

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

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2024-2822

N° dossier d'accréditation : AC-3000-3252

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE RAGUENEAU 523, ROUTE 138 GOH 1S0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2633 1041, RUE DE MINGAN BAIE-COMEAU QC G5C 3W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 1041, RUE DE MINGAN, BUREAU 201 BAIE-COMEAU QC G5C 3W1		
Date signature : 2025-06-04	Nombre de salariés visés : 7	Date début : 2024-05-07
Date dépôt : 2025-06-05		Date d'expiration : 2029-05-06

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2025-06-09
Date

Registre des documents en relations du travail

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

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

118

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

MUNICIPALITÉ DE RAGUENEAU
(ci-après appelée : l'Employeur)



ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2633
(ci-après appelé : le Syndicat)



7 MAI 2024 AU 6 MAI 2029

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	12
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	13
ARTICLE 5	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	14
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	15
ARTICLE 7	LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE	16
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	18
ARTICLE 9	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION	20
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D’EMPLOI	22
ARTICLE 11	HORAIRE DE TRAVAIL	24
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	25
ARTICLE 13	VACANCES	27
ARTICLE 14	CONGÉS	29
ARTICLE 15	CONGÉS SPÉCIAUX	31
ARTICLE 16	CONGÉ MATERNITÉ/PATERNITÉ/PARENTAL	32
ARTICLE 17	CONGÉ SANS TRAITEMENT	34
ARTICLE 18	PERFECTIONNEMENT	35
ARTICLE 19	CONGÉS POUR RAISON DE MALADIE, PARENTALE OU FAMILIALE	36
ARTICLE 20	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL	38
ARTICLE 21	ASSURANCE-GROUPE	39

ARTICLE 22	RÉGIME DE RETRAITE	40
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES	41
ARTICLE 24	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	42
ARTICLE 25	PRIMES ET ALLOCATION	44
ARTICLE 26	SALAIRE ET CLASSIFICATION	46
ARTICLE 27	PROTECTION AUX PERSONNES SALARIÉES	48
ARTICLE 28	DEVOIRS DE JURÉ OU TÉMOIN	49
ARTICLE 29	ANNEXION OU FUSION	50
ARTICLE 30	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	51
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION	52
ANNEXE A	AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES	53
ANNEXE B	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES ET DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL	54
ANNEXE C	CLASSIFICATION DES POSTES	55
ANNEXE D	GRILLE SALARIALE	56
ANNEXE E	INDEXATION DES SALAIRES	57
ANNEXE F	RÉGIME COLLECTIF ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE	58

ARTICLE 1**BUT DE LA CONVENTION**

1.0

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

ARTICLE 2**DÉFINITION DES TERMES**

2.1

EMPLOYEUR

Désigne la Municipalité de Ragueneau.

2.2

SYNDICAT

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

2.3

PERSONNE SALARIÉE

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

2.4

PERSONNE SALARIÉE EN PÉRIODE DE PROBATION

Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

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

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

2.5

PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE

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

2.6

PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE À TEMPS PARTIEL

Désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur et qui travaille habituellement moins que la semaine régulière de travail tout en assurant minimalement vingt (20) heures par semaine.

La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie des dispositions de la convention collective, le tout au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail du poste occupé.

2.7

PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE D'APPOINT

Désigne toute personne salariée régulière qui occupe le poste de préposé à la bibliothèque.

La personne salariée régulière d'appoint bénéficie des dispositions de la convention collective, le tout au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail. En ce qui a trait aux congés de maladie, congés fériés et vacances, l'Employeur compense ces congés en majorant le taux horaire comme suit :

- Congés de maladie : deux pour cent (2 %)
- Congés fériés : quatre et demi pour cent (4,5 %)
- Vacances : pourcentage en fonction de son ancienneté tel qu'établi à l'article 13 de la convention collective.

2.8

PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE SURNUMÉRAIRE

- a) Désigne et comprend toute personne salariée embauchée pour parer à un surcroît occasionnel de travail d'une durée maximale de six (6) mois continus de calendrier, à moins d'une entente écrite avec le Syndicat.
- b) La personne salariée surnuméraire n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux points suivants : à savoir le taux de la classification concernée, le gravisement d'échelon, aux horaires de travail, à la rémunération du temps supplémentaire, aux congés spéciaux (à la condition qu'ils soient inscrits à l'horaire de travail) et au régime syndical.

L'Employeur compense tous les congés fériés et les vacances en majorant le salaire de la personne salariée surnuméraire de sept pour cent (7 %).

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

- c) À défaut d'entente, la personne salariée concernée, dont la période d'embauche excède six (6) mois continus, obtient le statut de personne salariée régulière.

2.9

PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE REMPLAÇANTE

- a) Désigne et comprend toute personne salariée embauchée pour combler les absences autorisées à la convention collective.
- b) Cependant, l'Employeur offrira le remplacement en priorité à la personne salariée régulière pourvu qu'elle remplisse les exigences normales de la tâche.
- c) La personne salariée remplaçante qui n'est pas régulière n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux points suivants : à savoir le taux de la classification concernée, le gravisement d'échelon, aux horaires de travail, à la rémunération du temps supplémentaire, aux congés spéciaux (à la condition qu'ils soient inscrits à l'horaire de travail) et au régime syndical.

L'Employeur compense tous les congés fériés et les vacances en majorant le salaire de la personne salariée surnuméraire de sept pour cent (7 %).

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

2.10

PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE

Désigne et comprend toutes personnes salariées engagées pour la période estivale telle que définie à l'article 2.30.

