

07166-2

C.A.E.	9510	NO.CONV.	71662
AFFIL.	6	NB.EMPL.	9
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	78170 70
PERS.VIS.	14	NO.ACC.	M19124001
DATE ENR.	850430		



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	5	0	1	2	4	5
---	---	---	---	---	---	---

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 07166-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances → M-19124-01
Date	Signature: 84-12-14 Réception: 85-01-17	Durée Du: 84-01-01 Au: 85-12-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 9

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat de la Municipalité La Pêche (C.S.N.) 258 boul St-Joseph Hull, Qué J8Y 3X8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Municipalité La Pêche Case Postale 70 Ste-Cécile de Masham, Qué J0X 2W0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des Employés de Services Publics Inc - CSN Att.: Mme Françoise Morneau 258 boul St-Joseph Hull, Qué J8Y 3X8	E.V.: Hôtel de Ville, rue Principale; Bibliothèque Municipale, Rue Principale Région: <u>07-01</u> Activité: <u>9510 (11)</u> Affiliation: <u>1</u>

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

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de syndicat est: Syndicat des Employés de La Municipalité La Pêche (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-30

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE LA PÊCHE

-ET-

LE SYNDICAT DE LA MUNICIPALITÉ LA PÊCHE (CSN)

DU 01-01-84 AU 31-12-85

NÉGOCIATEURS

ME PAUL BERTRAND,
Procureur patronal

DANIEL RÉGIMBAL
Négociateur à titre de permanent de la C.S.N.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1.	But de la convention	2
2.	Reconnaissance	2
3.	Champ d'application	2
4.	Droit de l'employeur	2
5.	Définition des termes	2
6.	Régime syndical	4
7.	Affaires syndicales	5
8.	Procédure de règlement des griefs	6
9.	Arbitrage	7
10.	Mesures disciplinaires	8
11.	Heures et semaine de travail	9
12.	Temps supplémentaire	9
13.	Jours de fête chômés et payés	11
14.	Congés Spéciaux	12
15.	Vacances annuelles	13
16.	Congés payés en cas de maladie ou accident non occupationnel	14
17.	Assurance-groupe	15
18.	Accident du travail	15
19.	Congé de maternité	16
20.	Ancienneté	18
21.	Poste vacant et promotio	18
22.	Nouvelle fonction	19
23.	Travaille à forfait	20
24.	Sécurité d'emploi	20
25.	Changements techniques et autres	20
26.	Paie et jour de paie	21
27.	Classification et salaires	21
28.	Sécurité et bien-être au travail	22

29.	Allocations spéciales	22
30.	Bourses d'études	23
31.	Dispositions particulières	23
32.	Création d'un comité des relations du travail	23
33.	Droit de participation aux affaires publiques	24
34.	Non discrimination	24
35.	Annexes et lettres d'entente	24
36.	Validité	25
37.	Durée de la convention	25
ANNEXE "A"	Annexe concernant la clause 6.03	26
ANNEXE "B"	Annexe concernant la clause 6.04	27
ANNEXE "C"	Ancienneté	28
ANNEXE "D"	Classification et salaires	29
ANNEXE "E"	Définition des tâches	
	1. Inspecteur municipal adjoint	30
	2. Secrétaire au service d'urbanisme et voirie	30
	3. Secrétaire administrative	31
	4. Commis à la paye et comptes à payer	31
	5. Préposé à la réception	32
	6. Journalier I	32
	7. Journalier II	32
ANNEXE "F"	Poste spécial d'employé de bureau	33
ANNEXE "G"	Commis à temps partiel (définition des tâches)	35
ANNEXE "H"	Détermination des conditions de travail de Suzanne Martineau	36

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1:01

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et les employés et/ou le Syndicat; d'une part, dans les conditions qui assurent dans la plus large mesure, la sécurité et le bien-être des employés;

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur, représentant et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

La convention s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 4

DROIT DE L'EMPLOYEUR

4.01

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Tout règlement de l'employeur doit être compatible avec la convention collective et ne doit nullement venir contredire les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 5

DÉFINITION DES TERMES

5.01

Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier, le pluriel, à moins que le contexte de l'article s'y oppose, et les employés appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

a) "Employé permanent" désigne tout employé qui a complété sa période d'essai de six (6) mois de service continu pour l'Employeur ou toute période additionnelle d'essai prévue au paragraphe c) qui suit.

b) "Employé permanent à temps partiel" désigne tout employé

qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe c) ci-dessous et qui travaille moins que le nombre d'heures normales par semaine prévues à l'article 11 de la présente convention.

Les employés permanents à temps partiel tels que définis au paragraphe précédent, jouiront des mêmes avantages que les employés permanents sauf en ce qui a trait aux vacances annuelles, congés de maladie, congés fériés, l'assurance groupe, congés spéciaux, congé de maternité et aux bourses d'étude. En contre-partie l'Employeur s'engage à majorer de 15% le salaire des employés permanents à temps partiel.

c) "Employé à l'essai" désigne tout employé qui ne compte pas six (6) mois de service continu pour l'Employeur mais qui est stagiaire en vue d'obtenir sa permanence. L'Employeur et le Syndicat peuvent toutefois s'entendre pour prolonger la période d'essai. Cet employé bénéficie de toute la convention collective mais n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de congédiement.

d) "Employé temporaire" signifie tout employé embauché, soit pour accomplir un travail spécial, soit parer à un surcroît temporaire de travail (maximum de six (6) mois, ou pour remplacer un employé absent, pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention et ce, pour toute la période de remplacement, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

Les employés temporaires ne sont pas couverts par la présente convention, sauf en ce qui a trait aux dispositions du présent article 5 de la définition des termes, au régime syndical, aux heures de travail, au taux de salaire convenu entre les parties (taux de base, temps supplémentaire) et à la procédure de griefs et d'arbitrage dans ces cas.

Dans le cas où l'Employeur désire garder ou réembaucher un employé temporaire comme employé permanent, le temps effectué par l'employé au cours de sa dernière période d'emploi continu, servira dans le calcul des mois que nécessite sa période d'essai, pour les fins d'établissement de son statut d'employé permanent.

e) Les employés engagés par la Ville sur une base temporaire pour la réalisation de projets spéciaux des gouvernements, tels les projets d'initiative locale (P.I.L.), projets perspective jeunesse (P.P.J.) ou projets d'emplois nouveaux (P.E.N.) ou les programmes d'aide au travail (P.A.T.) et pour lesquels la Ville paie les salaires par subventions gouvernementales. Ces employés ne sont pas régis par la présente convention.

5.02

Dans la présente convention, les mots:

a) "L'Employeur" désigne la corporation municipale de la Pêche.

b) "Le Syndicat" désigne le **Syndicat des Employés et Employées de la Municipalité De La Pêche (CSN)**.

c) "Jour ouvrable" désigne jour de travail de l'employé.

d) "Service continu" désigne la période où un employé est au service de l'Employeur y compris les périodes de congé ou d'absence prévue à la convention durant lesquelles l'employé conserve et accumule son ancienneté.

5.03 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser le nouvel employé de la nature du statut qui lui est accordé et de transmettre simultanément copie de cet avis au Syndicat.

