h) et douze heures (12 h) du lundi au vendredi inclusivement.

Sur cet horaire de travail le salarié accumule ses périodes de pause pour la prise de son repas qui se situe plus ou moins au milieu de sa journée régulière de travail.

L'employeur détermine à chaque année le début de la période hivernale et en avise les salariés une (1) semaine au préalable. Cependant, pendant toute la durée du contrat annuel avec le MTQ pour l'ouverture des chemins, l'employeur maintient au moins deux (2) salariés à temps plein en poste.

- b) La semaine régulière de travail pour le personnel de bureau est de trente-deux heures et demie (32½) réparties en cinq (5) jours de travail effectuées entre

huit heures (8 h) et douze heures (12 h) et entre treize heures (13 h) et dix-sept (17 h) du lundi au vendredi inclusivement.

- 13.02 Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune par jour ouvrable.
- 13.03 Dans les cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, en plus des dispositions prévues à **14.01** et **14.02**.
- 13.04 Tout salarié accomplissant un travail l'exigeant aura le temps de se laver avant son heure de repas et à la fin de sa journée ; ces périodes ne doivent pas excéder dix (10) minutes chacune.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 Tout travail à effectuer en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail mentionnée au paragraphe **13.01** est considéré comme du travail supplémentaire.

Nonobstant le paragraphe **13.03**, le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et ne peut être exécuté qu'en accord avec le salarié concerné, en conformité avec le présent article.

- 14.02 Le travail supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible parmi les salariés qui, habituellement, exécutent le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Avant d'accorder du temps supplémentaire l'employeur peut, s'il le désire, faire exécuter le travail à taux régulier, par un salarié qui exécute habituellement ce travail et qui n'a pas terminé sa semaine régulière de travail prévue à **13.01**. Ceci n'a pas pour effet d'annuler l'application du temps supplémentaire lorsque ce salarié est requis de travailler en dehors de la journée régulière de travail (huit (8) heures) ou en dehors de la semaine régulière de travail (quarante (40) heures) prévue à **13.01**.

- 14.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :
- a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné, pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée, de sa semaine régulière de travail jusqu'à concurrence de cinquante-cinq (55) heures de travail dans la semaine régulière de travail ;
 - b) Au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné, pour chacune des heures de travail effectuées les dimanches, les autres jours de congé, les jours de fête (en plus de la rémunération prévue pour le jour chômé), les samedis après seize heures (16 h) ainsi que chacune des heures travaillées au-dessus de cinquante-cinq (55) heures de travail dans la semaine régulière de travail.

- 14.04 Pour les fins d'application du présent paragraphe, tout travail exécuté en temps supplémentaire de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi (1/2) heure, et de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure et ainsi de suite pour le travail supplémentaire subséquent.
- 14.05 Nonobstant le paragraphe 14.06, la rémunération du travail supplémentaire est versée en même temps que celle des heures régulières de travail.
- 14.06 a) Il est loisible au salarié de convertir en temps le surtemps effectué ou de l'ajouter à sa période de vacances, au taux du temps supplémentaire prévu aux paragraphes 14.03 a) et b), jusqu'à un maximum de soixante (60) heures.
- b) Le salarié peut prendre un congé ou ajouter à sa ou ses périodes de vacances du temps accumulé en vertu du paragraphe a) du présent article.
- 14.07 Le salarié qui exécute du travail supplémentaire les jours de fête, le samedi et le dimanche a droit aux avantages prévus aux paragraphes 13.02, 13.03, 13.04.
- 14.08 S'il est prévu que le travail supplémentaire durera deux (2) heures ou plus, le salarié qui exécute ce travail supplémentaire en continuité avec sa journée régulière de travail, a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées au taux de cent cinquante pour cent (150%).
- 14.09 Le salarié qui exécute du travail supplémentaire a droit, pour chaque bloc de quatre (4) heures, à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées, cette période pouvant être prise au cours de la troisième heure de travail.
- 14.10 Le salarié qui est rappelé au travail pour des motifs valables pour effectuer du travail supplémentaire, a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable. Cependant, dans les cas d'ouverture des chemins le paragraphe 14.11 s'applique.
- 14.11 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire prévu pour chaque heure ainsi travaillée. Dans un tel cas, il a droit à une rémunération minimum équivalente à deux (2) heures de travail au taux applicable.