Celles-ci ne sont pas assujetties aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait à la classification du poste occupé et à la grille salariale.

2.11

PROJET

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

2.12

PERSONNE SALARIÉE DE PROJET

- a) Désigne et comprend toute personne salariée embauchée pour une fonction déterminée n'existant qu'en fonction d'un projet et embauchée spécifiquement pour la durée de tel projet.
- b) La personne salariée de projet n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective. La rémunération et les horaires de travail

seront à la discrétion de l'Employeur et les conditions minimales seront celles fixées par la Loi sur les normes du travail.

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

2.13

CHEF D'ÉQUIPE

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

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

La personne salariée nommée chef d'équipe verra son taux horaire majoré de 2,00 \$ de l'heure.

2.14

ANCIENNETÉ

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

2.15

MUTATION

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

2.16

PROMOTION

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

2.17 RÉTROGRADATION

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

2.18 GRIEF

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

2.19 PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est de trente (30) jours. À la fin de cette période, la personne salariée peut être confirmée sur son nouvel emploi ou retournée à son ancien emploi.

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

2.20 POSTE

Désigne l'ensemble des tâches confiées à une personne salariée, lesquelles se retrouvent dans l'affichage du poste.

2.21 AFFICHAGE

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

2.22 CONJOINT/CONJOINTE

On entend, par personne conjointe, les personnes :

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

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

2.23 PERMANENT/CONSEILLER SYNDICAL

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

2.24 JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

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

2.25 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

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

2.26 JOUR OUVRABLE

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

2.27 COMITÉ DE GRIEFS

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

2.28 AFFECTATION TEMPORAIRE

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

2.29 CONGÉ MOBILE

Désigne un congé qu'une personne salariée peut prendre après entente avec son Employeur, pourvu que cela ne nuise pas au besoin du service et n'engendre pas de temps supplémentaire.

2.30 PÉRIODE ESTIVALE

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

2.31 PÉRIODE HIVERNALE

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

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise le 7 mai 2024 par le Tribunal administratif du travail (division relation de travail).
- 3.2 La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale.
- 3.3 Les conseillers syndicaux et/ou techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent participer à toutes les rencontres officielles entre les parties.
- 3.4 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 3.5 Sauf en cas d'entraînement ou d'urgence, les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas, en tout ou en partie, les tâches des emplois prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 4 **DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

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

ARTICLE 5 **RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

5.1 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les personnes salariées, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination, distinction injuste, exclusion ou préférence ou toute forme de harcèlement contre quelque personne salariée que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son identité ou de son expression de genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale ou du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou parce qu'elle exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

5.2 **HARCÈLEMENT**

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

L'Employeur a l'obligation de maintenir en vigueur une politique pour prévenir et contrer le harcèlement et promouvoir la civilité. Il en transmet une copie au Syndicat dès que celle-ci est modifiée.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

5.3 **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL**

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

Conduite grave

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

ARTICLE 6**RÉGIME SYNDICAL**

- 6.1 Toute personne salariée doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 6.2 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 6.3 Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire, une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat ; à cette fin, il doit signer la formule désignée à cet effet en ANNEXE A des présentes.
- 6.4 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne salariée, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie de la personne salariée et elles doivent apparaître sur les formules T4 et TP4.
- 6.5 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, la somme ainsi recueillie, la liste des noms et prénoms, ainsi que le montant cumulé des déductions syndicales.
- 6.6 Toute correspondance administrative au sujet des cotisations syndicales doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 6.7 Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat lui refuse l'adhésion ou l'a éliminée de ses cadres, mais cette personne salariée doit, en pareil cas, payer ou continuer à payer l'équivalent de la cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.

ARTICLE 7 **LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

- 7.1 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les noms de ses officiers, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du comité des griefs. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.
- 7.2 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical et/ou de toute personne choisie par le Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 7.3 Toute demande de libération en vertu du présent article ne peut être refusée sans motif valable.
- 7.4 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander des libérations aux fins du présent article.
- 7.5 Si l'une ou l'autre des parties convoque une rencontre patronale-syndicale, le président ou son représentant peut être accompagné d'un membre du Syndicat. Les rencontres doivent se tenir dans les plus courts délais possibles.
- 7.6 Si les absences avec traitement prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur peut accorder sans traitement les libérations demandées, sur demande écrite au supérieur immédiat.
- 7.7 L'Employeur libère, sans perte de traitement, deux (2) membres du comité de négociation syndicale pour assister aux séances de négociation, de conciliation ou d'arbitrage concernant la négociation.
- 7.8 L'Employeur accorde au syndicat une banque annuelle de quarante (40) heures sans perte de traitement, pour activités syndicales (éducation syndicale, administration syndicale, congrès, etc.). L'utilisation de ces heures devra préalablement être autorisée par l'Employeur. Cette banque annuelle est non cumulative.

- 7.9 Pour bénéficier des absences mentionnées ci-haut, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, une demande écrite. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande. L'Employeur ne pourra refuser aux personnes salariées concernées une telle permission d'absence sans motif valable. Cependant, en cas de force majeure, l'Employeur pourra annuler l'autorisation d'absence.
- 7.10 Après avoir demandé à son supérieur immédiat, le représentant syndical peut rencontrer sur les lieux du travail, dans un endroit approprié durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour ceux-ci, maximum une (1) personne à la fois.
- 7.11 Un officier du Syndicat peut rencontrer l'Employeur sur rendez-vous. De plus, il peut, après avoir reçu la permission de l'Employeur, qui ne peut refuser sans motif valable, rencontrer une personne salariée à la fois durant les heures de travail dans le cas de grief.
- 7.12 L'Employeur libère sans perte de traitement un membre du comité de griefs pour assister à toute séance d'arbitrage.
- 7.13 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé de représentants désignés par l'Employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité.