5.04 Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements requis au sujet des modalités d'application des dispositions précitées.

5.05 Le but de cet article n'a pas pour effet de faire en sorte que l'Employeur puisse empêcher un employé d'obtenir son statut d'employé permanent par un procédé indirect.

5.06 L'employé accomplit le travail qui lui est confié par son supérieur immédiat. L'expression "supérieur immédiat" désigne la personne autorisée à assigner le travail à l'employé. L'Employeur indique, par écrit, à chaque employé qui est son supérieur immédiat; copie de cet avis au Syndicat.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.

6.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauchage, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention. Cependant, l'Employeur ne sera pas obligé de congédier un employé qui aura été exclu des cadres du Syndicat.

6.03 Le jour de l'embauchage d'un nouvel employé, l'Employeur lui remet de main à main, la lettre prévue à l'annexe "A" et l'informe qu'il doit rencontrer le même jour, le représentant du Syndicat sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire, afin que le Syndicat puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui faire signer sa carte d'adhésion.

6.04 L'Employeur s'engage à déduire sur chaque paie de tout employé

une somme équivalente à la cotisation syndicale et en faire mensuellement remise intégrale au trésorier du Syndicat une fois par mois au plus tard le 15 du mois suivant, en fournissant les renseignements prévus à l'annexe "B".

ARTICLE 7

AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence sera nécessaire, peuvent après avoir avisé le Secrétaire-Trésorier, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement à l'occasion de:
- a) la négociation et la conciliation de la convention collective (y compris l'arbitrage si tel était le cas): deux (2) représentants;
 - b) lors de rencontres convenues entre l'Employeur et le Syndicat pour discussions de sujet en rapport avec la convention collective; deux (2) représentants;
 - c) séance d'arbitrage convoquée par l'arbitre: un (1) représentant en plus des témoins convoqués selon le temps demandé par l'arbitre;
 - d) d'auditions devant le Commissaire du travail ou le Tribunal du travail: un (1) représentant, en plus des témoins pour le temps nécessaire.
- 7.02 Dans l'application des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 a), b), c) et d) qui précèdent à la demande de l'Employeur, l'employé signera une attestation de son absence au travail afin de participer à l'une ou l'autre desdites dispositions.
- 7.03 Des représentants autorisés (deux (2) à la fois) peuvent, après préavis écrit de soixante-douze (72) heures donner à l'Employeur, s'absenter pour participer à des congrès professionnels et syndicaux et à des activités syndicales et ce, sans perte de traitement pour un maximum de cinq (5) jours par année.
- 7.04 Pour toute discussion, ayant trait à l'interprétation de la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical de l'exécutif lors d'une convention ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 7.05 Le Syndicat a le droit d'afficher un tableau fourni par l'Employeur à cette fin, des avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre.
- 7.06 Tout membre du Syndicat, un à la fois, choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences de son emploi est autorisé à s'absenter de son travail

pour le temps requis; et sans solde, après avoir avisé par écrit son supérieur immédiat soixante-douze (72) heures à l'avance. Cette disposition ne sera valable que pour un maximum de sept (7) jours par année.

7.07 L'Employeur fournit au Syndicat au fur et à mesure qu'elles sont préparées, une copie des résolutions du conseil ayant trait au personnel régi par les présentes, ainsi que toute résolution en relation avec la présente convention collective.

7.08 Le fait, par les représentants syndicaux, de s'occuper des affaires syndicales telles que prévues au présent article, ne leur fait aucunement perdre leurs droits quant aux avantages et privilèges prévus par les présentes et ils ne doivent nullement être importunés ou subir de torts pour leurs activités comme telles.

ARTICLE 8

PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

8.02 Tout employé qui se croit lésé par une décision de l'Employeur ou dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut tenter de solutionner verbalement le litige avec le supérieur immédiat. Mais rien n'empêche un syndiqué, s'il le désire, de tenter de régler le litige lui-même avec l'employeur ou le supérieur immédiat.

8.03 Si le Syndicat décide de poursuivre le cas qui lui est transmis, il le soumettra à l'Employeur selon la procédure de griefs qui suit.

8.04 L'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

1ère étape:

Le grief est soumis, par écrit, au secrétaire-trésorier par le Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eu. Cet écrit comprend une description sommaire du litige et la conclusion recherchée.

2ième étape:

Si la décision de l'Employeur ou de ses représentants dûment autorisés n'est pas rendue dans les trente (30) jours ouvrables, ou encore, si cette décision n'est pas satisfaisante, le grief est alors soumis à l'arbitrage par le Syndicat suivant les dispositions de l'article 9 de la présente convention collective.

8.05 Tous les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur. Cependant, les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à

la présente procédure quant au délai concerné ou l'ordre à suivre.

8.06 Dans la présente convention "grief" signifie une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, le cas de mesure disciplinaire, ainsi que toutes mésentes pouvant survenir entre les parties et qui sont expressément prévues à la présente convention collective.

8.07 Une erreur technique ou de forme dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

8.08 Le syndicat pourra soumettre un grief à l'Employeur concernant une partie ou l'ensemble des employés en commençant à l'article 8.04, première étape de la présente procédure de griefs.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.01 Lorsqu'un grief ou mésentente est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique:

a) Le syndicat avise, par écrit, l'Employeur qu'il soumet le grief à l'arbitrage, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse du représentant de l'Employeur à la dernière étape ou de la date où il aurait dû recevoir la réponse;

b) pour tout grief ayant trait à des mesures disciplinaires et soumis à l'arbitrage, la preuve incombe à l'Employeur;

c) les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. A défaut d'entente, les dispositions de l'article 100 du code du travail de la province de Québec s'appliquent.

9.02 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties, l'arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.

9.03 L'arbitre a juridiction pour régler tout grief qui lui est soumis, ainsi que de maintenir ou rejeter une mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire et prestation reçus par l'employé pendant la sanction. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances. Toutefois, la décision de l'arbitre ne doit jamais avoir pour effet d'amender ou modifier la présente convention collective.

9.04 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite

décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.

9.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés moitié-moitié par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Lorsque l'Employeur décide d'appliquer une mesure disciplinaire il doit dans les trois (3) jours de calendrier, informer par écrit, le salarié et le syndicat des raisons et des faits qui ont provoqué la mesure disciplinaire. L'Employeur avise par écrit et dans un délai raisonnable, le Syndicat du fait qu'un avertissement écrit a été transmis à un employé.

10.02 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

10.03 Tout employé convoqué, pour raison disciplinaire, devant les officiers de l'Employeur doit recevoir vingt-quatre (24) heures avant sa comparution, un avis exposant les motifs de la convocation.

Copie de la convocation est envoyée en même temps au Syndicat.

10.04 Tout employé convoqué devant les officiers de l'Employeur pour répondre à une plainte logée contre lui, peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat dûment autorisé à cette fin. Ce représentant a le droit de faire les représentations qui s'imposent en faveur de l'employé concerné.

10.05 Lorsque l'Employeur décide d'appliquer une suspension, celle-ci doit débiter à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la prise de décision par l'employeur.