ARTICLE 15 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 15.01 Les salaires et les taux de salaire minima des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 15.02 La classification des salariés régis par le certificat d'accréditation se donne à chacun des salariés d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat. A

défaut d'entente entre les parties, la procédure de règlement de grief s'applique. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

- 15.03 La liste des salariés réguliers à l'emploi de l'employeur ainsi que leur classification apparaît à l'annexe "B" de cette convention.
- 15.04 Si une nouvelle fonction est créée pendant la durée de la présente convention, le processus prévu au paragraphe 15.02 s'applique pour déterminer la classification et le salaire s'y rattachant.
- 15.05 L'employeur doit remettre au salarié sa paie de départ, y compris ses vacances, les montants dus et les avantages sociaux prévus aux présentes, sur la dernière paie du salarié concerné.

ARTICLE 16 PRIMES**16.01 Prime de chef d'équipe**

Le salarié qui agit comme chef d'équipe reçoit une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure. Cette prime est applicable en tout temps sauf pour les absences maladie ou vacances qui excèdent deux (2) jours.

Dans ce cas, le statut de chef d'équipe est attribué au salarié ayant le plus d'ancienneté, sauf s'il y a renonciation de celui-ci par écrit. La prime lui est alors transférée pour la durée du remplacement.

Le chef d'équipe doit assister, sur demande de son supérieur, aux sessions publiques et aux rencontres de travail du conseil municipal. Il est rémunéré selon les dispositions de l'article 14.

16.02 Prime de disponibilité

- a) Le salarié qui, à la demande de l'employeur, doit effectuer le "service de garde" les fins de semaine ou jours de congé, reçoit une prime de deux cents dollars (200,00 \$) pour l'année 2006 **et de eux cent vingt-cinq dollars (225,00 \$) à compter du 1^{er} janvier 2007**, pour la période durant laquelle il demeure ainsi en disponibilité.

Le salarié qui effectue **le suivi des équipements de purification de l'eau potable** reçoit une rémunération équivalente à une (1) heure au taux régulier pour chaque visite lors des fins de semaine ou jours de congé.

- b) Tout salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunéré selon les dispositions de l'article 14.00.
- c) L'employeur met un véhicule à la disposition du salarié qui effectue le service de garde (...) conformément au présent article.

16.03 Prime de quart

Le salarié qui effectue des heures régulières de travail entre quatre heures (4 h) et huit heures (8 h) reçoit deux dollars (2,00 \$) pour chacune des heures ainsi effectuées.

16.04 Prime de directrice générale et secrétaire-trésorière adjointe

- a) **Lors de l'absence de la directrice générale et secrétaire-trésorière pour un congé maladie ou pour des vacances qui excèdent une durée de plus de deux (2) jours, la directrice générale et secrétaire-trésorière adjointe reçoit une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure pour la durée du remplacement.**
- b) **En cas de vacance au poste de directrice générale et secrétaire-trésorière pour une autre raison que celles évoquées en a), le salarié qui doit, en vertu du Code municipal, remplacer la directrice générale et secrétaire-trésorière reçoit, pour chaque heure travaillée pendant le remplacement, une prime de trois dollars (3,00 \$).**

ARTICLE 17 VACANCES

17.01 Tout salarié régulier a droit à des vacances selon son crédit de vacances établi chaque année au 1er juin. Le salarié en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

17.02 Le mois durant lequel le salarié a été embauché est calculé comme ayant été travaillé au complet.

I Pour le salarié régulier

- a) Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an de service a droit à une journée de vacances pour chaque mois de service à la Municipalité sans que la durée totale excède deux (2) semaines.
- b) Le salarié ayant un (1) an mais moins de dix (10) ans de service a droit à trois (3) semaines de vacances.
- c) Le salarié ayant dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- d) Le salarié ayant quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans de service a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- e) Le salarié ayant vingt (20) ans et plus de service a droit à six (6) semaines de vacances.

II Pour le salarié régulier intermittent

- a) Le salarié intermittent ayant moins d'un (1) an de service a droit à des vacances équivalent à 4% de son salaire gagné au taux régulier depuis le 1^{er} juin.
- b) Le salarié ayant un (1) an mais moins de dix (10) ans de service a droit à des vacances équivalent à 6% de son salaire gagné au taux régulier depuis le 1^{er} juin.
- c) Le salarié ayant dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans de service a droit à des vacances équivalent à 8% de son salaire gagné au taux régulier depuis le 1^{er} juin.
- d) Le salarié ayant quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans de service a droit à des vacances équivalent à 10% de son salaire gagné au taux régulier depuis le 1^{er} juin.
- e) Le salarié ayant vingt (20) ans et plus de service a droit à des vacances équivalent à 12% de son salaire gagné au taux régulier depuis le 1^{er} juin.