ARTICLE 8 **ANCIENNETÉ**

8.1 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

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

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

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

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

8.4 Durant cette période, toute personne salariée intéressée ou l'Employeur, peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des corrections survenues durant la période d'affichage.

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

8.5 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;
- b) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois ;

- c) dans le cas de promotion ou mutation à un poste exclu de l'unité d'accréditation jusqu'à concurrence de six (6) mois de calendrier ;
- d) dans le cas de congés sans traitement, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de calendrier, à moins d'une extension écrite et convenue entre la personne salariée, le Syndicat et l'Employeur ;
- e) dans le cas d'absence au travail pour congé de maternité ou parental pour la durée du congé.

8.6

La personne salariée conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle pour une période suivant les vingt-quatre (24) premiers mois mentionnés à l'article 8.5 a) ;
- b) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour la période suivant les vingt-quatre (24) premiers mois mentionnés à l'article 8.5 b) ;
- c) dans le cas de mise à pied ;
- d) dans le cas d'un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

8.7

La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs ;
- b) abandon volontaire du service de l'Employeur ;
- c) mise à la retraite ;
- d) abstention d'aviser de son retour au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent un rappel après une mise à pied ou de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le rappel ;
- e) mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois ;
- f) lorsque les absences dépassent les périodes mentionnées à l'article 8.6 d).

ARTICLE 9 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

9.1 Lorsque l'Employeur désire pourvoir un poste qui devient vacant de façon permanente, ou lorsqu'il crée un poste couvert par l'accréditation, l'Employeur peut afficher simultanément ce poste à l'interne et à l'externe. L'affichage interne est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et l'Employeur doit prioriser les candidatures internes en respect des articles 9.2 et 9.3.

Les indications apparaissant sur les affichages sont :

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

9.2 Les personnes salariées intéressées à poser leur candidature doivent transmettre leur demande à l'Employeur pendant la période d'affichage interne.

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

9.3 Le poste doit être accordé et pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature pourvu qu'elle réponde aux exigences normales du poste.

9.4 Le candidat à qui le poste est attribué à la suite d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, est confirmé à son nouveau poste après une période d'essai maximale de trente (30) jours.

- 9.5 a) Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste le fait sans préjudice à ses droits acquis.
- b) Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur si celui-ci décide, au cours de la période d'essai, de retourner la personne salariée à son ancien poste.

- 9.6
- a) L'Employeur affiche toute nomination pour une durée de dix (10) jours ouvrables. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
 - b) En cas de refus de la candidature d'une personne salariée couverte par le certificat d'accréditation, l'Employeur communique à ladite personne salariée les raisons du refus avec copie transmise simultanément au Syndicat.
- 9.7
- La personne salariée promue de façon permanente voit son salaire majoré automatiquement au taux de sa nouvelle classification, tout en maintenant son échelon salarial.
- 9.8
- Dans le cas de rétrogradation forcée ou volontaire, la personne salariée voit son salaire diminué au taux de la classe correspondant au poste qu'elle est rétrogradée, tout en maintenant son échelon salarial.
- 9.9
- Toute personne salariée promue dans un poste situé à l'extérieur de l'unité d'accréditation, qui n'est pas confirmée dans son nouveau poste ou qui désire réintégrer son ancien poste pendant sa période de probation, le fait sans préjudice à tous les droits et privilèges afférents à ce poste.
- 9.10
- Toute personne salariée absente de son travail lors de la période d'affichage d'un poste vacant peut poser sa candidature par l'intermédiaire d'un tiers ou de son représentant syndical.

ARTICLE 10**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

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

personne salariée d'une classe égale ou inférieure à la sienne et qu'elle satisfasse aux exigences normales dudit poste.

- e) La personne salariée, déplacée à une autre classe en vertu des paragraphes précédents, transporte à son nouveau poste l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 10.6
- a) La personne salariée régulière déclarée surplus après les mécanismes prévus à l'article précédent peut accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage, s'il y a lieu, qui lui est proposé.
 - b) Sinon, la personne salariée régulière déclarée surplus peut demander une indemnité de départ représentant un (1) mois de salaire par année de service, maximum six (6) mois.
- 10.7
- Il est convenu que l'adjudication d'un contrat ou sous-contrat pour des travaux ou services ou par ententes intermunicipales n'a pas pour effet la réduction du salaire accordé en vertu de la présente convention, ni la mise à pied de la personne salariée régulière à son poste chez l'Employeur, à la date de la signature des présentes.
- 10.8
- Tout grief fait en vertu du présent article a préséance sur tout autre. Dès qu'il y a désaccord, il peut être soumis à l'Employeur ou à son représentant.
- 10.9
- Dans les cas de rappel, l'ancienneté est le facteur déterminant, à condition que la personne salariée soit en mesure de répondre aux exigences normales de l'emploi.
- 10.10
- Une personne salariée mise à pied doit être rappelée pour remplacer occasionnellement des personnes salariées en absences par maladie, vacances ou autres absences prévues à la convention collective.

