







La Laurentienne  
mutuelle d'Assurance

ASSURANCE ET RENTES COLLECTIVES  
bureau régional de Québec

Le 30 octobre 1985

La Mun. de la Côte-Nord du Golfe St-Laurent  
a/s M. Richmond Monger  
Chevery (Duplessis) (Québec)

Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

7239-7  
Dépôt N°: 86 07 108

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21777-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-02-10	86-07-17		84-01-01	86-12-31	17

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Métallurgistes Unis d'Amérique</b> 476, rue Arnaud Sept-Îles, Qc G4R 3B4 Att: M. Michel Arsenault	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Municipalité de la Côte-Nord du Golfe Saint-laurent</b> Chevery (Duplessis), Qc G0G 1G0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties [ ]	Région: 09-03 Activité: 9510-11 Affiliation: 07 FTQ

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

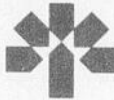
Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Renée Demers* Date: 86-07-21

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



La Laurentienne  
mutuelle d'Assurance

ASSURANCE ET RENTES COLLECTIVES  
bureau régional de Québec

Le 30 octobre 1985

La Mun. de la Cote-Nord du Golfe St-Laurent  
a/s M. Richmond Monger  
Chevery (Duplessis) (Québec)  
GOG 1G0

Objet: Renouvellement de votre contrat No 25007

Monsieur,

Le contrat identifié en titre vient à échéance le 1er décembre prochain et à cette occasion nous en avons analysé les garanties et les taux de prime dans la perspective des résultats techniques de l'ensemble des groupes assurés dans le même système.

L'expérience enregistrée au cours des derniers mois, l'accroissement constant des coûts d'hospitalisation, de médicaments et des autres biens et services couverts, et un rajustement de la base de taux sont les facteurs qui motivent notre décision de modifier la tarification de certaines garanties à la date anniversaire. Joint à la présente, vous trouverez une illustration des coûts mensuels spécifiques à chacun de vos employé(es).

Auriez-vous l'obligeance de considérer cet envoi comme faisant partie intégrante de votre contrat. De plus, afin de compléter notre dossier, auriez-vous l'obligeance de répondre au questionnaire ci-joint et nous le retourner par le courrier aussitôt que possible.

Vous redisant notre satisfaction de vous servir, nous demeurons à votre disposition pour tout renseignement. Entre-temps, nous vous prions de recevoir nos salutations et l'assurance de notre considération.

Denis LaSalle  
Conseiller  
Assurance et rentes  
collectives.

P.j.

c.c. M. Raymond M. Savard, Courtier d'assurance

P.S.: Avez-vous avisé votre assureur des plus récents salaires de chacune des personnes assurées?

Article 1. But de la convention

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir des conditions de travail qui assurent dans la plus large mesure du possible la sécurité et le bien-être des salariés et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

Article 2. Juridiction et reconnaissance

- 2.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation syndicale émis en faveur du Syndicat.
- 2.02 L'employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exécutif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation syndicale émis en faveur du Syndicat et ce pour l'ensemble de leurs conditions de travail et relation avec l'employeur.
- 2.03 Aucune entente particulière, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non-prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.
- 2.04 À moins de circonstances exceptionnelles mettant en danger la santé ou la sécurité du salarié, les tâches régies par cette convention ne sont pas remplies par un employé de l'employeur qui n'est pas régi par la présente convention collective.
- 2.05 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de gérer, diriger, administrer ses affaires, d'engager et d'astreindre à des mesures disciplinaires en conformité avec ses obligations et sous réserve des dispositions de la présente convention.

Article 3. Sécurité et retenues syndicales

- 3.01 Tout salarié doit comme condition d'emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

86 JUL 17 14:07

B.C.G.T.  
QUÉBEC

- 3.02 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu, en vertu du paragraphe précédent, de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la présente convention;
  - b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.
- 3.03 L'employeur retient sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le secrétaire-trésorier du Syndicat, ou un montant égal à celles-ci. À chaque mois, l'employeur remet les sommes ainsi perçues au secrétaire-trésorier du National, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.
- 3.04 Avec chaque remise, l'employeur fournit en deux (2) copies un état détaillé comprenant:
- le nom du salarié
  - le salaire régulier pour la période
  - la période de paie concernée
  - le montant de la cotisation retenue.
- 3.05 Les formules d'impôts T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salarié à titre de cotisation syndicale.

#### Article 4. Liberté d'action syndicale

- 4.01 L'employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage dans chaque établissement de travail. Aucun communiqué ne sera affiché ailleurs que sur ces tableaux.
- 4.02 L'employeur reconnaît à un représentant du Syndicat le droit de rencontrer durant les heures de travail un ou des salariés, dans le cas de grief à discuter ou d'enquête à faire concernant les conditions de travail, et ce sans perte de salaire. Toutefois, l'administrateur, son représentant ou le directeur du service concerné doit en être avisé si possible au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Il est convenu que de telles rencontres ne doivent pas donner lieu à des réunions.

- 4.03 Un membre du Syndicat, choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences de son emploi, est autorisé à quitter son travail avec ou sans salaire, selon le cas applicable, pour participer à ces activités, mais tel délégué ainsi appelé à s'absenter doit, dans les cinq (5) jours ouvrables précédents son départ, en informer le directeur de son service ou, à son défaut, l'administrateur municipal.

L'employeur ne paie au cours d'une même année fiscale qu'un maximum de dix (10) jours ouvrables de salaire comme congés payés pour l'ensemble de tous les délégués du Syndicat pour des activités syndicales, tel que mentionné à l'alinéa précédent. L'utilisation de ces congés payés n'affecte en rien les autres libérations syndicales prévues au présent article.

Le nombre maximum de délégués pour des activités syndicales requérant une ou des absences au travail est de deux (2). Ces délégués doivent provenir de services différents.

- 4.04 Les représentants du Syndicat, les intéressés et les témoins à un arbitrage de grief sont libérés, sans perte de salaire, pour les fins de l'arbitrage, ainsi que pour toute rencontre avec les représentants de l'employeur concernant l'application de la convention collective.