10.06 Lors d'une suspension, l'employé continue à accumuler son ancienneté.

10.07 Le dossier disciplinaire peut être consulté par l'employé durant ses heures régulières de travail, sur rendez-vous d'au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

10.08 Tout rapport et/ou mesure disciplinaire versé au dossier d'un employé ne peut lui être opposé à l'occasion d'un arbitrage de grief si ladite mesure ou rapport remonte à dix-huit (18) mois à moins qu'il n'y ait récidive dans les dix-huit (18) mois qui suivent le dépôt du rapport ou de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 11

HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

- 11.01 Les heures de travail des employés de bureau régis par la présente convention sont de trente-deux heures trente minutes (32 heures 30 minutes) par semaine et réparties comme suit:
- Du lundi au vendredi inclusivement de 8 heures 30 minutes à 12 heures (midi) et de 13 heures à 16 heures avec une (1) heure de repas à être prise entre 12 heures (midi) et 13 heures.
- 11.02 Les heures de travail des employés manuels sont de quarante (40) heures par semaines et réparties comme suit:
- Du lundi au vendredi inclusivement de 8 heures à 12 heures (midi) et de 12 heures 30 minutes à 16 heures 30 minutes avec 30 minutes de repas à être pris entre 12 heures (midi) et 12 heures 30 minutes.
- 11.03 Nonobstant ce qui est prévu à 11.01 et 11.02 qui précède les heures de travail de l'inspecteur municipal adjoint sont de quarante (40) heures par semaine et sont réparties comme suit:
- Du lundi au vendredi inclusivement de 7 heures 30 minutes à 12 heures (midi) et de 13 heures à 16 heures 30 minutes avec une (1) heure de repas à être prise entre 12 heures (midi) et 13 heures.
- 11.04 L'employé a droit à une période de repos continue de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail. Pour les employés de bureau, pas plus d'un employé à la fois, par service, pourra prendre sa période de repos. Cette période de repos est prise à un moment convenu entre les employés; à défaut d'entente entre les employés concernés, l'Employeur décidera.

ARTICLE 12

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 Tout travail fait en dehors de la journée régulière de travail à la demande du supérieur immédiat est considéré comme du temps supplémentaire.
- 12.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux employés disponibles, à tour de rôle, de façon à répartir équitablement entre les employés qui font normalement ce travail.
- 12.03 Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux employés déjà au travail.
- 12.04 Le temps supplémentaire est facultatif, cependant lorsque tous les employés qui ont pu être rejoints refusent, il devient obligatoire suivant l'ordre inverse d'ancienneté chez les employés qui font normalement ce travail.
- 12.05 L'employé qui effectue un travail en temps supplémentaire, est rémunéré de la façon suivante:

a) Au taux et demi (150%) de son salaire régulier, pour toute heure effectuée au-delà des heures régulières.

b) Au taux double (200%) de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé férié.

c) Au taux double (200%) de son salaire régulier, si le travail est exécuté un dimanche.

12.06

S'il y a rappel au travail alors que l'employé a quitté son service il reçoit pour ce rappel une rémunération minimum de trois (3) heures payées au taux supplémentaire et pour tout rappel de l'employé fait à l'intérieur de cette première période de trois (3) heures consécutives, l'employé ne reçoit aucune autre rémunération jusqu'à ce que les trois (3) heures se soient écoulées. Par la suite, l'employé ne sera payé au taux du temps supplémentaire que pour les heures effectivement travaillées.

A) Advenant le cas où un employé est de nouveau rappelé au travail alors que sa période de travail de trois (3) heures consécutives est écoulée, il sera rémunéré pour une (1) heure minimum au taux supplémentaire, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) heures consécutives entre les deux rappels.

B) Lorsque l'employé est rappelé au travail dans les trois (3) heures qui précèdent ses heures régulières de travail, il sera payé pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.

C) Nonobstant ce qui précède lorsqu'un employé doit revenir au travail au sein d'un comité quelconque de l'Employeur, il sera rémunéré pour un minimum d'une (1) heure au taux du temps supplémentaire.

12.07

Les salariés qui effectuent quatre (4) heures consécutives de travail en temps supplémentaire sans préavis de douze (12) heures, ont droit à une allocation de repas de quatre dollars (\$4.00). En outre, pendant ces quatre (4) heures, le salarié a droit à une période de repas payée de trente (30) minutes.

12.08

Le travail supplémentaire peut être rémunéré en argent ou au choix de l'employé, celui-ci, pourra obtenir l'équivalent en temps. Le temps supplémentaire ne peut être accumulé pour plus de dix (10) jours par année de calendrier. L'employé doit faire connaître son choix dans le premier mois de chaque année de calendrier, à défaut par l'employé de prendre ses journées accumulées durant l'année en cours, l'Employeur lui paiera la rémunération due pour le temps supplémentaire accumulé vers le 15 décembre de l'année courante. Toutefois, il devra y avoir entente entre l'Employeur et l'employé sur la date de la prise de congé.

A moins de raison valable, soit pour cause urgente ou autre,

l'Employeur ne pourra refuser le choix de la date exprimée par l'employé.

ARTICLE 13

JOURS DE FETE CHOMÉS ET PAYÉS

13.01

Tout employé bénéficie des jours de fête suivants qui sont considérés comme des jours de fête chômés et payés:

a) - l'après-midi précédent le Jour de l'An;

- le Premier de l'An;

- le lendemain du Premier de l'An;

- le Vendredi Saint;

- le lundi de Pâques;

- la fête de la Reine;

- la St-Jean Baptiste;

- le jour du Canada;

- le 1er lundi du mois d'août;

- la fête du Travail;

- le jour de l'Action de Grâce;

- l'après-midi précédent le Jour de Noel;

- le Jour de Noel;

- le lendemain de Noel;

b) A compter de la signature de la présente convention collective, les congés proclamés par l'Employeur sont considérés comme des jours de fête chômés et payés.

13.02

Lorsqu'un congé férié tombe un samedi, un dimanche, l'employé ne perd par ce congé; il est reporté au premier jour ouvrable qui suit ou à toute autre date après entente entre les parties.

13.03

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé concerné doit avoir travaillé la veille et le lendemain du jour férié chômé à moins qu'il ait été absent pour l'une ou l'autre des raisons permises par la présente convention.