ARTICLE 11**HORAIRE DE TRAVAIL**

- 11.1 La semaine régulière de travail des personnes salariées visées par la convention collective est la suivante en fonction des postes occupés :
- a) Adjointe administrative : 30,5 heures par semaine, réparties comme suit :
 - du lundi au jeudi inclusivement : de 8 h 15 à 12 h
et de 13 h à 16 h
 - le vendredi : de 8 h 30 à 12 h
 - b) Coordonnatrice Entretien et Embellissement, opérateur/journalier et journalier : 40 heures par semaine, réparties selon les besoins du service et, dans la mesure du possible, une semaine à l'avance, tout en assurant deux (2) jours de congé consécutifs.
 - c) Chef des travaux publics : 40 heures par semaine, réparties comme suit :
 - du lundi au jeudi inclusivement : de 7 h à 12 h
et de 13 h à 17 h
 - le vendredi : de 8 h à 12 h
 - d) Préposé à la bibliothèque : entre 2,5 et 8 heures par semaine, selon les besoins du service. L'horaire de travail est convenu entre la personne salariée et son supérieur immédiat au moins une semaine à l'avance. Le temps supplémentaire s'applique avec après avoir complété un horaire de travail de 30,5 heures par semaine.
- 11.2 Toute personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une (1) période de quinze (15) minutes de repos, par demi-journée régulière de travail. L'Employeur offre un local pour cette période.
- 11.3 Pour des raisons d'urgence, si la personne salariée est demandée pour travailler sur l'heure du dîner ou du souper, l'Employeur rembourse un repas au taux maximal selon le tarif établi dans la politique de frais de déplacement de l'Employeur et lui accorde une période n'excédant pas une (1) heure pour ses repas sans perte de traitement, le tout en fonction de l'horaire établi.

ARTICLE 12 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 12.1 Tout travail qui doit être accompli en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, tel qu'établi à l'article 11, est considéré comme du travail supplémentaire.
- 12.2 Le travail pour les heures supplémentaires est rémunéré au salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 12.3 À l'exception des cas d'urgence, les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires.
- 12.4 Toute période en temps supplémentaire de trois (3) heures continues ou plus comprend une (1) période de repos de quinze (15) minutes.
- 12.5 La personne salariée obligée par l'Employeur de revenir au travail est rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures au taux horaire de la personne salariée. Si la rémunération des heures supplémentaires dépasse le minimum prévu, celle-ci s'applique.
- 12.6 Toute fraction d'heure de plus de quinze (15) minutes, mais moins de trente (30) minutes, est calculée pour une période d'une demi-heure (1/2) et toute fraction d'heure de trente (30) minutes et plus, est calculée pour une période d'une (1) heure complète.
- 12.7 Lorsque les heures supplémentaires sont requises, celles-ci sont réparties à tour de rôle parmi les personnes salariées qui exécutent habituellement ce travail. À cette fin, une liste des personnes salariées est établie par ordre d'ancienneté. La personne salariée qui n'est pas disponible pour exécuter le travail supplémentaire requis perd son tour et est imputée pour les heures refusées.
- 12.8 La personne salariée qui travaille en heures supplémentaires lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.
- 12.9 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps les heures supplémentaires effectuées au taux du temps supplémentaire, et ce, jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures. Ces heures sont utilisées après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 12.10 Aucune personne salariée ne doit faire d'heures supplémentaires sans l'autorisation de l'Employeur.
- 12.11 Le minimum prévu à l'article 12.5 ne s'applique pas à la personne salariée qui a été avisée durant sa journée régulière qu'elle devait effectuer des heures supplémentaires.

ARTICLE 13**VACANCES**

- 13.1 Toute personne salariée a droit à une indemnité de congé selon la durée de service, établie chaque année au 1^{er} janvier, conformément aux dispositions suivantes :

Années d'ancienneté accumulées	Nombre d'heures (semaine)
Moins d'un an	1 jour par mois de travail complété jusqu'à un maximum de 2 semaines.
1 an à moins de 3 ans	2 semaines
3 ans à moins de 5 ans	3 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans à moins de 20 ans	5 semaines
20 ans à moins de 25 ans	6 semaines
25 ans et plus	7 semaines

- 13.2 La personne salariée en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait, au taux régulier, comme si elle était au travail.
- 13.3 La personne salariée régulière à temps partiel reçoit, pour chaque semaine de vacances, la moyenne des heures de travail par semaine effectuée dans l'année.
- 13.4 L'Employeur affiche aux endroits habituels le quantum de vacances avant le 30 novembre de chaque année. Les personnes salariées expriment leur choix de vacances et l'Employeur fait connaître à chaque personne salariée, avant 15 décembre de chaque année, sa (ses) date(s) de vacances. Cependant, pour l'établissement des vacances en période estivale, la personne salariée aura jusqu'au 1^{er} mars pour exprimer son choix et l'Employeur lui confirme ses vacances avant le 31 mars.

- 13.5 L'Employeur détermine les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte :
- a) de l'ancienneté de la personne salariée ;
 - b) de la préférence exprimée par la personne salariée.
- 13.6 Les vacances se prennent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.
- 13.7 La personne salariée peut prendre un maximum de trois (3) semaines de vacances consécutives, à moins d'une entente particulière avec l'employeur, tout en respectant la période de vacances des autres personnes salariées.
- 13.8
- a) La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire.
 - b) De plus, il est loisible à la personne salariée de fractionner en jours complets ou en heure, une (1) de ses semaines de vacances. Lorsque la personne salariée désire fractionner ses vacances en heures afin de réduire son horaire de travail régulier, le tout devra être convenu avec l'Employeur.
- 13.9 Une personne salariée peut changer ses dates de vacances après entente avec son supérieur, à la condition que la période de vacances des autres personnes salariées soit respectée.
- 13.10 La personne salariée, victime d'un accident ou d'une maladie et non rétablie au début de la période déterminée pour ses vacances, peut ajourner ses vacances. La personne salariée détermine sa nouvelle date de vacances après entente avec son supérieur immédiat. Toutefois, si la personne salariée est encore en période de maladie ou de convalescence au 31 décembre, l'Employeur lui verse l'indemnité de vacances qui lui est due.
- 13.11 Dans le cas de décès d'une personne salariée, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.