Le nombre maximum de représentants est de deux (2). Ces représentants doivent provenir de services différents.

- 4.05 L'employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés désignés à cette fin par le Syndicat pour participer à toutes les séances de négociation jusqu'à la signature de la convention collective.

- 4.06 L'employeur convient que les représentants syndicaux peuvent s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable sans craindre que leurs relations individuelles avec l'employeur soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité des clauses de cette convention dans l'exercice de leurs fonctions.

- 4.07 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec l'employeur ou un de ses représentants, à moins qu'il ne manifeste par écrit au Syndicat le désir d'être seul lors de ladite rencontre.

- 4.08 Un permanent syndical du Syndicat des Métallos peut aider et assister les représentants syndicaux lors de toute rencontre avec l'employeur.
- 4.09 Pour les fins de réunions syndicales, l'employeur met à la disposition du Syndicat un local convenable sur les lieux de travail, lorsque disponible.
- 4.10 La Municipalité convient de rendre conforme après la signature de la présente convention tous les règlements et toutes les résolutions antérieures contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention. De même l'employeur fournit au fur et à mesure au syndicat une copie des règlements, résolutions et ordonnances qui concernent les salariés ou ayant trait à leur condition de travail. Il est entendu qu'aucun règlement, résolution et ordonnance ne viendront à l'encontre de la présente convention et que celle-ci aura la priorité et force de loi.

#### Article 5. Définitions des termes

Aux fins de la présente convention, les mots et expressions suivants désignent:

- 5.01 "Employeur": désigne Municipalité de la Côte Nord du Golfe St-Laurent (Kégaska - Blanc Sablon).
- 5.02 "Syndicat": désigne le Syndicat des Métallos (Métallurgistes Unis d'Amérique) Local 7065 F.T.Q., C.T.C., représentant tous les employés tel que décrit au certificat d'accréditation en date du 8 juin 1980 et du 28 janvier 1982.
- 5.03 "Salarié": désigne toute personne couverte par les certificats d'accréditation.
- 5.04 "Salarié régulier": désigne tout salarié qui compte trois (3) mois au service de l'employeur.
- 5.05 "Salarié à l'essai": désigne tout salarié qui compte moins de trois (3) mois au service de l'employeur.

Le salarié à l'essai a droit à tous les bénéfices de la présente convention, sauf la procédure de grief en cas de congédiement pour cause juste et suffisante.

- 5.06 "Salarié temporaire": désigne tout salarié embauché pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail et pour une période n'excédant pas trois (3) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

Cette expression désigne aussi tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent pendant la durée de cette absence.

Le salarié temporaire a droit à tous les bénéfices de la présente convention sauf:

Le fond de pension

L'assurance

La procédure de griefs en cas de congédiement pourvu que le congédiement soit fait pour cause juste et suffisante.

L'ancienneté

- 5.07 L'employeur convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de son statut, de sa fonction, ainsi que de tout changement ultérieur; copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat.

#### Article 6. Heures de travail

##### 6.01 Salariés de bureau

La semaine régulière de travail de tout salarié de bureau est trente-cinq heures (35) du lundi au vendredi. Les heures régulières de travail sont de 8:30 heures à 12:00 heures et de 13:30 à 17:00 heures

Cependant, pour la période du 1er mai au 1er octobre, les heures régulières sont de 8:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 à 16:45 du lundi au vendredi à midi.

##### 6.02 Salariés manuels

La semaine régulière de travail de tout salarié manuel est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi. Les heures régulières de travail sont de 8:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 heures à 17:00 heures.

##### 6.03 Salariés Barge "Le Mécatina"

- a) La semaine régulière de travail de tout salarié préposé à l'opération de la barge "Le Mécatina" est de quarante (40) heures, réparties sur six (6) jours du lundi au samedi.

- 1) Il doit y avoir une période de repos d'au moins douze (12) heures entre la fin d'une journée de travail cédulée et le début d'une autre.
- 2) L'horaire de travail doit être communiqué par écrit au salarié au moins une (1) semaine à l'avance.
- 3) Tout salarié de la barge "Mécatina" sera payé temps et demi (150%) pour toute les heures de travail dépassant quarante (40) heures dans une semaine.
- 4) Le salarié de la barge "Le Mécatina" appelé à travailler un jour de congé férié sera payé au taux double (200%) de son salaire horaire pour les heures effectuées et ce en plus de sa paye de jour férié.
- 5) Un salarié de la barge "Le Mécatina" appelé à travailler le dimanche sera payé au taux double (200%) de son salaire horaire.

6.04 Salariés de l'aéroport

- a) La semaine régulière de travail de tout salarié opérateur est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun. Les heures de travail sont établies par entente entre le Syndicat et l'employeur sous réserve de ce qui suit:
  - 1- Les heures de travail doivent être consécutives, avec un arrêt d'une (1) heure pour le repas;
  - 2- Il doit y avoir une période de repos d'au moins douze (12) heures entre la fin d'une journée de travail cédulée et le début d'une autre;
  - 3- L'horaire de travail doit être communiqué par écrit au salarié au moins une (1) semaine à l'avance.
  - 4- La présence sur les lieux durant les heures de travail est requise en tout temps sauf permission.
- b) La semaine régulière de travail de tout autre salarié de l'aéroport est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi. Les heures régulières de travail sont de 9:00 à 12:00 heures et de 13:00 heures à 18:00 heures.

- 6.05 Toutes modifications des heures régulières de travail ou des horaires doivent faire l'objet au préalable d'une entente écrite entre les parties.

- 6.06 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payés au cours de chaque demi-journée de travail. Cette période de repos est cédulée vers le milieu de la demi-journée de travail.
- 6.07 La semaine et les heures régulières de travail prévues au présent article constituent une garantie de salaire correspondant que l'employeur s'engage à fournir à tout salarié régulier.

Article 7. Temps supplémentaire

- 7.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors ou en plus de ses heures régulières de travail stipulées à l'article 6 est considéré comme du temps supplémentaire.