- 17.03 Les congés prévus à l'article 17 "Congés fériés et jours chômés payés" qui surviennent pendant la période de vacances du salarié s'ajoutent à celles-ci, au début ou à la fin, au choix du salarié. Il lui est aussi loisible de reporter ces congés à une date de son choix.
- 17.04 Le salarié n'est pas tenu de prendre ses vacances de façon consécutive ; il peut prendre ses vacances par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, le tout en accord avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 17.05 La période comprise entre le 23 juin et la fête du Travail est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Toutefois, le salarié a droit de prendre ses vacances en dehors de la période normale. Les vacances dues au 1er juin peuvent se prendre au mois de mai précédent.
- 17.06 Dans tous les cas, il est loisible au salarié de changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres salariés soit respectée.
- 17.07 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli avant le début de la période fixée pour ses vacances, peut, sur présentation d'un certificat médical, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur.
- 17.08 a) Les horaires de vacances sont établis en fonction des demandes des salariés, en tenant compte de l'ordre suivant :
- 1. de l'ancienneté du salarié au service de l'employeur ;
 - 2. du choix exprimé par le salarié.

- b) Le salarié doit recevoir une réponse officielle de l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables de sa demande.
- c) Pour le salarié qui désire prendre ses vacances entre le 1^{er} juin et la Fête du travail, l'employeur affiche avant le 15 avril le quantum des vacances auquel a droit chaque salarié. Le salarié exprime son choix de vacances avant le 1^{er} mai.

Pour le salarié qui désire prendre ses vacances entre la Fête du travail et le 31 mai, il doit en faire la demande à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la réunion du conseil municipal.

- d) Sauf exceptions prévues à 17.07, un minimum de cinquante pour cent (50%) des journées de vacances auxquelles un salarié a droit doivent être prises dans les douze (12) mois suivant l'année de référence. Les journées de vacances non prises peuvent être payées par l'employeur avec le consentement du salarié concerné. Les journées de vacances non prises peuvent aussi être reportées mais jamais plus que pour douze (12) mois suivant l'année où elles devaient normalement être prises.

- 17.09 Sur demande écrite, la rémunération des vacances est versée avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 17.10 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié visé a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service au 1er juin précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris. Cette indemnisation est subordonnée au paragraphe 17.02.
- 17.11 En cas de décès du salarié, les ayants droit et/ou les héritiers légaux auront droit, en argent, aux jours de vacances accumulés, le tout conformément au paragraphe 17.10.

ARTICLE 18 CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS

- 18.01 Les jours suivants sont reconnus congés et jours chômés payés :

- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la fête de Dollard ou de la Reine
- la Saint-Jean-Baptiste
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

- la veille du Jour de l'An
- tout autre jour décrété fête civile par le gouvernement et/ou l'employeur.

- 18.02 Si l'une des fêtes mentionnées ci-haut survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée le jour précédant ou suivant la fête à moins que la fête n'ait été reportée à une date ultérieure après entente avec le salarié et l'employeur.
- 18.03 Si l'un de ces jours tombe au cours des vacances payées, le salarié aura droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.
- 18.04 En plus de la rémunération prévue au chapitre du temps supplémentaire, le salarié tenu de travailler un jour chômé payé, a droit, soit à la rémunération du jour chômé payé, soit à la remise du jour chômé payé. Le salarié détermine si le jour chômé payé doit être remis en temps. Le salarié fixe la date de la remise du jour chômé payé.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

- 19.01 Tout salarié a droit à un congé sans perte de traitement conformément aux dispositions des paragraphes suivants :
- 1) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur : trois (3) jours ouvrables. Pour le père ou la mère, s'il y a plus de cent cinquante (150) kilomètres de distance du domicile du salarié, celui-ci bénéficie d'une journée supplémentaire ;
 - 2) Lors du décès du conjoint : dix (10) jours ouvrables ;
 - 3) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, de la belle-soeur, du beau-frère, d'un grands-parents, du gendre, de la bru : deux (2) jours ouvrables ;
 - 4) Lors du décès d'un enfant : dix (10) jours ouvrables ;
 - 5) Lorsqu'un salarié se marie, il lui sera alloué trois (3) jours ouvrables.
- 19.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 19.03 Le salarié appelé à servir comme juré ou témoin, dans une cause où il n'est pas partie, ne subit de ce fait aucune perte de traitement.
- 19.04 A moins de stipulation contraire, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 20 ACCIDENT DE TRAVAIL