ARTICLE 14**CONGÉS****14.1****Congés fériés**

Les personnes salariées ont droit à un congé férié sans perte de traitement à chacun des jours ou occasions ci-après énumérés :

- le jour de l'An ;
- le lendemain du jour de l'An ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la fête des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâces ;
- la veille de Noël ;
- le jour de Noël ;
- le lendemain de Noël ;
- la veille du jour de l'An ;
- les fêtes qui seront proclamées par le gouvernement provincial ou par l'Employeur.

14.2

Si un jour de congé tombe un jour non ouvrable, le congé férié est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent après entente entre les parties.

14.3

Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, la personne salariée a droit de prendre une (1) journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée. Cette journée est fixée après entente entre les parties, au moins cinq (5) jours avant qu'elle ne soit prise.

14.4

En plus de la rémunération prévue au chapitre des heures supplémentaires, la personne salariée tenue de travailler un jour férié a droit à la paie pour ledit jour de congé.

14.5 Sauf en cas d'absence prévue dans la présente convention, la personne salariée en absence la veille ou le lendemain des jours de congé énumérés à l'article 14.1, ne pourra tirer avantage du présent article.

14.6 **Congé mobile**

Il est accordé à la personne salariée un crédit d'heures de congés mobiles en fonction de sa semaine régulière de travail :

Semaine régulière de travail de la personne salariée	Congés mobiles en heures par année
40 heures / semaine	54 heures
30,5 heures / semaine	41 heures
Moins de 8 heures / semaine	9 heures
Personne salariée à temps partiel	36 heures

ARTICLE 15**CONGÉS SPÉCIAUX**

- 15.1 Toute personne salariée assujettie à la convention peut s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :
- a) à l'occasion du décès ou funérailles de son conjoint(e), d'un fils, d'une fille, du père, de la mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
 - b) à l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables ;
 - c) à l'occasion du décès ou funérailles du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, de son demi-frère, de sa demi-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère : trois (3) jours ouvrables ;
 - d) à l'occasion du décès ou funérailles du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant : deux (2) jours ouvrables ;
 - e) à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables. Dans le cas d'une naissance, ces jours peuvent être pris lors de la naissance ou de la sortie de l'hôpital de la mère et/ou de l'enfant.

Aux fins de l'application du présent article, fils ou fille comprend fils ou filles du conjoint.

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

- 15.3 Dans tous les cas, la personne salariée doit produire sur demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.

15.4 **DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

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

- 15.5 Sur demande écrite, la personne salariée obtient du supérieur immédiat un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

- 15.6 La personne salariée défaite reprend son poste qu'elle occupait avant son congé sans traitement.

ARTICLE 16 **CONGÉ MATERNITÉ/PATERNITÉ/PARENTAL**

- 16.1 L'Employeur accorde à toute personne salariée qui en fait la demande, un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption et cela en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale.
- 16.2 La personne salariée doit alors aviser par écrit la direction, au moins trente (30) jours ouvrables avant le début de son congé. Dans le cas d'un congé maternité, cet avis doit indiquer l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 16.3 Lors de l'échéance de son congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, la personne salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois, avec un préavis de trente (30) jours ouvrables avant la fin du congé maternité, paternité, parental ou adoption.
- 16.4 Sous réserve du paragraphe 16.1, la personne salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption doit reprendre son travail lors de l'échéance dudit congé, sauf s'il y a eu congé sans traitement conformément au paragraphe 16.3.
- 16.5 La personne salariée en congé de maternité doit produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail dans le cas d'un congé maladie relié à la maternité.
- 16.6 En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou maladie, la personne salariée a droit aux avantages prévus à l'article 21 (régime d'assurance collective).
- 16.7 La personne salariée ayant bénéficié d'un congé maternité, paternité, parental ou adoption doit aviser par écrit la direction, au moins trente (30) jours ouvrables avant son retour au travail.
- 16.8 La personne salariée en congé de maternité, paternité, parental ou adoption continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des congés fériés et des jours de congés spéciaux, durant la période couverte par le Régime québécois d'assurance parentale.
- 16.9 Au retour de ces congés, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au début de son absence avec tous ses droits et privilèges ou le poste qu'elle a obtenu en cours d'absence.

- 16.10 La personne salariée en congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption doit continuer à payer sa part des primes d'assurances collectives.
- 16.11 L'Employeur contribue au régime de retraite de la personne salariée durant son congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption à condition que la personne salariée verse aussi sa contribution exigible.
- 16.12 La personne salariée régulière enceinte peut s'absenter de son travail pour un rendez-vous médical sans perte de traitement pour un maximum de huit (8) heures, et ce, pour toute la durée de sa grossesse. La personne salariée doit fournir une pièce justificative de sa visite chez le médecin.