7.02 Répartition du temps supplémentaire

- a) Le travail en temps supplémentaire est facultatif.
- b) Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis.
- c) Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

- 7.03 Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné pour les heures de travail effectuées un jour de travail cédulé, ou le premier jour de congé hebdomadaire;
- b) Au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour les heures de travail effectuées le deuxième jour de congé hebdomadaire;
- c) Au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour les heures de travail effectuées un jour de congé férié, et ce en plus du paiement du congé.

- 7.04 Tout salarié qui est rappelé pour effectuer du travail en dehors de ses heures régulières ou cédulées, reçoit une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures au taux de temps supplémentaire applicable en vertu du paragraphe 7.03. Cependant, si le rappel a lieu dans une période qui précède ou qui suit immédiatement le début ou la fin du travail régulier du salarié et qu'il y a continuité de travail, sans tenir compte de la période d'arrêt pour le repas, le minimum de rappel déterminé ci-haut ne s'applique pas.
- 7.05 Pour déterminer la base de calcul de temps supplémentaire des salariés qui sont payés à la semaine, on divise le salaire hebdomadaire du salarié par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.
- 7.06 Le travail en temps supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.
- Le salarié peut toutefois bénéficier, en paiement du travail supplémentaire, d'un congé d'une durée équivalente au taux du surtemps et d'un maximum d'une (1) semaine. Tel congé peut être pris au cours de l'année après avis au supérieur immédiat dans l'année civile à moins de raison valable.
- Le maximum d'une (1) semaine ne s'applique pas dans le cas du salarié employé de bureau.
- 7.07 a) Après deux (2) heures de travail en temps supplémentaire consécutives aux heures régulières, le salarié a droit à une période d'une demie ( $\frac{1}{2}$ ) heure payée pour le repas.
- b) À toutes les deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.
- 7.08 Les heures payées lors des congés fériés seront considérées comme travaillées aux fins du calcul du temps supplémentaire.

#### Article 8. Classifications et salaires

- 8.01 Les taux de salaires des salariés sont ceux apparaissant à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

Tout salarié reçoit le taux de salaire prévu à cette Annexe.

- 8.02 La paye est remise aux salariés chaque deux (2) semaines, le mercredi en main propre ou par la poste, si le mercredi tombe un jour férié, la paye est distribué le jour ouvrable précédent.
- 8.03 Tout salarié appelé à remplir temporairement une fonction autre que celle qu'il occupe régulièrement, reçoit le salaire fixé pour le mieux rémunéré des deux (2) fonctions pour un minimum de trois (3) heures ou pour la durée du travail.
- 8.04 Tout salarié, appelé à remplacer son supérieur immédiat et qui y consent, reçoit le salaire de ce supérieur immédiat pour la période où il le remplace, tout en demeurant couvert par la convention collective.
- 8.05 Avec la remise de la paye, l'employeur fournit un état détaillé des gains et des déductions sur un relevé de paye. Entre autres précisions doivent apparaître sur ce relevé les renseignements suivants:
- 1- Le nom de l'employeur
  - 2- Le nom et prénom du salarié
  - 3- l'identification de l'emploi du salarié
  - 4- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
  - 5- Le nombre d'heures payées au taux normal
  - 6- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
  - 7- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
  - 8- Le taux de salaire
  - 9- Le montant du salaire brut
  - 10- La nature et le montant des déductions opérées
  - 11- Le montant du salaire net versé au salarié.

Article 9. Congés fériés

- 9.01 Tout salarié bénéficie d'un jour de congé férié sans perte de salaire dans tous les cas suivants:
- veille du jour de l'an
  - jour de l'an
  - le lendemain du jour de l'an
  - vendredi saint
  - lundi de Pâques
  - Fête nationale des québécois
  - confédération
  - fête du travail
  - action de grâces
  - fête des travailleurs
  - fête du dollars
  - armistice

- veille de Noël
- Noël
- lendemain de Noël

- 9.02 Lorsqu'un congé férié survient durant un jour de congé hebdomadaire, ce congé férié est reporté au jour ouvrable précédent ou suivant.
- 9.03 Tout salarié bénéficie d'un (1) congé mobile payé par année. Ce congé peut être pris en tout temps après en avoir avisé l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 9.04 Le salarié bénéficiant d'un congé férié reçoit son salaire pourvu qu'il ait été présent au travail dans la semaine précédent ou suivant le congé; toutefois une absence autorisée ou prévue par la présente convention justifie le paiement du congé férié.

Article 10. Vacances annuelles

- 10.01 Tout salarié a droit à des vacances annuelles établies comme suit:
- a) S'il a moins d'un (1) an de service, a un (1) jour de vacances payées à son taux de salaire régulier pour chaque mois de service.
  - b) Après un (1) an de service, a trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
  - c) Après quatre (4) ans de service, a quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
  - d) Après dix (10) ans de service, a cinq semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
  - e) Après vingt-cinq (25) ans de service, a six (6) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 10.02 La période de service donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er janvier au 31 décembre de la même année.
- Aucune absence par maladie ou accident de même qu'aucune absence autorisée par la convention, ou par l'employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.

- 10.03 Les vacances sont prises entre le premier (1er) janvier et le trente-et-un (31) décembre de la même année et l'employeur tient compte du choix exprimé par chacun par ordre d'ancienneté.
- 10.04 La rémunération pour vacances est remise avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 10.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur, il a droit ou ses ayant droits ont droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 10.06 Le salarié, victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période visée pour ses vacances peut ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et l'employeur.
- 10.07 Après entente entre le salarié et la Municipalité, il pourra être loisible à l'employé de prendre ses vacances par tranche de deux (2) semaines.
- 10.08 Si un ou des congés fériés surviennent pendant les vacances d'un salarié, le ou les congés fériés seront ajoutés aux vacances sans perte de salaire.

Article 11. Congés sociaux

- 11.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé pour les périodes de temps prévues dans les cas suivants:
- a) le décès de son conjoint ou d'un enfant:  
sept (7) jours ouvrables consécutifs;
  - b) le décès de son père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur:  
cinq (5) jours ouvrables;
  - c) le décès de son beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère:  
une (1) journée ouvrable;

- d) le mariage de son père, mère, fils, fille, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère:  
une (1) journée ouvrable
- e) le mariage du salarié lui-même:  
cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- f) en cas de déménagement: un (1) jour ouvrable par année.