- 20.01 L'employeur doit prendre les mesures prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- 20.02 Dans les cas d'urgence, l'employeur assure les premiers soins à tout salarié durant les heures de travail et si nécessaire, le fait transporter aux frais de l'employeur.
- 20.03 Dans le cas de **lésions professionnelles** subies par le fait ou à l'occasion de son travail, le salarié continue de recevoir son salaire régulier pour la durée de cinquante-deux (52) semaines. Pour ce faire, sur un avis du salarié, l'employeur fait compléter et signer le formulaire approprié de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. Quant au reste, ce salarié est assujéti aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le salarié pourra alors puiser à même sa caisse de congés de maladie le montant nécessaire pour compléter son plein salaire.
- 20.04 Les lois et règlements relatifs à la santé et sécurité du travail font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 21 TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE

- 21.01 Le salarié qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement régulier, conformément aux dispositions du présent article.
- 21.02 a) Il est accordé à tout salarié régulier régi par cette convention, un crédit cumulatif, jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) jours, d'une (1) journée pour chaque mois de service.
- b) Lorsque le salarié atteint quatre-vingts (80) jours, ceux qui excèdent ce maximum, sont monnayables à 50% de leur valeur à la fin de l'année.
- 21.03 Sur demande, le salarié doit produire un certificat médical, normalement après la 2^e journée d'absence ainsi que la date probable du retour au travail.
- 21.04 Dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire.
- 21.05 En cas de conflit entre le médecin de l'employeur et celui du salarié, quant à la date de retour au travail, un troisième médecin est nommé conjointement par les deux parties ; la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux parties, s'il y a lieu.
- 21.06 Durant le mois d'août de chaque année, l'employeur avise le salarié, par écrit, du nombre de jours accumulés à son crédit.
- 21.07 Lors de la mise à pied, de la retraite ou du décès du salarié, le salarié ou les héritiers légaux bénéficient de cent pour cent (100%) du solde "JOURS

OUVRABLES EN MALADIE" accumulé à son crédit jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) jours. Ces jours sont payés selon le taux en vigueur lors de la mise à pied, de la retraite ou du décès du salarié. Le salarié, dans le cas de la prise de la retraite, peut interrompre son travail quatre-vingts (80) jours avant la date effective de sa retraite, période durant laquelle il recevra son plein traitement comme s'il était à l'emploi de l'employeur.

- 21.08 Lors d'une cessation d'emploi autre que 21.07, le salarié bénéficie de la demie (50%) du solde « JOURS OUVRABLES EN MALADIE » accumulé à son crédit jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) jours. Ces jours sont payés selon le taux en vigueur lors de la cessation d'emploi du salarié.

ARTICLE 22 ASSURANCES

- 22.01 Les salariés **admissibles** continuent de bénéficier du plan d'assurance groupe en vigueur au moment de la signature de la convention.
- 22.02 Si l'une ou l'autre des parties veut modifier le plan d'assurance groupe actuel, elle avise l'autre partie par écrit. Le syndicat et l'employeur, d'un commun accord, peuvent conserver, modifier ou changer le plan actuel.
- 22.03 En tout temps, la contribution de l'employeur est d'au moins cinquante pour cent (50%) du coût total du plan d'assurance groupe stipulé aux paragraphes 22.01 et 22.02.

ARTICLE 23 SANTÉ-SÉCURITÉ, UNIFORME ET OUTILLAGE

- 23.01 L'employeur doit prendre les mesures prévues par la loi pour la sécurité, l'assainissement et la santé de ses salariés et fournir les équipements en conséquence pour les travaux appropriés.
- 23.02 L'employeur doit fournir les moyens de protection et tout autre outillage requis par la loi dans le but de protéger les salariés contre les blessures.
- 23.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 23.04 Dans les cas d'accidents, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital local ou chez le médecin local et à les payer pour la balance de leur journée de travail si le salarié est alors incapable de reprendre normalement son travail.
- 23.05 L'employeur fournit gratuitement, à la demande d'un ou de ses salariés tout vêtement nécessaire à l'emploi ou exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois de la sécurité, la santé et l'hygiène.