ARTICLE 14

CONGÉS SPÉCIAUX

- 14.01 Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) le mariage de l'employé:
cinq (5) jours ouvrables; répartis avant ou après le mariage, au choix de l'employé.
 - b) le décès du conjoint ou des enfants:
cinq (5) jours ouvrables; à compter du jour du décès.
 - c) le décès du père, de la mère, du frère, de la soeur; un maximum de deux (2) jours ouvrables devant se computer du jour de décès ou à rebours à compter du jour des funérailles.
 - d) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils, de la petite fille, du beau-père, de la belle-mère: un (1) jour ouvrable, le jour des funérailles.
 - e) pour la naissance ou l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable.
 - f) le mariage de son père, de sa mère, fils, fille: un (1) jour ouvrable, le jour du mariage.
- 14.02 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé fournit à l'Employeur, une attestation de ces faits.
- 14.03 Dans tous les cas mentionnés ci-haut, l'employé prévient le Secrétaire-Trésorier avant son départ; si le salarié est dans l'impossibilité de fournir cette information avant son départ, il le fera dès que possible.
- 14.04 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de jour de congé chômé payé, prévu au présent contrat, à l'exception du mariage de l'employé, dont les congés sont accordés automatiquement.
- 14.05 L'employé appelé à agir comme témoin ou juré ne subit aucune perte de salaire. Il reçoit alors la différence entre son salaire et le montant de la taxation qui lui est accordé pour agir pour l'une ou l'autre de ces fonctions.
- 14.06 Si l'un ou l'autre des événements énumérés au paragraphe 14.01 survient à une distance de 600 kilomètres, aller et retour, du lieu de la résidence du salarié, ce dernier a droit à une journée additionnelle.
- 14.07 Tout employé appelé à comparaître en cour ou à une enquête comme témoin de l'Employeur ne subit aucune perte de salaire; en outre dans de telles circonstances, l'Employeur lui rembourse ses frais de transport à raison de dix-sept cents (0.17¢) du kilomètre, ses repas à raison de six dollars (\$6.00) chacun et, s'il

y a lieu, ses frais d'hébergement à raison de trente dollars (\$30.00) par nuit.

ARTICLE 15

VACANCES ANNUELLES

15.01

Tout employé a droit:

a) s'il a moins d'un an de service au premier (1er) janvier de l'année en cours, il a droit à une (1) journée de vacances par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables de vacances payées.

b) s'il a un (1) an de service au premier (1er) janvier de l'année en cours, et moins de trois (3) ans de service, il a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payées.

c) s'il a trois (3) ans de service au premier (1er) janvier de l'année en cours, il a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées.

d) s'il a quatre (4) ans de service au premier (1er) janvier de l'année en cours, il a droit à seize (16) jours ouvrables de vacances payées, et ainsi de suite jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

15.02

Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de l'Employeur ou décède, il aura droit, ou ses héritiers, au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ ou de son décès, conformément au paragraphe qui précède, et proportionnellement à ce qui lui est dû durant l'année en cours.

15.03

Tout employé reçoit avant son départ pour ses vacances, son plein salaire pour la période de ses vacances basé sur le salaire en vigueur au moment de ses vacances.

15.04

L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période fixée pour la période de ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le Secrétaire-Trésorier.

15.05

Si un jour de fête chômé et payé survient au cours de la période de vacances de l'employé, ce dernier a le loisir de prendre immédiatement à la fin de ses vacances la ou les journées de fête chômées et payées concurrentes avec ses vacances, qui lui reviennent après en avoir avisé l'employeur par écrit.

15.06

Pour les fins de la présente convention, la période de référence donnant droit à de telles vacances s'établit sur l'année du calendrier. Les vacances ne sont pas cumulatives: elles doivent être prises dans l'année pendant laquelle elles sont dues à moins d'entente entre l'Employeur et l'employé concerné.

Cependant, après entente écrite avec l'Employeur cinquante pourcent (50%) des journées de vacances annuelles pourront être reportées à l'année suivante.

- 15.07 Le choix de la date précise des vacances se fait au sein des employés de bureau ou des employés manuels, par ordre d'ancienneté, selon le groupe auquel l'employé appartient, entre le premier (1er) avril et le quinze (15) mai. Au vingt-cinq (25) mai de chaque année, l'Employeur établit la période de vacances et la liste en est dressée et affichée dans les départements concernés.
- 15.08 Nonobstant toute disposition au contraire, l'employé malade qui a épuisé ses crédits peut alors prendre ses vacances annuelles.
- 15.09 L'employé qui a négligé d'exprimer le choix de sa date de vacances avant le quinze (15) avril, devra prendre ses vacances dans les périodes disponibles, compte tenu des autres choix et des exigences du service.
- 15.10 Aucune absence par maladie ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constitue une interruption de service quant à la computation du quantum des vacances. Cependant en application de la présente disposition, en aucun temps, un employé ne peut retirer de l'Employeur plus d'une année de salaire de quelque source que ce soit, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 16

CONGÉ PAYÉ EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT NON-OCCUPATIONNEL

- 16.01 Le premier (1er) janvier de chaque année, l'employé permanent a quinze (15) jours portés à son crédit dans sa banque de congé-maladie.
- 16.02 L'employé malade ou accidenté peut, à compter de la première journée d'absence due à la maladie ou à un accident non occupationnel, et en autant qu'il s'agisse de journées ouvrables, puiser dans sa banque à raison d'une (1) journée par jour d'absence, et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours.
- 16.03 A la fin de l'année, vers le 15 décembre, l'Employeur paiera à l'employé la balance des jours non utilisés restant dans sa banque congé-maladie.
- 16.04 Toute absence autre qu'en vertu du présent article et prévue par la convention de même que toute absence autorisée par l'Employeur ne peut préjudicier l'employé quant à son droit à sa banque de congé-maladie.
- 16.05 Tout employé malade pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs devra fournir à l'Employeur un certificat

médical attestant sa maladie ainsi que la durée probable de son absence. Pour toute absence pour cause de maladie ou accident non occupationnel, l'employé devra, lors de son retour au travail, et ce, à la demande de l'Employeur, signer une déclaration personnelle attestant sa maladie ou son accident.

- 16.06 Dans le cas de départ (démission, renvoi, décès, etc.), l'Employeur sera tenu de payer à l'employé la différence entre les journées qu'il aura utilisées et les journées auxquelles il avait droit, et ce, calculé à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois de service pour l'année en cours.
- 16.07 Toutefois, dans le cas de départ (démission, renvoi, décès, etc.), l'employé qui a utilisé plus que la valeur d'une journée et un quart (1 1/4) par mois de service durant l'année en cours est tenu de rembourser à l'Employeur l'excédent des jours qu'il aurait utilisés. Dans l'application de la présente disposition, l'Employeur pourra retenir sur les salaires dus à l'employé, au moment de son départ, l'excédent des jours utilisés, et ce, calculé à raison d'une journée et un quart (1 1/4) par mois de service.
- 16.08 Les présentes dispositions ne s'appliquent qu'aux employés qui ont le statut d'employé permanent (art. 5.01 a)) cependant, lorsqu'un employé à l'essai (art. 5.01 c)) acquiert son statut d'employé permanent, sa banque de congé-maladie sera créditée d'un nombre de jours totalisant une journée et un quart (1 1/4) pour chaque mois écoulé à compter de sa date d'entrée en service et le 31 décembre de l'année en cours.

ARTICLE 17

ASSURANCE GROUPE

- 17.01 Les parties conviennent de négocier et mettre en vigueur un régime d'assurance groupe combiné avec le régime congé-maladie et à modifier celui-ci si nécessaire dans la mesure où la mise en vigueur d'un tel régime d'assurance groupe et congé-maladie combiné n'aura pas pour effet d'augmenter la contribution monétaire de l'Employeur, tel que prévu à l'article 16 qui précède.