11.02 Dans le cas visé aux alinéas b), c) et d) du paragraphe 11.01, si l'évènement a lieu à plus de quarante-cinq (45) kilomètre de la résidence du salarié; celui-ci a droit à un jour ouvrable additionnel, et de deux (2) jours si la distance à parcourir est cent (100) kilomètres et plus.

Dans tous les cas ci-haut mentionnés, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Ceux de ces congés qui coïncident avec un jour de vacances annuelles prévu en vertu des présentes ne sont pas accordés. Dans tous les cas le salarié doit produire sur demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence et ce, dans un délai raisonnable. Il est entendu que les congés prévus au présent article se prennent à l'occasion de l'évènement.

11.03 Tout salarié qui en fait la demande par écrit ou qui en cas d'urgence, après en avoir avisé l'employeur, et qui produit une justification écrite, peut s'absenter pour des raisons sérieuses en conservant tous les avantages prévus par la convention collective. Durant cette absence, le salarié bénéficie s'il le désire des avantages prévus pour les journées maladie, à défaut de quoi son absence est sans salaire.

11.04 Sur présentation d'une attestation officielle du tribunal compétent, le salarié tenu d'agir comme jury ou à comparaître comme témoin est payé de la différence entre son salaire régulier et le montant de sa taxation comme jury ou témoin, durant la période de temps où il agit comme tel.

#### Article 12. Droits parentaux

12.01 La salariée enceinte a droit à des congés pour les visites chez un professionnel de la santé. Ces congés sont accordés sans perte de salaire, mais sans excéder le

temps requis, si l'évènement a lieu dans le village de l'employé. S'il a lieu à l'extérieur du domicile, la salariée se prévaut de ses congés en maladie.

12.02 Congé de maternité

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines sans perte de rémunération. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédent la date prévue de l'accouchement, a également le droit à ce congé de maternité. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.
  - b) La salariée avise son employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de son accouchement au moins deux (2) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. Si la salariée ne présente pas l'avis de deux (2) semaines, elle peut néanmoins partir en tout temps si son état l'exige et bénéficier du congé de maternité.
  - c) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- d) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit sur demande de l'employeur un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
  - e) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

- f) La salariée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et son expérience, et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère sa convention collective.
- g) Au retour de son congé de maternité la salariée reprend son poste ou un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, pendant son congé.

12.03

- a) L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.C.I.) en vertu de la loi de l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demi le maximum assurable.
- b) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:
  - 1. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire régulier;
  - 2. Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire régulier et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.
  - 3. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 2, une indemnité égale à 93% de son salaire régulier et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Le salaire régulier de la salariée à temps partiel est le salaire régulier moyen des cinq (5) derniers mois précédents son congé de maternité.

Le pourcentage de 93% est fixé ainsi pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.

- c) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

- d) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'éligibilité à l'assurance-chômage établie à son nom.
- e) L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le présent paragraphe.

12.04 Complications et interruption de grossesse

- a) La salariée subissant une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Durant ce congé, la salariée bénéficie des avantages prévus pour les journées maladie ou par le régime d'assurance collective.
- b) La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée, a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Durant ce congé, la salariée bénéficie des avantages prévus pour les journées maladie ou par le régime d'assurance collective.

- 12.05
- a) L'employeur doit informer tout le personnel de l'établissement des conditions de travail prouvées, ou présumées pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus, ainsi que tout cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus.
  - b) La salariée exposée à des conditions de travail dangereuses ou à une maladie infectieuse, doit arrêter de travailler sans délai. Elle bénéficie alors d'un congé payé à 90% de son salaire régulier et ce jusqu'à ce qu'il y ait élimination du danger.

12.06 Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche ou qui adopte un enfant a droit à un congé de quatre (4) jours ouvrables, consécutifs ou non, payé à 100%.

12.07 Congé pour adoption

La salariée qui adopte un enfant a droit à un congé de cinq (5) semaines payées à 100%. Pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge de l'enfant.

12.08 Congé parental

La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an.

Le congé sans solde s'applique également au salarié masculin et dans le cas d'adoption. Dans tous les cas le congé est partageable entre deux (2) conjoints.

12.09 Dans tous les cas, la ou le salarié conserve et accumule son ancienneté et son expérience et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges qui lui confère sa convention collective.

Au retour du congé, la ou le salarié reprend son poste ou un poste qu'elle ou il aurait obtenu à sa demande, pendant son congé.

Article 13. Maladies et accidents de travail

13.01 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le salarié continu de recevoir son plein salaire durant les premiers quinze (15) jours de sa maladie ou de son accident. Après cette période, l'employeur paie au salarié le montant qu'il recevrait normalement de la Commission des Accidents du Travail.

Le salarié s'engage à remettre à l'employeur les montants reçus de la C.S.S.T., en remboursement des avances versées par l'employeur.

Le salarié peut compléter, à même ses journées maladie, la différence entre l'indemnité de la C.S.S.T. et son plein salaire.

- 13.02 L'employeur peut faire examiner, à ses frais, le salarié malade par un médecin de son choix. Ce dernier décide si l'absence est motivée et détermine la date où le salarié peut reprendre le travail. Le salarié a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, l'employeur ou le salarié peut demander à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec de statuer définitivement sur le cas.
- 13.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 13.04 Tous les frais directement inhérents à une maladie ou un accident de travail et qui ne sont pas couverts par la C.S.S.T., sont à la charge de l'employeur.

Article 14. Maladie et assurances

- 14.01 a) Le 1er janvier de chaque année, l'employeur accorde à chaque salarié régulier un crédit de douze (12) jours de congés en maladie.
- b) Dans le cas du salarié à l'essai ou du salarié temporaire, l'employeur accorde un crédit d'un jour et quart (1 1/4) de congé en maladie par mois de service. Ce crédit est cumulatif jusqu'au 31 décembre de chaque année.
- 14.02 Le salaire du salarié absent par maladie lui est payé au taux de temps régulier lors de la prise des congés en maladie.
- 14.03 Un mois de service signifie un mois de calendrier pendant lequel le salarié a travaillé quinze (15) jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, l'absence de maladie, l'absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'employeur, n'interrompent pas le service.
- 14.04 À la demande de l'employeur, le salarié n'est tenu de produire une attestation médicale que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables.