- 23.06 Les vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au salarié de décider si un vêtement doit être remplacé.
- 23.07 L'employeur fournit à chaque salarié dont le travail l'exige, des imperméables, des chapeaux pour la pluie, des bottes ou couvre-chaussures. De plus, l'employeur fournit une (1) paire de salopette à chacun de ses salariés dont le travail l'exige à tous les ans.
- 23.08 a) L'achat des outils exigés pour le travail du salarié est aux frais de l'employeur ; ces outils demeurent la propriété de l'employeur.
- b) L'employeur s'engage à remplacer tout outil et équipement fourni au salarié et qui serait volé, endommagé ou brûlé. (...)

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend successivement les modalités ci-après formulées :
- a) l'avertissement écrit
b) la suspension
c) le congédiement
- 24.02 Seuls les avis disciplinaires dont le salarié et le syndicat ont été informés par écrit peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 24.03 Aucune pression ou mesure ne sera faite dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement du grief.
- 24.04 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 24.05 Tout rapport disciplinaire concernant une infraction ou un rapport dépréciatif sera rayé du dossier du salarié à la fin d'une période de douze (12) mois, **à l'exception d'une faute grave (vol, voie de fait, méfait, harcèlement ou tentative de blessure) qui sera rayée d dossier du salarié à la fin d'une période de deux (2) ans.**

ARTICLE 25 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES

- 25.01 Lorsqu'un salarié se croit lésé par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail de la présente convention et/ou autres que celles visées par cette convention, cette décision est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 25.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

- 25.03 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ou d'une mécontente n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief ou d'une mécontente est faite à titre d'indication. La rédaction du grief ou de la mécontente, de même que la mention des articles ou des paragraphes de la convention s'y rapportant, peuvent être amendés.
- 25.04 Tout grief ou mécontente ne peut être soumis dans un délai excédant soixante (60) jours ouvrables de la date ou de la connaissance de la date de l'événement qui a donné lieu au grief ou à la mécontente.
- 25.05 Première étape : Secrétaire de la municipalité ou superviseur
- Lorsqu'un salarié croit qu'il a été injustement traité, ledit salarié et/ou son représentant syndical présente(nt), par écrit, au secrétaire de la municipalité, l'objet de son grief ou de sa mécontente.
- 25.06 Le secrétaire de la municipalité ou le superviseur doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, apporter une réponse écrite justifiant sa position dans l'objet qui a amené le grief ou la mécontente. Une copie de cette réponse est remise au salarié concerné et/ou au représentant syndical concerné avec une copie conforme au syndicat. S'il y a absence de réponse, cela signifie que le secrétaire de la municipalité a agréé au grief.
- 25.07 Si le salarié et/ou le syndicat juge(nt) la réponse insatisfaisante, il a dix (10) jours ouvrables pour porter le cas à la deuxième étape et faire parvenir au maire une copie du grief.
- 25.08 Deuxième étape : Maire
- Suite au dépôt du grief au maire, l'employeur a dix (10) jours ouvrables pour rendre sa décision.
- 25.09 Si le salarié n'a pas reçu, à l'intérieur de ce délai, de réponse de l'employeur ou qu'il la juge insatisfaisante, les deux parties doivent alors se rencontrer dans les trente (30) jours ouvrables du dépôt du grief au maire.
- 25.10 Si aucune entente n'intervient entre les parties (syndicat et employeur) lors de la réunion prévue à 25.09, ou si les délais ne sont pas respectés, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables de la réunion prévue à 25.09.
- 25.11 Arbitrage
- La partie qui désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage doit aviser l'autre partie par lettre recommandée.
- 25.12 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage.

- 25.13 A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, le ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec sera prié de désigner l'arbitre.
- 25.14 Dans le 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.
- 25.15 En matière de mésentente, l'arbitre peut rendre toute décision en tenant compte de l'équité et de la bonne conscience.
- 25.16 Dans le cas d'un grief ou de mésentente concernant un fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail.
- 25.17 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) Rétablir le salarié concerné dans tous ses droits avec pleine compensation ;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire ;
 - c) Rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances.
- 25.18 Les honoraires de l'arbitre de même que les dépenses encourues dans l'exercice de ses fonctions, **relatifs à tout grief déposé après la signature de la présente convention collective, sont répartis selon le pourcentage suivant : 60% est assumé par l'employeur et 40% par le syndicat.**
- 25.19 Les salariés appelés à témoigner ou à représenter le syndicat à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.