ARTICLE 18

ACCIDENT DE TRAVAIL

- 18.01 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé permanent accidenté ne doit pas recevoir plus ou moins que son salaire net ou la différence entre la compensation payée en vertu de la loi des Accidents du Travail de la Province de Québec, et son plein salaire, et ce, jusqu'à ce que le médecin de la C.S.S.T. fasse son rapport qu'il souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions habituelles ou qu'il décide que l'employé peut reprendre son

travail, nonobstant et sans préjudice au droit d'appel de cet employé. Tout employé qui n'a pas son statut d'employé permanent, au sens de la convention, est sujet aux dispositions prévues par la loi des Accidents du Travail de la Province de Québec

18.02 L'accidenté ou le malade a, si possible, et sauf en cas d'urgence, le choix de son hôpital et de son médecin.

Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter le médecin et l'hôpital choisis par l'Employeur.

18.03 L'employé blessé a droit en tout temps aux services d'un médecin. A défaut ou dans le cas d'un retard, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement.

18.04 Lorsqu'il est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiatement avant de quitter le travail.

18.05 Advenant le cas où un employé était déclaré par un médecin (C.S.S.T.) incapable de remplir ses fonctions permanentes à la suite d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, celui-ci aura droit aux compensations et aux bénéfices accordés dans pareils cas par la loi des Accidents du Travail de la province de Québec, chapitre 160 des Statuts refondus 1941 et ses amendements subséquents.

18.06 a) Dans tous les cas, l'Employeur a le droit de faire examiner, à ses frais, par un médecin de son choix, le malade ou le blessé aussi souvent qu'il le désire s'il s'agit d'une maladie contractée ou d'un accident subi au cours ou à l'occasion du travail. Cependant, l'employé peut demander que son propre médecin soit consulté à ses frais.

b) En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de l'Employeur, il y aura arbitrage-médical par un troisième médecin choisi par les deux parties. A défaut d'accord sur le choix du troisième médecin, le désaccord entre les deux (2) médecins pourra être soumis à l'arbitrage conformément à l'article neuf (9) de la présente convention collective et l'arbitre-médical sera nommé par le ministre du travail.

18.07 En cas d'accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, les jours d'absence n'effectent pas le nombre de jours de maladie accumulés au crédit de l'employé.

ARTICLE 19

CONGÉ DE MATERNITÉ

19.01 L'Employeur ne peut refuser d'embaucher, rétrograder ou congédier une employée ou lui refuser une promotion et exercer

- à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.
- 19.02 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'au moins vingt (20) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée.
- 19.03 L'employée avise l'Employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de l'accouchement au moins trente (30) jours avant la date qu'elle indique son départ.
- 19.04 Si l'employée ne présente pas l'avis prévu au paragraphe 19.03, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficier du congé de maternité conformément au nombre de semaines prévues au paragraphe 19.02 du présent article.
- 19.05 Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration d'un délai de quatre (4) semaines, après l'accouchement ou de l'interruption de grossesse, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger.
- 19.06 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 19.07 Pendant le congé de maternité de vingt (20) dix-huit (18) semaines, l'employée continue d'accumuler son ancienneté, son expérience et tous les autres avantages de la convention comme si elle était au travail.
- 19.08 L'Employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou à un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé de maternité de vingt (20) semaines.
- 19.09 Les dispositions applicables pour les autres congés sans solde prévus à la convention s'appliquent.
- 19.10 L'employée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un maximum de trente-quatre (34) semaines additionnelles et devra aviser, par écrit, le Secrétaire-Trésorier au moins deux semaines avant la fin de son congé de maternité.
- Il est convenu que ledit congé sans solde n'a pas pour but de permettre à l'employée de travailler pour un autre employeur.
- 19.11 Toutefois, si l'employée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé sans solde, elle devra aviser trente (30) jours à l'avance.
- 19.12 A l'expiration du congé sans solde, l'employée reprend le poste

qu'elle occupait au moment de son départ ou un autre poste si celui-ci est aboli durant son congé sans solde.

ARTICLE 20

ANCIENNETÉ

- 20.01 Pour les fins de l'application de la présente convention, l'ancienneté comprend et signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté débute à compter de la date du premier (1er) jour de travail pour le compte de l'Employeur.
- 20.02 L'employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur.
 - b) un congédiement.
- 20.03 L'annexe "C" de la présente convention constitue, à la date de son entrée en vigueur la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Employeur à cette même date.
- 20.04 Le droit d'ancienneté s'acquiert quand l'employé a passé sa période d'essai. L'ancienneté est rétroactive à la date à laquelle l'employé a commencé sa période d'essai s'il acquiert sa permanence.

ARTICLE 21

POSTE VACANT ET PROMOTION

- 21.01 a) Lorsqu'une fonction actuelle régie par la présente convention devient vacante, l'Employeur doit dans les vingt (20) jours qui suivent, déclarer s'il considère le poste comme vacant ou s'il désire l'abolir immédiatement. L'Employeur doit, dans ce délai, informer, par écrit, le Syndicat de sa décision faute de quoi, tel poste est réputé vacant à l'expiration du délai ci-haut mentionné et devient alors soumis aux dispositions du présent article et doit être comblé d'abord à même le personnel régi par les présentes. Le fait de ne pas combler un poste vacant ne doit pas créer une surcharge de travail.
- b) Lorsqu'un poste d'une fonction nouvelle est créé, l'Employeur s'engage à prendre les procédures pour combler ledit poste dans un délai de vingt (20) jours en conformité des dispositions du présent article et d'abord à même le personnel régi par les présentes.
- 21.02 L'Employeur doit afficher sur son tableau officiel et sur celui du Syndicat, le/ou/les poste(s) à combler durant dix (10) jours ouvrables.
- 21.03 Tout employé peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se

porter candidat. L'affichage doit indiquer le titre et la description de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail et les qualifications requises. Pour fin d'application du présent paragraphe, l'employé qui le désire, remettra un avis, écrit, à l'Employeur à l'effet qu'il se porte candidat à ce poste. L'employé devra poser sa candidature à l'intérieur des délais prévus à l'article 21.02 qui précède.

21.04

Dans le cas de promotion et/ou de nomination, soit à un nouveau poste régi par la convention, soit à une fonction vacante ouverte par la convention, l'Employeur attribue le poste dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent l'affichage à l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition que le candidat puisse remplir les exigences normales de la tâche et qu'il possède les qualifications requises, selon l'annexe "E" pour remplir le poste à combler.

L'employé promu ou muté a droit à une période d'adaptation et d'essai de trois (3) mois. Si, pendant cette période, l'Employeur décidait de retourner l'employé à son ancien poste avant la fin de la période prescrite, parce que celui-ci est incapable de remplir les tâches de sa nouvelle fonction, il pourra le faire. Par ailleurs, à l'intérieur de la période de trois (3) mois, l'employé peut choisir de retourner à son poste.

21.05

A défaut de candidat disponible, ou qui ne rencontre pas les exigences du poste à combler, et ce, à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur pourra remplir le poste par une personne de son choix.

21.06

Afin de faciliter l'application du présent article, l'Employeur remet au représentant syndical une copie de tout affichage et avise le représentant syndical de l'attribution du poste.