Article 15. Congé sans solde

- 15.01 L'employeur accorde au salarié, qui en fait la demande par écrit, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois consécutifs.
- 15.02 À son retour, le salarié peut reprendre son poste ou un poste équivalent.

Article 16. Participation aux Affaires Publiques

- 16.01 L'employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participations aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens du pays.
- 16.02 Sur demande écrite, le salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale ou scolaire.
- 16.03 Le salarié élu, à l'expiration du premier mandat, et le salarié défait peut s'il le désire reprendre pour l'employeur la fonction qu'il occupait ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.
- 16.04 Le salarié qui accède à une fonction publique peut, en cas d'absence de son travail, utiliser ses jours de congés maladie.

Article 17. Procédure de règlement de grief

- 17.01 Tout différend ou mésentente relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective est réglé selon la procédure de grief ci-après prévue:
- 17.02 Le salarié ou le Syndicat soumet par écrit le grief à l'administrateur ou son représentant dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la date à laquelle le plaignant en a pris connaissance. L'administrateur ou son représentant fait connaître sa réponse par écrit au plaignant dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

- 17.03 Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées au présent article. Si l'employeur néglige de donner sa réponse au plaignant dans les délais prévus, le Syndicat peut immédiatement procéder à l'étape suivante:
- Si le Syndicat néglige de respecter les délais prévus, le grief est considéré abandonné et ne peut être soumis à nouveau à moins d'une nouvelle occurrence.
- 17.04 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat peut présenter le grief en suivant la procédure ci-haute décrite.
- 17.05 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 17.06 Une erreur technique dans la formulation du grief à quelque stade que ce soit n'entraîne pas la nullité du grief.
- 17.07 Nonobstant toutes dispositions contraires dans cette convention, le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de l'intéressé.

#### Article 18. Arbitrage

- 18.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai mentionné au paragraphe 17.02, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le différend ou la mésentente soit entendu en arbitrage, en le signifiant à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe 17.02.
- 18.02 Pour la durée de cette convention collective l'arbitre unique sera Me René Lippé.
- 18.03 En cas de décès, démission, incapacité ou refus d'agir de l'arbitre, les parties désignent un autre arbitre ou, à défaut d'accord, le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre en nomme un autre.
- 18.04 L'arbitre unique doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

- 18.05 L'arbitre unique a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de sa nomination.
- 18.06 L'arbitre nommé en vertu de cet article doit, se conformer aux dispositions de cette convention et n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire à ces dispositions. L'arbitre, dans sa décision sera guidé par les dispositions de cette convention par le Code du travail et par les pratiques établies si celles-ci n'ont pas été expressément changées ou modifiées par la présente convention.
- 18.07 En aucune circonstance l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 18.08 Chaque partie assume les frais et honoraires de son représentant.
- 18.09 Les frais de l'arbitre unique sont payés à part égale par l'employeur et le Syndicat.
- 18.10 L'audition aura lieu dans le village où habite le plaignant sauf par entente mutuelle entre les parties.

Article 19. Mesures disciplinaires

- 19.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur avant d'imposer cette mesure communique par écrit au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.
- 19.02 S'il y a mesure disciplinaire, l'employeur doit fournir au Syndicat et au salarié en même temps, par écrit, la preuve et les raisons motivant toute mesure qu'il impose. Il est entendu qu'aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre un salarié plus de quinze (15) jours après l'évènement qui donne lieu à une mesure disciplinaire.
- 19.03 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, lorsque nécessaire, durant les heures régulières de bureau de consulter son dossier officiel.
- 19.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief.

- 19.05 Des avertissements écrits, une suspension ou un congédiement est un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut sembler plus juste dans les circonstances. Il peut aussi décider de toute indemnité laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.
- 19.06 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 19.07 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 19.08 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois, à moins qu'il ne s'agisse de la récidive d'une même faute rapportée au dossier au cours de cette période.
- 19.09 Dans le cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour l'application de mesures disciplinaires, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical, à moins qu'il ne manifeste, par écrit, au Syndicat le désir d'être seul lors de ladite rencontre.

Article 20. Droits acquis

- 20.01 À moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fin d'interprétation.

Article 21. Sécurité d'emploi

- 21.01 Les salariés réguliers ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté sont assurés d'un travail continu et ne peuvent pas être mis à pied par l'employeur.

21.02 Lorsque l'employeur abolit un poste détenu par un salarié visé au paragraphe 21.01, en conformité des dispositions de cette convention, le titulaire du poste aboli doit être placé, sans perte de salaire et avec les mêmes avantages dans un poste de la même classification ou d'une autre classification dont il peut remplir les exigences normales de la tâche.

21.03 Mise-à-pied temporaire

- a) Un salarié qui n'a pas complété trois (3) ans d'ancienneté peut-être mis à pied à cause de la suspension saisonnière des activités dans son service.
- b) Tout salarié mis à pied bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire ou régulier pendant sa période de mise à pied.
- c) S'il s'agit d'un poste à caractère temporaire, cette priorité ne vaut que pour la localité ou l'employé élu domicile.
- d) L'employé reprend son poste régulier au terme de sa mise à pied temporaire.

21.04 Préavis de mise-à-pied

Dans tous les cas de mise à pied temporaire ou de mise à pied d'un salarié ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté, l'employeur doit aviser par écrit deux (2) semaines à l'avance le salarié; copie de ce préavis est transmise simultanément au Syndicat.

21.05 Le salarié mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Article 22. Ancienneté

22.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert après trois (3) mois de service. Après cette période l'ancienneté du salarié est rétroactive à compter du premier jour de son emploi au service de l'employeur.