ARTICLE 17 **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 17.1 Toute personne salariée ayant accumulé cinq (5) ans d'ancienneté peut s'absenter de son travail pour des raisons légitimes pour une période n'excédant pas douze (12) mois. La personne salariée doit cependant aviser le supérieur immédiat de son intention aussitôt que possible et obtenir l'approbation de ce dernier. Ce congé est accordé à la condition que les besoins du service le permettent. Aucun congé sans traitement ne sera accordé pour occuper un autre emploi.
- 17.2 Pour une période n'excédant pas cinq (5) jours, l'Employeur peut accorder un congé sans traitement après épuisement des congés mobiles, du temps remis et des vacances.
- 17.3 Si la personne salariée utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou si elle ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, elle est réputée avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 17.4 Au retour de son congé sans traitement, la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges.
- 17.5 Un congé sans traitement n'interrompt pas le service de la personne salariée.

ARTICLE 18**PERFECTIONNEMENT**

- 18.1 Lorsque l'Employeur exige que la personne salariée suive des cours de perfectionnement ou que la personne salariée en fait la demande et est autorisée par l'Employeur, celui-ci doit en assumer les frais de chambre, de pension, de déplacement, d'inscription, de repas, et tout autres frais prévus au règlement de régie interne de l'Employeur encourus et la personne salariée continue de bénéficier de tous ses droits et privilèges prévus à la présente convention, y compris le maintien du salaire.
- 18.2 Lorsque la personne salariée quitte son emploi pour aller exercer les mêmes fonctions chez un autre employeur dans un délai de moins de 2 ans suivant sa formation, elle devra rembourser les frais de ladite formation à l'employeur. Cependant, si elle quitte dans un délai de plus de 2 ans, mais moins de 3 ans, elle devra rembourser cinquante pour cent (50 %) des frais de ladite formation à l'employeur.

ARTICLE 19 **CONGÉS POUR RAISON DE MALADIE, PARENTALE OU FAMILIALE**

19.1 Au 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé à la personne salariée un crédit de cinq (5) jours non cumulatifs en cas de maladie ou pour des raisons parentales ou familiales.

19.2 Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, deux jours de congés lui sont alloués dès qu'elle a trois mois de service continu au sein de l'Employeur. Par la suite, les autres jours de congés sont alloués au prorata du nombre de jours travaillés suivant les trois (3) premiers mois de service continu et le 31 décembre de l'année.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant moins de cinquante-deux (52) semaines par année, son crédit est alloué au prorata du nombre de jours travaillés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours, bénéficiant toutefois minimalement d'un crédit de deux (2) jours de congés dès qu'il a trois (3) mois de service continu auprès de l'Employeur.

19.3 Le ou vers le 15 décembre de chaque année ou au départ de la personne salariée, toutes les heures de congé non utilisées sont remboursées en argent, et ce, au taux de salaire en vigueur.

19.4 La personne salariée absente pour cause de maladie ou pour raisons parentales ou familiales doit, dans la mesure du possible, dans les vingt-quatre (24) heures, communiquer avec son supérieur immédiat pour l'aviser qu'elle ne peut accomplir son travail et lui fournir la date qu'elle prévoit de retourner au travail.

19.5 La personne salariée qui est en congé de maladie prolongé doit aviser son supérieur immédiat une (1) semaine à l'avance de son retour au travail.

19.6 Sur demande de la personne salariée régulière et après avoir utilisé sa banque de congés maladie, dans le cas d'une nécessité, pour cause de maladie court terme, la personne salariée recevra de l'employeur chaque semaine l'équivalent de son indemnité (d'assurance-salaire, CNESST, SAAQ).

Le cas échéant, la personne salariée s'engage à remettre tout chèque ou tout montant d'argent qu'elle recevra en remboursement de ce que l'employeur a avancé. Pour recevoir cette avance, la personne salariée doit prendre entente avec l'employeur.

- 19.7 La personne salariée qui quitterait le service de l'Employeur et qui aurait pris ses absences pour maladie ou pour raisons parentales ou familiales par anticipation, autorise l'Employeur à se rembourser sur la dernière paie qui lui reviendrait.
- 19.8 En cas de mortalité, le solde est remis aux ayants droit ou aux héritiers légaux.
- 19.9 La personne salariée qui a épuisé ses jours de congés pour maladie, ou pour raisons parentales ou familiales peut, dans un tel cas, prendre à même les jours de vacances auxquels elle a droit, le nombre de jours requis pendant lesquels elle est absente pour cause de maladie, ou pour raisons parentales ou familiales.

ARTICLE 20**SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 20.1 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses personnes salariées en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.
- 20.2 L'Employeur doit fournir tous les vêtements de travail et équipement de protection individuels, le tout conformément aux lois et règlements en vigueur sur la santé et sécurité.
- 20.3 Les deux parties s'engagent à coopérer dans la mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et sécurité des personnes salariées.
- 20.4 Pour les cas d'accidents au travail, l'Employeur s'engage à donner les secours à la personne blessée, à la faire transporter à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à la payer pour le reste de la journée de travail, si la personne salariée est alors incapable de reprendre normalement son travail.
- 20.5 Dans le cas d'accident de travail subi ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, la personne salariée régulière reçoit le montant que verse la CNESST, et ce, jusqu'à son rétablissement complet.
- 20.6 L'Employeur peut faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix. Cet examen se fait durant les heures de travail, et ce, sans perte de traitement.
- 20.7 L'accidentée doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail pourvu que la chose soit possible.