21.07

A moins de dispositions au contraire, l'employé absent, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, y compris pour la période des vacances annuelles, peut appliquer sur tout poste affiché. Lors de son retour au travail, il détiendra le poste vacant en autant qu'il remplisse les conditions prévues à l'article 21.04 qui précède. Dans l'application des présentes dispositions, le Syndicat pourra appliquer pour et au nom de l'employé.

ARTICLE 22

NOUVELLE FONCTION

22.01

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des nouveaux emplois et d'établir les qualifications requises. Toutefois, lorsqu'est créée une nouvelle fonction et lorsqu'une fonction existante est modifiée, la nouvelle classification et le taux de rémunération de cette fonction sont établis après entente entre l'Employeur et le Syndicat en tenant compte des fonctions existantes et qui sont similaires ou comparables. A défaut d'entente, le Syndicat

peut recourir à l'arbitrage et l'arbitre aura juridiction pour trancher le litige qui lui est soumis.

22.02 Aucune fonction existante ne peut être abolie ou modifiée dans le but de réduire le taux de salaire d'un employé.

ARTICLE 23

TRAVAUX A FORFAIT

23.01 L'Employeur se réserve le droit d'octroyer des contrats ou des sous-contrats, toutefois, tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'Employeur, ne doit être donné à contrat ou à sous-contrat, en partie ou en entier, si ce travail ou service a pour effet: - de causer des mise à pied, des congédiements, de réduire les heures de travail ou d'éliminer des employés couverts par la présente convention.

ARTICLE 24

SÉCURITE D'EMPLOI

24.01 Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions de ce poste et les responsabilités qui lui incombent, ne peut être démis de ses fonctions, ou s'il est du désir de l'Employeur de ce faire, il a le privilège d'être nommé à une autre fonction sans perte de traitement.

24.02 Lorsque l'Employeur abolit un poste en conformité des dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli doit être placé à une autre fonction sans perte de traitement.

24.03 Les employés qui bénéficient de la pleine sécurité d'emploi au sens du présent article, sont: Reina Legros, Gertrude Plunkett, Joanne Gauthier, Frances Earle, Simon Martineau, Lucien Gauvreau, Laurent Robert, Lawrence Peck et Denise Carrière .

ARTICLE 25

CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

25.01 Dans l'éventualité d'un regroupement ou de dégroupement municipal, d'améliorations techniques ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

25.02 Aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi

que dans les procédés et lieu de travail. L'employé devra cependant accepter d'être recyclé et il devra assurer sa disponibilité pour l'entraînement et l'adaptation aux nouvelles conditions de travail découlant de l'application de l'article 25.01 qui précède.

ARTICLE 26

PAIE ET JOUR DE PAIE

- 26.01 La paie des employés est distribuée tous les deux (2) jeudis et si un jour de paie coïncide avec une fête chômée, la paie est distribuée la veille si la chose s'avère possible.
- 26.02 La démission d'un employé permanent doit être précédée, en autant que faire se peut, d'un avis écrit au Directeur du service; cet avis est d'au moins cinq (5) jours ouvrables.
- 26.03 Le jour de la paie, l'Employeur fournit à chaque employé un état détaillé des déductions comprenant entre autres:
- 1- Le nom de l'Employeur;
 - 2- Les nom et prénom du salarié;
 - 3- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 4- Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - 5- Le nombre d'heures payées au taux normal;
 - 6- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
 - 7- Le taux du salaire;
 - 8- le montant du salaire brut;
 - 9- la nature et le montant des déductions opérées;
 - 10- le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE 27

CLASSIFICATION ET SALAIRES

- 27.01 Tout employé régi par la présente convention recevra le taux de salaire de sa fonction tel que prévu à l'annexe "D" de la présente convention.
- 27.02 Les employés régis par les présentes sont classifiés selon les fonctions prévues à l'annexe "D" de la présente convention à compter de la date de signature des présentes.
- 27.03 Lorsqu'un employé de bureau, sur demande de son supérieur, remplace d'une façon temporaire le titulaire d'un poste occupant une fonction supérieure, il reçoit le salaire de groupe salarial dans lequel se trouve la fonction supérieure, et ce, proportionnellement à la durée du temps pendant lequel il occupe cette fonction pourvu qu'il y soit pour une période de cinq (5) jours ouvrables au moins et que le travail que l'employé est appelé à exécuter n'est pas déjà prévu dans sa description de

tâches.

27.04 L'annexe "E" de la présente convention constitue la description des tâches dévolues à chacune des fonctions prévues à l'annexe "D" des présentes.

27.05 L'employé manuel reçoit le salaire de journalier classe I dès qu'il a atteint son statut d'employé permanent (art. 5.01 a), alors que l'employé manuel à l'essai, temporaire ou étudiant reçoit le salaire de journalier classe II.

27:06 L'employeur accepte de reviser l'ensemble des descriptions de tâches des employés et ce entre le 1er janvier 1985 et le 31 décembre 1985 et à les soumettre au Syndicat.

Si au 31 décembre 1985 il n'y a pas entente, le ou les différends sur cette question seront soumis à un arbitre en vertu de l'article 9 de la présente convention collective.

ARTICLE 28

SÉCURITE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

28.01 Dans la plus large mesure possible, l'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. L'Employeur et les employés doivent veiller à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

28:02 La Municipalité met à la disposition des employés manuels, au 1er janvier de chaque année, quatre (4) salopettes de travail; de plus, elle en assume le nettoyage;

ARTICLE 29

ALLOCATIONS SPÉCIALES:

29.01 A moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, sur une allocation annuelle, tout employé, avec l'autorisation écrite et préalable de l'Employeur, reçoit une allocation de dix-sept sous (\$0.17) du kilomètre à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention. En aucun temps, l'Employeur ne pourra obliger un employé à utiliser son véhicule personnel dans l'accomplissement de son travail.

29.02 Lorsqu'à la demande de l'Employeur, un employé se retrouve à l'extérieur de la municipalité, durant la période prévue pour son repas, il recevra de l'Employeur une allocation maximum de six (\$6.00) dollars par repas.

ARTICLE 30

BOURSES D'ÉTUDE

30.01 L'employé désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement, peut solliciter de l'Employeur une aide financière.

Si ce dernier consent et approuve, suivant entente au préalable, le cours projeté, et, si l'employé réussit le cours, il acquitte les frais de cours en tout ou en partie, selon les termes de l'entente ou selon sa décision si l'entente ne le prévoyait pas.

ARTICLE 31

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

31.01 Aucune retenue ne doit être faite sur le salaire de l'employé pour l'usure, la perte d'un article quelconque ou pour tout dommage non-intentionnel. Dans le cas de dommage ou bris intentionnel, il devra y avoir entente entre l'employé concerné, le Syndicat et l'Employeur.

31.02 Dans le cas de trop payé, par l'Employeur, à un ou des employés, les parties, l'Employeur, l'employé et le Syndicat devront s'entendre sur les modalités de remboursement. A défaut d'entente, la mésentente pourra être soumise à l'arbitrage selon les dispositions de l'article neuf (9) de la convention.