22.02 Le salarié perd son ancienneté dans les seuls cas suivants:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante et qu'il n'est pas réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage;

- c) lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant deux (2) ans;
  - d) lorsqu'à la suite d'un rappel il refuse ou néglige sans excuse raisonnable de se rapporter au travail dans les quinze (15) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur et si le travail est d'une durée d'au moins quinze (15) jours ouvrables.
- 22.03 L'Annexe "B" de la présente convention constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur, à cette même date.
- 22.04 Les absences prévues par cette convention ou autrement autorisées par l'employeur de même que les mises à pied ne constituent pas une interruption de service.

#### Article 23. Mouvements du personnel

- 23.01 Dans tous les cas de mouvement de personnel, (promotion, transfert, baisse de position, mise à pied, rappel au travail, etc...), l'ancienneté est le facteur préférentiel et décisif si le salarié est qualifié. Le mouvement du personnel se fait d'abord localité par localité à l'intérieur de la Municipalité de la Côte Nord du golfe St-Laurent.
- 23.02 Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir, avec un rendement normal, la tâche concernée après une période d'initiation raisonnable déterminée entre les parties.
- 23.03 Poste vacant
- Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché pendant quinze (15) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage. L'affichage doit indiquer la classification, le lieu de travail, le taux de salaire et les heures de travail. Copie de cet affichage est fournie simultanément au Syndicat.
- 23.04 Tout salarié peut se porter candidat en postulant par écrit à l'administrateur ou son représentant, dans un délai maximum de dix (10) jours de l'expiration du délai d'affichage précité.

- 23.05 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté dans la localité où le poste est ouvert à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche après une période d'initiation raisonnable déterminée entre les parties.
- 23.06 Le nom du salarié qui remplit un poste vacant est affiché aux tableaux d'affichage, durant les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa nomination.
- 23.07 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- 23.08 Poste temporairement vacant
- Tout poste vacant pour cause de maladie, accident, maternité, vacances, congé sans solde, ou autre absence prévue par la présente convention, ou reconnue comme tel par les parties est considérée comme un poste temporairement vacant. Si l'employeur désire le combler, il doit l'offrir par ordre d'ancienneté aux salariés du même service et qui consentent à le remplir temporairement. Si aucun employé n'est intéressé dans le même service, l'employeur l'offrira aux employés des autres services, par ordre d'ancienneté et qui consentent à le remplir temporairement.

Article 24. Sous-contrat

- 24.01
- a) L'employeur ne doit pas confier par contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, l'exécution du travail normalement exécuté par les salariés.
  - b) Les contrats et sous-contrats actuels accordés par l'employeur pour l'exécution du travail requis au fonctionnement normal des services réguliers sont maintenus et renouvelables.
  - c) L'employeur peut à la demande du Syndicat remettre copie de chacun des contrats et sous-contrats mentionnés à l'alinéa b).
  - d) L'employeur ne doit pas confier d'autres contrats ou sous-contrats que ceux mentionnés à l'alinéa b) sans l'approbation du Syndicat.

24.02 Changement de structure

Dans le cas ou par législation ou autrement, ou par suite de décision de l'employeur, il y a division, fusion, regroupement, alinéation ou changement de structure de l'employeur, ce dernier prend toutes les mesures pour protéger les salariés réguliers et leur assurer tous les bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

Article 25. Conditions spéciales de travail

25.01 Les parties peuvent déroger à la présente convention et établir des conditions de salaire et de travail spéciales pour les salariés victimes de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou toute autre cause. Il doit en pareil cas y avoir entente écrite entre l'employeur, le salarié et le Syndicat.

Article 26. Allocations et primes

26.01 Tout salarié qui consent à utiliser son véhicule automobile au service de l'employeur de façon occasionnelle, a droit à une allocation de \$ 0.35 cents du kilomètre.

26.02 Allocations de déplacement

a) Lorsque le salarié est appelé à voyager dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation fixe de dépenses d'après les montants suivant:

Déjeuner	\$ 4.50
Dîner	\$ 7.50
Souper	\$ 9.50

Cette allocation est payée lorsque le salarié voyage à l'extérieur de son lieu habituel de travail. Cependant dans les localités où il est impossible de trouver des repas pour ces prix, on remboursera au salarié sur présentation de pièces justificatives, le prix réel qu'il a déboursé.

b) Sur présentation d'un reçu, le salarié est remboursé intégralement pour les dépenses de coucher dans un hôtel et de \$ 12.00 sans reçu chez des parents ou amis (es).

c) Les autres dépenses de transport sont acquittées sur présentation des pièces justificatives et selon l'entente convenue.

- d) Toute location d'automobile devra être approuvée au préalable par l'administrateur.

Article 27. Sécurité et santé au travail

27.01 Principe général

L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la santé et l'intégrité physique des salariés et les informer des risques inhérents à leur travail.

- 27.02 L'employeur s'engage à respecter comme condition minimale de santé et de sécurité au travail, les lois et règlements en vigueur ou qui le deviendraient par la suite.

27.03 Conditions dangereuses

Il y a deux (2) comités de santé sécurité: Ces comités sont formés d'un (1) membre du syndicat et d'un membre représentant la Municipalité. Un comité est formé dans la région de Chevery et un autre dans la région de Blanc Sablon.

- 27.04 Le Syndicat nommera un membre du Syndicat qui siègera au comité de la région de Chevery et un autre qui siège au comité de la région de Blanc Sablon.

27.05 Inspections de sécurité

Une fois tous les deux (2) mois, un membre du comité représentant le Syndicat et un membre du comité représentant la Municipalité de chacune des deux régions feront une inspection complète des lieux et des équipements de travail. Une inspection sera faite dans chacune des deux régions. S'il s'avère nécessaire des inspections supplémentaires pourront être faites dans d'autres régions et ceci à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 27.06 Les membres du comité de santé et sécurité du Syndicat ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils participeront à de telles inspections. De plus, le temps ainsi consacré à de telles inspections sera considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du temps supplémentaire.