ARTICLE 26 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 26.01 Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention est conclue pour une période allant du 1^{er} janvier **2006** au 31 décembre **2009**.
- 27.02 Nonobstant **27.01**, elle entre en vigueur lors de sa signature. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 27.03 La convention collective est rétroactive au 1^{er} janvier **2006** en ce qui regarde les salaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Lac au Saumon, ce _____ jour du mois de _____ 2007.

MUNICIPALITÉ DE LAC AU SAUMON

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Jean-Claude Dumoulin, maire

Camil Richard, délégué

Jean-Guy Pelletier, conseiller

Daniel Chamberland, vice-président

Nadia St-Pierre
Directrice générale/secrétaire-trésorière

Yanick Proulx, SCFP

ANNEXE "A"

**LISTE DES SALARIÉS DE L'EMPLOYEUR AU 1^{er} JANVIER 2006,
LEUR CLASSIFICATION, LEUR STATUT D'EMPLOI,
LEUR EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET LEUR ANCIENNETÉ**

NOM	STATUT	CLASSIFICATION	EXPÉRIENCE			DATE D'ANCIENNETÉ
			ANS	MOIS	SEMAINE	
Dumoulin, Jean	Régulier Temps complet	Opérateur journalier		5		2005-08-01
Pelletier, Daniel	Régulier Intermittent	Journalier spécialisé**	7	11	1	1992-04-29
Richard, Camil	Régulier Temps complet	Opérateur, chef d'équipe*	25	7		1980-06-02
Sirois, Manon	Régulier Intermittent	Directrice générale et secrétaire- trésorière adjointe**	2	9	1	2003-10-20

* Le chef d'équipe peut effectuer des tâches de journalier spécialisé et de journalier.

** Pour ces salariés intermittents, l'employeur garantit une période de travail minimale répartie selon les besoins :

- Journalier spécialisé : trente-cinq (35) semaines par année
- Directrice générale et secrétaire-trésorière adjointe : quarante (40) semaines par année.

ANNEXE "B"**SALAIRES**

TITRE D'EMPLOI	2006-01-01	2007-01-01	2008-01-01	2009-01-01
Opérateur, chef d'équipe ¹	20,35 \$	20,86 \$	21,38 \$	21,92 \$
Opérateur journalier	16,30 \$	16,71 \$	17,13 \$	17,56 \$
Journalier spécialisé	14,50 \$	14,86 \$	15,23 \$	15,61 \$
Directrice générale et secrétaire-trésorière adjointe	14,50 \$	14,86 \$	15,23 \$	15,61 \$

¹ La prime prévue à l'article 16 n'est pas incluse aux taux figurant à l'annexe B.

ANNEXE "C"**FONDS DE PENSION**

Pendant la durée de cette convention, les parties conviennent de se rencontrer si une des deux (2) parties en fait la demande dans le but d'implanter un fonds de pension qui couvrirait les salariés de la Municipalité de Lac au Saumon.

Il est bien entendu qu'il n'y aura pas d'implantation de fonds de pension sans l'accord des deux (2) parties.

ANNEXE "D"**AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE**

Je, soussigné, par les présentes, autorise et mandate mon employeur (Municipalité de Lac au Saumon) à déduire sur chacune de mes paies, à titre de cotisation syndicale mensuelle régulière, le montant qui lui sera indiqué par le secrétaire trésorier de ce syndicat, après avoir été décrété par la majorité des membres de tel syndicat alors présents à une assemblée dûment convoquée et régulièrement tenue.

Je conviens par la présente de ne pas tenir l'employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

(NOM ET PRÉNOM)

(ADRESSE)

(TÉMOIN)

(DATE)

ANNEXE "E"**INDEXATION DES SALAIRES**

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'employeur verse, le cas échéant, un montant forfaitaire selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour le Québec. Le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période de douze (12) mois se termine le 31 décembre d'une année et est calculé de la façon suivante :

$$\frac{\text{IPC du mois de décembre de l'année en cours} - \text{IPC du mois de décembre de l'année précédente}}{\text{IPC du mois de décembre de l'année précédente}} \times 100$$

Année 2006

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2,5%** pour la période se terminant le 31 décembre **2006**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1^{er} janvier **2006** de la différence entre **2,5%** et l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada.

Année 2007

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2,5%** pour la période se terminant le 31 décembre **2007**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1^{er} janvier **2007** de la différence entre **2,5%** et l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada.

Année 2008

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2,5%** pour la période se terminant le 31 décembre **2008**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1^{er} janvier **2008** de la différence entre **2,5%** et l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada.