ARTICLE 32

CRÉATION D'UN COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

32.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir dans les trente (30) jours de la date de la signature de la présente convention, un comité désigné sous le nom de Comité des Relations de Travail et qui est composé ainsi qu'il suit:

a) un (1) représentant de l'Employeur;

b) un (1) représentant du Syndicat;

c) l'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre des experts au nombre maximum de deux (2) dont un (1) choisi par l'Employeur et un (1) choisi par le Syndicat. Chacune des parties assume les frais de participation de l'expert qu'elle choisit.

32.02 Le but du Comité est de tenter de régler tout problème d'ordre professionnel concernant les conditions de travail et le mode de travail.

32.03 Le Comité formule des recommandations qui sont étudiées par l'Employeur qui adopte les résolutions conséquentes dans la mesure où il les croit justifiées.

32.04 Ce Comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour des fins de régie interne.

ARTICLE 33

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

33.01

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

33.02

a) Sur demande écrite, l'employé obtient de l'Employeur un congé sans solde, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale ou scolaire, s'il est élu, il prolonge son congé sans solde jusqu'à l'expiration des délais prévus au paragraphe c) qui suit.

b) L'employé élu à une élection fédérale, provinciale ou scolaire, sans qu'il se soit prévalu des dispositifs du paragraphe a) qui précède, obtiendra, sur demande écrite, le congé sans solde prévu audit paragraphe.

c) A l'expiration de son mandat, l'employé pourra, s'il le désire, reprendre la fonction qu'il occupait lors de son départ, ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis au moment de son départ. En application du présent paragraphe, l'employé devra aviser, par écrit, l'Employeur de son intention de revenir à son emploi et reprendre sa fonction dans les vingt (20) jours qui suivent l'expiration de son mandat. Le salarié défait, pourra également, dans les vingt (20) jours de sa défaite, reprendre la fonction qu'il occupait suivant les mêmes conditions.

ARTICLE 34

NON-DISCRIMINATION

34.01

Conformément aux dispositions de la loi, et dans la mesure où celle-ci est respectée, l'Employeur et le Syndicat n'exerceront ni directement, ni indirectement des contraintes, menaces, discriminations ou distinctions injustes contre un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

ARTICLE 35

ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

35.01

Les annexes (A, B, C, D, E, F, G, et H) des présentes, de même que toute lettre d'entente qui interviendront entre les parties, après la mise en vigueur de cette convention, font partie intégrante de celle-ci.

ARTICLE 36

VALIDITÉ

36.01

Tout article ou paragraphe de la présente, qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province, est nul et non-avenu, sans pour cela, affecter la validité des autres dispositions contenues dans la présente convention collective de travail.

ARTICLE 37

DURÉE DE LA CONVENTION

37.01

La présente convention entre en vigueur le premier (1er) janvier 1984 et se termine le trente et un (31) décembre 1985 inclusivement. En cas de dénonciation lors du renouvellement ou autrement, les conditions de travail et de salaire de la présente convention sont maintenues jusqu'à la nouvelle entente.

Cette convention est rétroactive à partir du 1er janvier 1984 inclusivement. De plus l'ensemble des articles à incidence monétaire seront majorés de 6% en 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Cécile de Masham,
ce 14^{ième} jour de Jan 1984.

LE SYNDICAT DE LA MUNICIPALITÉ DE
LA PÊCHE (CSN)

MUNICIPALITÉ LA PÊCHE

Alexis Barriere Jns

Laurent Robert

Alexis Barriere C.S.

Henri Levesque

Jacques

ANNEXE "B"

ANNEXE CONCERNANT LA CLAUSE: 6.04

Avec chaque remise, l'Employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:

- le nom de l'employé,
- l'adresse,
- le numéro matricule (s'il y a lieu),
- le salaire total pour la période y compris les primes,
- le salaire à l'échelle pour la période,
- la période de paye concernée, etc...,
- la raison d'un non-prélèvement: départ (date), congé sans solde, etc...,
- la date d'embauchage d'un nouvel employé,
- le statut régulier, temporaire, à l'essai...,
- cotisation au pourcentage,
- la fonction assignée.

ANNEXE "C"

ANCIENNETÉ

<u>NOM</u>	<u>FUNCTION</u>	<u>SALAIRE</u>
Gertrude Plunkett		2 janvier 1973
Lucien Gauvreau		3 janvier 1973
Lawrence Peck		4 janvier 1973
Frances Earle		6 janvier 1973
Reina Legros		2 janvier 1974
Laurent Robert		1 avril 1975
Simon Martineau		1 novembre 1977
Denise Carrière		5 avril 1978
Joanne Gauthier		1 juillet 1979

ANNEXE "D"

CLASSIFICATION ET SALAIRES

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>SALAIRE</u>	
		<u>1984</u>	<u>1985</u>
Simon Martineau	Inspecteur municipal adjoint	448.46	475.38
Denise Carrière	Secrétaire administrative	356.16	377.53
Reina Legros	Secrétaire à l'urbanisme et voirie	356.16	377.53
Gertrude Plunkett	Préposée à la paye et comptes à payer	346.62	367.42
Joanne Gauthier	Préposée à la perception	356.16	377.53
Lucien Gauvreau	Journalier I	10.17	10.78
Lawrence Peck	Journalier I	10.17	10.78
Laurent Robert	Journalier I	10.17	10.78
	Journalier II	9.22	9.77
Frances Earle	Temps partiel(permanent)	9.09	9.64

ANNEXE "E"

DÉFINITION DES TÂCHES

1. INSPECTEUR MUNICIPAL ADJOINT

TRAVAUX
PUBLICS:

Supervise les travaux de voirie tels: réparation de chemins, pose et dégel des ponceaux, huilage et déneigement des routes, éclairage public, projets spéciaux ainsi que les cas d'urgence comme inondation, tornade, barrages de castors, etc. Rédige ententes avec propriétaires.

URBANISME:

Inspection de fosses septiques, test de percolation. Remplit les formulaires d'application pour permis de construction. Emet permis de construction lorsqu'il remplace l'inspecteur municipal.

EDIFICE:

Supervise les travaux d'entretien des édifices publics.

AUTRES:

Pose les avis publics. Agit comme commissionnaire. Remplace l'inspecteur municipal si nécessaire. Accomplit toutes autres tâches connexes fixées par son supérieur immédiat.

2. SECRÉTAIRE AU SERVICE DE L'URBANISME ET VOIRIE

SECRÉTAIRE:
INSPECTEUR
MUNICIPAL

Dactylographie correspondance, procès-verbaux C. Voirie, rapports de tous genres pour les services ci-haut mentionnés, achemine les demandes de permis à la C.R.O., aux arpenteurs-géomètres, etc... Effectue la classification des documents, prend les appels téléphoniques pour l'inspecteur municipal et fixe des rendez-vous pour lui.

SECRÉTAIRE:
COMMISSION
D'URBANISME

Prépare et assiste aux réunions, rédige procès-verbaux, fait parvenir copie aux membres, donne suite aux discussions du conseil en ce qui a trait à l'urbanisme. Fournit des informations concernant les permis de construction, les règlements municipaux et le zonage. Prépare statistiques relatives à la

construction. Remplit les applications pour permis de construction, expédie les certificats d'installation septiques et les rapports d'inspection finale à la C.R.O., la compilation mensuelle.