ARTICLE 21**ASSURANCE-GROUPE**

- 21.1 L'Employeur est d'accord à assumer cinquante pour cent (50 %) des frais d'un régime d'assurance-groupe au bénéfice de ses personnes salariées se rapportant à des frais médicaux, dentaires, de salaire pour cause de maladie ou d'invalidité ainsi que l'assurance-vie des personnes salariées.
- 21.2 De plus, lors d'un congé de maladie, familial ou parental, ou lors d'un accident de travail, la Municipalité paie cent pour cent (100 %) des primes d'assurance collective, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) semaines. Passé ce délai, l'employeur contribue à cinquante pour cent (50 %) pourvu que la personne salariée continue à payer sa partie.
- 21.3 Le présent régime demeure en vigueur pour toute la durée de la convention collective et ne peut être modifié sans entente au préalable avec le Syndicat.
- 21.4 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à former et à collaborer à un comité paritaire qui verra à se rencontrer au besoin ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

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

ARTICLE 22 **RÉGIME DE RETRAITE**

- 22.1 Les parties conviennent de former un comité paritaire de régime de retraite. Ce comité est formé de deux (2) personnes salariées nommées par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- 22.2 Avant tout changement dans les conditions ou le détenteur du régime, l'Employeur consulte le comité paritaire.
- 22.3 Le mandat de ce comité est le suivant :
- a) examiner les régimes et faire les recommandations quant à leur application et à leur contenu ;
 - b) analyser les effets de tout changement et faire des recommandations à l'Employeur.
- 22.4 Le comité se réunit à la demande écrite de l'une des parties, et ce, sans perte de salaire.
- 22.5 La contribution de l'Employeur et celle de la personne salariée sont établies et apparaissent à l'annexe E de la présente convention collective.

ARTICLE 23**MESURES DISCIPLINAIRES**

- 23.1 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ou le supérieur immédiat prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :
- a) l'avertissement écrit ;
 - b) la suspension ;
 - c) le congédiement.
- 23.2 En cas d'arbitrage, l'Employeur doit par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 23.3 Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 23.4 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit en reçoit une copie de son supérieur immédiat et une copie est envoyée au Syndicat au plus tard dix (10) jours après la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction.
- 23.5 Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit convoquer la personne salariée selon les modalités suivantes :
- a) La personne salariée reçoit un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures et au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que la personne salariée a été convoquée.
 - b) Cette rencontre doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'Employeur.
 - c) Le préavis adressé à la personne salariée doit indiquer la ou les raisons qui motivent cette sanction disciplinaire.
 - d) La personne salariée doit être accompagnée d'un représentant syndical.
- 23.6 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée est retirée de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y eut infraction de même nature.
- 23.7 Aucun document n'est opposé à la personne salariée lors d'un arbitrage si elle n'en a pas déjà reçu copie.

ARTICLE 24 **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- 24.1 Toute personne salariée et/ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 24.2 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif.
- 24.3 Tout grief est soumis dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, par écrit, à la direction générale ou à son représentant.
- 24.4 À partir de ce moment, l'Employeur peut convoquer et réunir le comité de griefs pour en discuter.
- 24.5 Si dans un délai de deux (2) mois de calendrier suivant la date du dépôt du grief, la personne salariée ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse, ou qu'il la juge insatisfaisante ou que le comité de griefs n'a pas été réuni, le grief est considéré comme étant automatiquement référé à l'étape d'arbitrage.
- 24.6 Tout grief consistant en une suspension ou un congédiement sera référé et entendu à l'arbitrage avant tout autre grief.
- 24.7 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux (2) parties s'entendent sur le choix de cet arbitre unique.
- 24.8 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sera prié de le désigner.
- 24.9 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ladite décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 24.10 Dans les cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit, cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à cette convention.

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

ARTICLE 25 PRIMES ET ALLOCATION**25.1 Prime de nuit**

Une prime de 2,00 \$ l'heure s'ajoute au taux horaire de la personne salariée qui effectue du travail entre 22 h et 7 h.

25.2 Prime de disponibilité – centre communautaire

Une prime de disponibilité est accordée à la personne salariée du centre communautaire qui doit se déplacer pour aller débarrer et barrer les portes à l'extérieur de son horaire de travail régulier. La prime de disponibilité est établie de la façon suivante :

- Si non planifié à l'horaire régulier : rémunération équivalente à 1 heure de salaire à taux et demi.
- Si planifié à l'horaire régulier : 2 heures de travail qui seront planifiées et incluses dans l'horaire régulier. Si le déplacement est annulé à la dernière minute, il n'y a pas de changement à l'horaire établi.

Il est aussi convenu que, lorsqu'il y a une location de salle la fin de semaine et les congés fériés. Une prime de 60,00\$ par jour est accordée à la personne salariée en disponibilité.

25.3 Prime de garde – travaux publics

Toutes les personnes salariées du département des travaux publics sont assujetties au service de garde, incluant le téléphone d'urgence, en dehors des heures régulières de travail de la façon suivante :

Garde de semaine par le chef des travaux publics : du lundi au vendredi, une (1) heure payée à taux régulier par jour.

Garde de fin de semaine par les opérateurs/journaliers à tour de rôle : samedi au dimanche, 3 heures payées à taux régulier par jour.

Le début et la fin des journées de garde sont convenus entre les personnes salariées du département et le chef des travaux publics.

Pour tout rappel au travail, l'article 12 de la convention collective (temps supplémentaire) s'applique.

25.4

Allocation d'automobile

Toute personne salariée qui se sert de son automobile dans l'exercice de ses fonctions recevra une allocation d'automobile suivant la réglementation de l'Employeur.

La personne salariée n'est pas tenue de posséder une automobile, à moins que cela ne soit spécifié sur l'offre d'emploi.