Année 2009

De plus, si l'augmentation du coût de la vie dépasse **2,5%** pour la période se terminant le 31 décembre **2009**, l'employeur réajustera les échelles de salaires du 1^{er} janvier **2009** de la différence entre **2,5%** et l'augmentation réelle du coût de la vie et ce, dans les trente (30) jours suivant la publication par Statistique Canada.

LETTRE D'ENTENTE NO : 1

ENTRE: LA MUNICIPALITÉ DE LAC AU SAUMON, d'une part

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142,
d'autre part

OBJET : LE FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). L'employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque salarié qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds, par voie de retenue sur le salaire, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué.
2. L'employeur accepte de plus de verser, pour et au nom de chaque salarié souscrivant au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et membre de l'unité syndicale accréditée, un montant d'argent équivalent à celui contribué par le salarié sur la base suivante :
 - pour la période du 1^{er} janvier **2006** au 31 décembre **2007**, la contribution maximale de l'employeur est de mille deux cent cinquante dollars (1 250,00 \$).
 - à partir du 1^{er} janvier **2008**, la contribution maximale de l'employeur est de **mille cinq cents dollars (1 500,00 \$)**.
3. L'employeur accepte de faire parvenir au Fonds, par chèque, les sommes ainsi retenues sur le salaire, accompagnées de la contribution équivalente spécifiée à l'article 2 de la présente lettre d'entente. Cette remise doit être faite par l'employeur au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant leur prélèvement, accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence tel que fourni par le Fonds des salariés contribuants. Cette contribution ainsi prélevée est insaisissable et incessible, l'employeur y consentant par les présentes.
4. Les conditions et avantages prévus à la présente lettre d'entente s'appliquent à tous les membres de l'unité syndicale accréditée qui ont accumulé au moins deux (2) mois d'ancienneté, peu importe le nombre d'heures travaillées durant les périodes annuelles couvertes par la présente.
5. La contribution du salarié peut se faire de deux façons :
 - a) Déduction à la source ;
 - b) Un ou plusieurs montants forfaitaires, durant la période prévue à l'article 2 de la lettre d'entente.

5.1 Déduction à la source

- 5.1.1 L'employeur retient sur chacune des paies du salarié le montant que celui-ci indique à l'employeur. Le salarié peut en tout temps aviser l'employeur de ne plus retenir ladite contribution.
- 5.1.2 Sous réserve des maximums prévus à l'article 2 de la lettre d'entente, l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) la même contribution que le salarié et ce, à chacune des paies où la déduction à la source s'effectue.

5.2 Paiements en montants forfaitaires

- 5.2.1 Le salarié avise l'employeur de tout montant forfaitaire que celui-ci verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et ce, pour chacune des années prévues à l'article 2 de la lettre d'entente. A cette fin, le salarié peut se servir de sa banque de jours cumulés en vertu de l'article 14.06. Le salarié avise l'employeur à la date la plus rapprochée possible dudit versement.
- 5.2.2 Sous réserve des maximums prévus à l'article 2 de la lettre d'entente, l'employeur verse l'équivalent du montant forfaitaire du salarié et ce, à la date la plus rapprochée possible du versement du montant forfaitaire du salarié.

6. La présente lettre d'entente est rétroactive au 1^{er} janvier **2006**.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Lac au Saumon, ce _____ jour du mois de _____ 2007.

MUNICIPALITÉ DE LAC AU SAUMON

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Jean-Claude Dumoulin, maire

Camil Richard, délégué

Jean-Guy Pelletier, conseiller

Daniel Chamberland, vice-président

Nadia St-Pierre
Directrice générale/secrétaire-trésorière

Yanick Proulx, SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO : 2

ENTRE: LA MUNICIPALITÉ DE LAC AU SAUMON, d'une part

**ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142,
d'autre part**

OBJET : SOUS-TRAITANCE

CONSIDÉRANT la volonté des parties de limiter la sous-traitance selon les balises fixées par la convention collective, et la volonté de l'employeur de faire travailler ses salariés ;

NONOBTANT les articles 3.05 et 12.03 de la présente convention collective.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur s'engage, dans des conditions raisonnables dont le fardeau de la preuve lui incombe, à signer des ententes avec les fournisseurs afin de louer la machinerie et l'outillage nécessaire à l'exécution des travaux comportant des tâches normalement effectuées par des salariés représentés par l'unité de négociation accréditée, sans retenir les services d'un opérateur ou d'une opératrice exclu de ladite unité de négociation.