AUTRES: Organise et met sur pied certains projets. Aide le secrétaire-trésorier et les autres employés au besoin. Toutes autres tâches connexes fixées par son supérieur immédiat.

3. SECRETAIRE ADMINISTRATIVE

SECRETAIRE DU SECRÉTAIRE TRESORIER

Dactylographie les ordres du jour, procès-verbaux, avis, certificats; règlements, rapports, correspondance, etc. Responsable de l'approvisionnement et de fournitures de bureaux; de la classification des documents, incluant organisation des archives et des classeurs, polycopie et photocopie documents lorsque nécessaire, et est responsable de l'entretien des polycopieur et photocopieur. Transmet documents aux membres du conseil, à différents ministères. Prend la sténographie, etc.

SECRETAIRE DU MAIRE

Traduit tous documents de l'administration lorsque la situation l'exige et les dactylographie. Prend les rendez-vous et les messages, reçoit les visiteurs, fait des réservations nécessaires pour les rencontres. Responsable des dossiers et de la correspondance confidentielle, rédige certaines lettres au besoin.

AUTRES: Remplace la réceptionniste à l'occasion, responsable de l'affichage public. Accomplit toutes autres tâches connexes fixées par son supérieur immédiat.

4. COMMIS À LA PAYE ET COMPTES À PAYER

FACTURES À PAYER

Vérifie et prépare les factures, les sépare par services, dactylographie listes. Prépare les chèques, les expédie, fait les entrées au livre caisse-déboursés, le balance à la fin du mois.

PAIE: Prépare les factures pour salaires, fait les chèques, les distribue. Prépare et expédie cessations d'emploi et cotisations mensuelles aux ministères et au Syndicat. Prépare et dactylographie les formulaires d'impôt (T-4, TP-4, etc.).

AUTRES: Seconde et remplace la caissière. Prépare dépôts à l'occasion. Répond au téléphone. Toutes autres tâches connexes fixées par son supérieur immédiat.

5. PREPOSE À LA PERCEPTION

TAXES Perception, certificats de taxes, ajustements de charges, vérifie et expédie les avis de taxes complémentaires. Donne informations aux contribuables concernant la taxation. Prépare certificats d'évaluation et modifications au rôle. Effectue recherches. Prépare la balance la fin du mois. Expédie reçus et autres documents à la C.R.O. Vérifie le contrôle de taxes à recevoir de la C.R.O.

FACTURES: Expédie factures relatives à tous autres revenus tels: taxes d'affaires, location, machinerie, installation ponceaux, droits sur les mutations, etc...

CAISSIÈRE: Perçoit tous autres revenus. Totalise recettes de la journée. Fait les entrées et balance la caisse-recettes. Prépare les dépôts.

RECEPTIONNISTE: Répond au téléphone, prend les messages, répond au guichet. Dépouille le courrier et le remet au secrétaire-trésorier. Toutes autres tâches connexes fixées par son supérieur immédiat.

6. JOURNALIER I:

Préposé à l'opération ou à la conduite des différents véhicules (niveleuse, camion, etc.) de l'Employeur.

Effectue les vérifications usuelles desdits véhicules et en assure l'entretien et les réparations normales.

Effectue toutes autres tâches reliées à la conduite ou opération desdits véhicules.

Accomplit toutes autres tâches manuelles reliées à leur fonction de journalier.

7. JOURNALIER II:

Effectue les mêmes tâches que les journaliers I sans toutefois leur causer préjudice dans les différentes affectations de travail.

ANNEXE "F"

D'UNE PART: LA MUNICIPALITÉ DE LA PÊCHE

ET

D'AUTRE PART: LE SYNDICAT DE LA MUNICIPALITÉ LA PÊCHE (C.S.N.)

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

1. Le poste spécial d'employé de bureau affecté comme commis à temps partiel (voir définition des tâches ci-jointe) sera occupé par Frances Earle et les conditions de travail applicables à ce poste sont:
 - A) Le salaire accordé à ce poste sera de sept dollars et quatre-vingt-quatre cents (\$7.84) l'heure, pour l'année 1984; de huit et trente-et-une cents (\$8.31 l'heure, pour l'année 1985; et ce payé au prorata des heures travaillées.
 - B) Les heures de travail seront réparties du lundi au vendredi inclusivement selon la détermination par l'Employeur des besoins de services de ladite Frances Earle.
 - C) Les heures de travail accomplies en plus de trente-deux heures et demie (31 1/2) dans une semaine de même que les heures accomplies le samedi et/ou le dimanche ainsi que les heures travaillées une journée de congé prévue à l'article 13 de la convention collective seront payées au taux applicable, selon le cas, pour le temps supplémentaire tel que prévu à la convention collective.
 - D) En compensation de tous bénéfices marginaux, y compris les vacances annuelles, prévues à la convention collective, l'Employeur paiera en plus de son salaire, et ce, à chaque paye, un montant forfaitaire égal à seize pourcent (16%) de son salaire gagné au cours de la période de référence.
 - E) De plus, l'employé affecté à ce poste spécial ne sera régi par la convention collective que dans l'application de l'article 6 du régime syndical, de l'article 12 pour la computation du temps supplémentaire effectué le samedi, le dimanche ou un jour de congé prévu à l'article 13, de l'article 27 classifications et salaires, de l'article 24 sécurité d'emploi, de l'article 21 postes vacants et promotion, l'ancienneté selon l'annexe "C" ainsi qu'aux articles 8 et 9 de la procédure de grief et d'arbitrage dans les droits que lui reconnaît la présente lettre d'entente.

2.

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente est une lettre d'entente au sens de l'article 35 de la convention collective et fait partie intégrante de celle-ci.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hull ce 13^{ième}
jour de *juin* 1984.

Henri Le Honc
EMPLOYEUR

Renée Carrière
SYNDICAT

ANNEXE "G"

DEFINITION DES TÂCHES

COMMIS À TEMPS PARTIEL

FINANCES: Remplace le commis à la paye et aux comptes à payer à l'occasion. Vérifie les dépenses par objets. Responsable de la comptabilité des projets spéciaux. Dresse la liste des employés municipaux et prépare les formulaires d'impôt. Recherches dans les archives municipales.

ADMINISTRATION: Photocopie documents.

AUTRES: Lorsque requis, répond par écrit aux demandes des anglophones concernant la taxation, le service des incendies, etc...

Toutes autres tâches connexes fixées par son supérieur immédiat.

ANNEXE "H"

DETERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DE SUZANNE MARTINEAU

1. Les conditions d'emploi de Suzanne Martineau seront les mêmes qu'auparavant si ce n'est les modifications suivantes:
 - a) Son salaire pour l'année 1984 sera de \$42.00 à chaque fois que la Municipalité utilisera ses services pour prendre et transcrire les minutes des assemblées de comités de la Municipalité; de \$44.52 pour l'année 1985 .
 - b) Cet ajustement est alloué en compensation de tous bénéfices marginaux y compris les vacances annuelles prévues à la convention collective;
 - c) De plus, elle ne sera régie par la convention collective que dans l'application de l'article 6 (régime syndical) ainsi qu'aux articles 8 et 9 pour les droits reconnus dans la présente lettre d'entente.