- 27.07 Une fois tous les deux (2) mois, les comités de santé et sécurité se réuniront dans leur région respective pour accomplir les fonctions que leur dévolu la loi, de même que pour étudier et discuter tout problème de sécurité et santé. Un procès-verbal de la réunion sera dressé et remis à chaque membre du comité. Cette réunion se tiendra pendant les heures de travail. Les membres du comité ne subiront pas de perte de salaire pour leur participation à ces réunions et les heures ainsi consacrées seront considérées comme heures travaillées aux fins de calcul de temps supplémentaire.
- 27.08 Si un membre du comité de sécurité santé doit se déplacer d'une localité à une autre pour l'application des articles 27.05, 27.07, 27.09, les frais de transport, de gîte et de repas seront à la charge de l'employeur.
- 27.09 À chaque fois qu'un accident se produira, le représentant à la prévention devra être prévenu immédiatement et devra se rendre sur les lieux de l'accident pour y enquêter et faire ses recommandations au comité de sécurité santé. Les représentants à la prévention ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'il participeront à de telles enquêtes. Les heures ainsi consacrées seront considérées comme heures travaillées aux fins du calcul de temps supplémentaire.
- 27.10 Un employé ou un groupe d'employés qui croient être requis de travailler dans des conditions dangereuses, insolubles ou que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Cet employé ou ce groupe d'employés a le droit de se retirer du travail, auquel cas la procédure suivante doit être prise.
- 27.11 Le contremaître ou son représentant immédiat convoquera le représentant à la sécurité ou son remplaçant pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter, conformément aux articles 15 et 16 de la loi sur la sécurité santé du travail.
- 27.12 Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail, après examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut-être requise par:
- 1<sup>e</sup> le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail.
  - 2<sup>e</sup> le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé.
  - 3<sup>e</sup> l'employeur ou son représentant.

- 27.13 Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire ordonnant à l'employé de reprendre le travail soit rendue, il est réputé être au travail lorsqu'il exerce son droit de refus.
- 27.14 L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter à une autre tâche qu'il est raisonnablement en droit d'accomplir.
- 27.15 L'employeur ne peut imposer au salarié une mesure disciplinaire parce qu'un salarié a exercé son droit de refus.

Article 28. Annexes et publication

- 28.01 Les annexes A,B et C font partie intégrante de la présente convention collective.
- 28.02 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur s'engage à la faire traduire en anglais et à en remettre une copie à chaque employé.

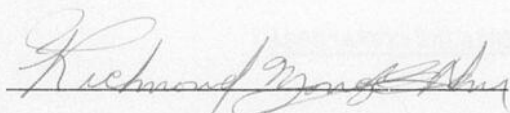
Article 29. Assurance collective

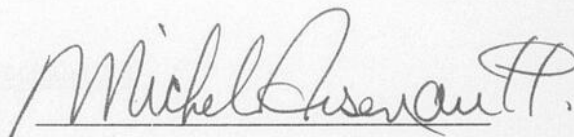
- 29.01 Le régime d'assurance en annexe est en vigueur à partir de la signature de cette convention et le demeurera jusqu'à la signature de la prochaine convention. Le régime est considéré comme faisant partie intégrante de cette convention tout comme s'il y était stipulé en détail. La Municipalité sera le porte-fort des régimes.
- 29.02 Le Syndicat est co-détenteur de la police-maîtresse.
- 29.03 Une copie de tous les régimes sera remis aux employés dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.
- 29.04 L'employeur defraiera 75% et l'employé 25% du coût du régime d'assurance.
- 29.05 Même si le régime d'assurance-salaire et d'assurance indemnité à long terme est intégré à l'assurance-chômage, l'assurance demeurera le premier payeur.

Article 30. Durée et rétroactivité

30.01 La présente convention collective entre en vigueur le  
1er janvier 1984 pour une durée de deux (2) ans échéant  
le 31 décembre 1986. Elle demeure toutefois en vigueur  
jusqu'à son renouvellement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Chevery, le 10 février  
1986

  
Pour l'employeur

  
Pour le Syndicat

A N N E X E "A" A S S U R A N C E - V I E

Protection de base: 1 fois le salaire de l'employé

Mort accidentelle et mutilation: double indemnité

Conjoint ou conjoint de fait: 5,000.\$

Enfant: 2,500.\$- assurable dès la naissance

ASSURANCE-SALAIRE HEBDOMADAIRE

- 1- 66 2/3% du salaire du salarié
- 2- Maximum de 26 semaines
- 3- Prestation maximum 250.\$ par semaine
- 4- Délai de carence 0 jour / 7 jours

ASSURANCE-INVALIDITÉ À LONG TERME

- 1- 66 2/3% du salaire du salarié jusqu'à l'âge de 65 ans payable à tous les mois.
- 2- Commence à payer à l'expiration des indemnités de l'assurance-salaire hebdomadaire. Délai de carence 182 jours / 189 jours.
- 3- Au cours du délai de carence et des vingt-quatre (24) mois suivants, cet état doit empêcher absolument l'adhérent d'exercer toutes et chacune des fonctions habituelles de son emploi régulier. Par la suite, cet état doit empêcher l'adhérent d'exercer toute fonction d'un emploi pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de son entraînement, de sa formation et de son expérience.

### ASSURANCE MÉDICALE MAJEURE

La garantie couvre 100% des frais admissibles.

Franchise 25.\$ par année civile.

La franchise sera unique pour l'employé et ses personnes à charge.

Les frais couverts seront ceux prescrits par un médecin ou un chirurgien dentiste.

Honoraire d'ostéopathe, de naturopathe et podiatre, etc. un montant de 12.\$ par visite est admissible jusqu'à concurrence de 25 visites par spécialiste, par personne assurée par année.

### FRAIS DIVERS

Les frais couverts sont les suivants:

Prothèses, membres artificiels,

Achat et location de béquilles, attelles, plâtres bandages herniaires, corsets et autres appareils orthopédiques.

Location de chaise roulante, lit d'hôpital, appareil d'assistance respiratoire et autres appareils de même nature.

Orthophonie, audiologie, ergothérapie, physiothérapie.

Soins d'un chirurgien-dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles survenus pendant que l'assurance était en vigueur. Présentation maximum de 1,000.\$ par accident.

Infirmière privée:

Les services d'une infirmière privée prescrite par un médecin.