Les salariés opéreront ainsi l'outillage ou la machinerie loués par l'employeur, à condition qu'ils aient les capacités et les qualifications requises pour opérer ledit outillage ou ladite machinerie.

2. Nonobstant le paragraphe 1 précédent, l'employeur peut louer de la machinerie avec opérateur lorsque les trois (3) salariés réguliers aux travaux publics sont au travail pendant la période pour laquelle la machinerie est requise.
3. Il est entendu que cette entente ne vise d'aucune façon le contrat de ramassage des ordures, ce contrat ne comportant pas de tâches habituellement effectuées par les salariés de la municipalité.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Lac au Saumon, ce _____ jour du mois de _____ 2007.

MUNICIPALITÉ DE LAC AU SAUMON

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142**

Jean-Claude Dumoulin, maire

Camil Richard, délégué

Jean-Guy Pelletier, conseiller

Daniel Chamberland, vice-président

Nadia St-Pierre
Directrice générale/secrétaire-trésorière

Yanick Proulx, SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO : 3

ENTRE: LA MUNICIPALITÉ DE LAC AU SAUMON, d'une part

**ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142,
d'autre part**

OBJET : TRANSFERT DE CONNAISSANCES

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de maintenir pour sa population des services publics de qualité ;

CONSIDÉRANT la volonté des salariés d'approfondir leurs connaissances et compétences générales et techniques ;

CONSIDÉRANT que l'employeur désire préparer une relève efficace et performante de sa main d'œuvre.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pour la durée de la présente, l'employeur s'engage à réserver des heures de travail pour que les salariés puissent transférer entre eux les diverses connaissances et compétences requises afin d'assurer les services rendus par la Municipalité.
2. Ce transfert peut prendre diverses formes, au choix de l'employeur, mais doit permettre que chacune des connaissances et compétences nécessaires à l'exécution de chacune des tâches à effectuer pour la Municipalité soient connues par l'ensemble des salariés d'un même service.
3. Dans le cas de la directrice générale et secrétaire-trésorière adjointe, ce transfert devra se faire avec la directrice générale et secrétaire-trésorière.
4. La liste des connaissances théoriques et pratiques et compétences est établie conjointement entre les parties.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé, par leurs représentants respectifs dûment autorisés, à Lac au Saumon, ce _____ jour du mois de _____ 2007.

MUNICIPALITÉ DE LAC AU SAUMON

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1142

Jean-Claude Dumoulin, maire

Camil Richard, délégué

Jean-Guy Pelletier, conseiller

Daniel Chamberland, vice-président

Nadia St-Pierre
Directrice générale/secrétaire-trésorière

Yanick Proulx, SCFP

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	DÉFINITION DES TERMES	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	4
5	RÉGIME SYNDICAL.....	5
6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	6
7	LIBÉRATION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE.....	7
8	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	8
9	ANCIENNETÉ.....	9
10	PROMOTION ET MUTATION	10
11	AFFECTATION TEMPORAIRE	11
12	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	11
13	DURÉE DU TRAVAIL	12
14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	13
15	SALAIRES ET CLASSIFICATION	14
16	PRIMES	15
17	VACANCES	16
18	CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHOMÉS PAYÉS.....	18
19	CONGÉS SOCIAUX	19
20	ACCIDENT DE TRAVAIL	19
21	TRAITEMENT EN CONGÉ DE MALADIE	20
22	ASSURANCES	21
23	SANTÉ-SÉCURITÉ, UNIFORME ET OUTILLAGE.....	21
24	MESURES DISCIPLINAIRES.....	22
25	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES.....	22
26	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	24
27	DURÉE DE LA CONVENTION	24
 <u>ANNEXE</u>		
« A »	LISTE DES SALARIÉS DE L'EMPLOYEUR AU 1 ^{er} JANVIER 2006, LEUR CLASSIFICATION, LEUR STATUT D'EMPLOI, LEUR EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET LEUR ANCIENNETÉ	26
« B »	SALAIRES	27

« C »	FONDS DE PENSION	28
« D »	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	29
« E »	INDEXATION DES SALAIRES	30

LETTRE D'ENTENTE

No. 1	LE FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)	31
No. 2	SOUS-TRAITANCE	33
No. 3	TRANSFERT DE CONNAISSANCES	35

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MUNICIPALITÉ DE LAC-AU-SAUMON

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1142

1^{er} JANVIER 2006 AU 31 DÉCEMBRE 2009