Le montant maximum admissible est de 5,000.\$ par personne assurée, par période de trente-six (36) mois consécutifs.

Psychiatre, psychanalyste et psychologue.

Les frais admissibles sont 12.\$ par visite.

Chambre privée et semi-privée:

Couvre les frais totaux d'une chambre semi-privée pour une durée illimitée.

Les régimes continuent à être payés par l'employeur lorsqu'il y a invalidité.

ANNEXE "B"

Classification et salaires

A) Salariés manuels (\$/hre)	Année 84	Année 1985	1986
Journalier	7.10\$	7.32\$	?
Opérateur	8.49	8.76	?
Mécanicien barge	8.77	9.03	?
Mécanicien municipal	8.77	9.03	?
Capitaine barge	9.26	9.54	?
Préposé entretien aqueduc-égout	9.17	9.44	?
Préposé entretien aéroport	9.26	9.56	?
Menuisier	8.49	8.76	?
Chef d'équipe (bonus)	0.50	0.50	?

B) Services auxiliaires (\$/sem)

1- Inspecteur en bâtiment (PAREL) et inspecteur municipal

année 1984: 373.00\$

année 1985: 384.19\$

année 1986: ?

2- Inspecteur d'hygiène, voirie et municipal

année 1984: 364.10

année 1985: 375.03

année 1986: ?

c) Salariés de bureau (\$/sem)

1- Secrétaire de direction

année 1984: 381.89

année 1985: 393.35

année 1986: ?

2- Commis comptable (\$/sem)

a) responsable perception des taxes, etc...

année 1984: 381.89

année 1985: 393.35

année 1986: ?

b) responsable des comptes à recevoir et à payer

année 1984: 367.78

année 1985: 378.81

année 1986: ?

c) responsable de la comptabilité des aéroports

année 1984: 326.93

année 1985: 336.74

année 1986: ?

## ANNEXE "C"

Ancienneté et classification

<u>NOM</u>	<u>ÂGE</u>	<u>STATUT CIVIL</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>NOMBRE DE</u>
HARRIS BOBBITT	19-08-55	Marié	Gérant aéroport	
GCRDON ANDERSON	07-11-49	Marié	Opérateur	
CLARENCE STRICKLAND	01-03-49	Marié	Capitaine	
KENNETH O. ANDERSON	26-01-44	Marié	Mécanicien	
RAYMOND O. STRICKLAND	15-04-47	Marié	Commis de bureau	
VIOLET COX	28-10-59	Marié	Commis de bureau	
KATHY ANN NADEAU	29-09-61	Célibataire	Secrétaire de direction	
ALAIN JEANSONNE	03-05-43	Marié	Inspecteur (PAREL)	
GRÉGOIRE LETEMPLIER	10-03-43	Marié	Mécanicien	
DOUGLAS MONGER	04-02-60	Célibataire	Mécanicien	
JEROME LAVALLÉE	04-07-51	Marié	Opérateur	
LÉOPOLD JONCAS	12-04-44	Marié	Responsable réseau aqueduc	
FRANÇOIS BEAUDOIN	19-10-26	Marié	Gérant aéroport	
THÉODORE MONGER	06-12-24	Marié	Inspecteur d'hygiène	
LAWRENCE GALLIBOIS	02-11-35	Marié	Gérant aéroport	
RILEY NADEAU	16-04-35	Marié	Opérateur temps partiel	
RONALD BURSEY	18-05-42	Marié	Opérateur temps partiel	
RANDY FEQUET	30-05-59	Célibataire	Commis de bureau	
WAYNE SPINGLE	29-07-54	Marié	Opérateur temps partiel	
ELLIS CHUBBS	17-08-51	Marié	Opérateur temps partiel	

## ANNEXE "C"

Ancienneté et classification

<u>NOM</u>	<u>ÂGE</u>	<u>STATUT CIVIL</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>NOMBRE DE DÉPENDANTS</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
HARRIS BOBBITT	19-08-55	Marié	Gérant aéroport	3	15 janvier 1974
GCRDON ANDERSON	07-11-49	Marié	Opérateur	2	16 juin 1980
CLARENCE STRICKLAND	01-03-49	Marié	Capitaine	5	1er juin 1976
KENNETH O. ANDERSON	26-01-44	Marié	Mécanicien	4	15 janvier 1977
RAYMOND O. STRICKLAND	15-04-47	Marié	Commis de bureau	4	27 novembre 1977
VIOLET COX	28-10-59	Marié	Commis de bureau	0	3 novembre 1980
KATHY ANN NADEAU	29-09-61	Célibataire	Secrétaire de direction	0	21 août 1978
ALAIN JEANSONNE	03-05-43	Marié	Inspecteur (PAREL)	0	1er janvier 1979
GRÉGOIRE LETEMPLIER	10-03-43	Marié	Mécanicien	0	1er juin 1970
DOUGLAS MONGER	04-02-60	Célibataire	Mécanicien	0	15 septembre 1980
JEROME LAVALLÉE	04-07-51	Marié	Opérateur	0	1er décembre 1975
LÉOPOLD JONCAS	12-04-44	Marié	Responsable réseau aqueduc	0	1963
FRANÇOIS BEAUDOIN	19-10-26	Marié	Gérant aéroport	0	1er septembre 1975
THÉODORE MONGER	06-12-24	Marié	Inspecteur d'hygiène	4	1er juin 1974
LAWRENCE GALLIBOIS	02-11-35	Marié	Gérant aéroport	3	1er novembre 1977
RILEY NADEAU	16-04-35	Marié	Opérateur temps partiel	4	15 juin 1978
RONALD BURSEY	18-05-42	Marié	Opérateur temps partiel	5	1er novembre 1977
RANDY FEQUET	30-05-59	Célibataire	Commis de bureau	0	12 juillet 1983
WAYNE SPINGLE	29-07-54	Marié	Opérateur temps partiel	0	juin 1983
ELLIS CHUBBS	17-08-51	Marié	Opérateur temps partiel	0	20 juillet 1981

ANNEXE "D"

Cette convention est rétroactive au 1er janvier 1984 pour tout ce qui concerne les salaires.