ARTICLE 26 **SALAIRE ET CLASSIFICATION**

- 26.1 Les postes, les classifications et les taux de salaire des personnes salariées régies par la présente convention sont ceux apparaissant aux annexes C et D qui font partie intégrante de la présente convention collective.
- 26.2 La durée de séjour dans un échelon est d'une (1) année, et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience chez l'Employeur.
- 26.3 Si un nouveau poste et/ou une nouvelle classification est créée ou si les tâches rattachées à un poste sont modifiées ayant pour effet d'en modifier la classification, l'Employeur et le Syndicat, selon un accord, déterminent la classification et le salaire. Si les parties n'en viennent pas à un accord, la personne salariée exécute le travail et reçoit le salaire déterminé par l'Employeur pendant que la personne salariée soumet son désaccord à la procédure de griefs.
- 26.4 Pour toute nouvelle personne salariée embauchée, son échelon salarial est établi en fonction de ses années d'expérience acquises ailleurs que chez l'Employeur, dans le domaine relié à son poste, de la façon suivante : deux (2) années d'expérience accordent un échelon.
- 26.5 Les personnes salariées sont payées par dépôt bancaire tous les mercredis pour la période se terminant le samedi précédent. Si l'un de ces mercredis est un jour férié ou dans des cas spéciaux, la paie doit être remise le jour ouvrable suivant.
- 26.6 Le temps supplémentaire est payé au plus tard à la paie de la semaine suivante.
- 26.7 L'Employeur remet à la personne salariée avec sa paie, un état de salaire et de retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- a) la date et la période de paie ;
 - b) le nombre d'heures et le montant payé à taux régulier ;
 - c) le nombre d'heures et le montant payé à taux et demi ;
 - d) le nombre d'heures et le montant payé à taux double ;

- e) les primes versées ;
- f) le montant détaillé des déductions ;
- g) le montant net versé.

26.8 Toute personne salariée congédiée ou démissionnaire reçoit son salaire et ses articles personnels dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de son engagement.

26.9 Lorsqu'une personne salariée couverte par la présente convention remplit temporairement à la demande de l'Employeur, en tout ou en partie, une fonction couverte par la présente convention, autre que celle qu'elle remplit régulièrement, elle reçoit pour la durée de son travail :

- a) son salaire au moment de l'affectation, si l'affectation est faite à une classification inférieure au sien ;
- b) si l'affectation implique une classification supérieure, la personne salariée reçoit cent vingt pour cent (120 %) de son salaire régulier, et ce, minimalement pour une demi-journée et si l'affectation dépasse une demi-journée, ce sera pour la journée complète et pour les journées suivantes.

26.10 Lorsqu'une personne salariée régulière appelée à remplir à la demande de l'Employeur, en tout ou en partie, les tâches d'un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective.

26.11 Il est loisible à une personne salariée de refuser toute affectation temporaire.

ARTICLE 27**PROTECTION AUX PERSONNES SALARIÉES**

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

ARTICLE 28**DEVOIRS DE JURÉ OU TÉMOIN**

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

ARTICLE 29**ANNEXION OU FUSION**

29.1

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

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

30.1

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

ARTICLE 31 **DURÉE DE LA CONVENTION**

- 31.1 La présente convention collective est conclue pour une période de cinq (5) ans, allant du 7 mai 2024 au 6 mai 2029.
- 31.2 Elle entre en vigueur lors de sa signature et elle est rétroactive au 1^{er} janvier 2025 pour toutes les heures rémunérées par l'Employeur sauf la CNESST et les prestations d'assurance.
- 31.3 La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

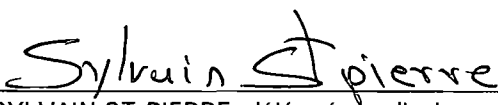
EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Ragueneau ce 4^e jour du mois de JUIN 2025.

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

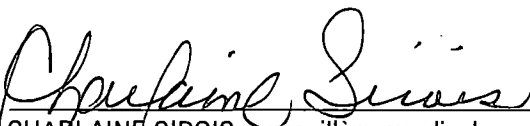

YVES BOULIANNE, maire suppléant


MARIA JUANA NUÑEZ TREJO, déléguée syndicale


GILBERT DUPONT, conseiller municipal


SYLVAIN ST-PIERRE, délégué syndical


CLAUDE LAVOIE, conseiller municipal


CHARLAÏNE SIROIS, conseillère syndicale
SCFP Côte-Nord


ÉDITH MARTEL, directrice générale adjointe
et greffière-trésorière adjointe

ANNEXE A

AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE Section locale 2633
--

Je soussigné(e), par les présentes, autorise l'Employeur à déduire de chaque versement de mon traitement, ma contribution syndicale dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat, et à remettre intégralement ce montant au Syndicat ; cette retenue commence avec le mois de _____ 20__ et sera prélevée de chaque versement de mon traitement durant ce mois et chaque mois suivant tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout en conformité avec les dispositions du Code du travail de la province du Québec.

Et, j'ai signé, cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le soixantième (60^e) et le trentième (30^e) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Employeur et le Syndicat, mais non en dehors de cette période.

Informations personnelles

Nom : _____

Adresse domiciliaire : _____

Code postal : _____	Numéro de téléphone : _____
---------------------	-----------------------------

Adresse courriel : _____

Signature de la personne salariée

Signature du témoin

Date

ANNEXE B

**LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES
ET DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL**

NOM	POSTE	DATE D'ANCIENNETÉ ET D'EMBAUCHE
	Journalière	07-12-2017
	Chef des travaux publics	28-06-2021
	Opérateur/Journalier	13-12-2021
	Journalier	22-02-2023
	Adjointe administrative	08-01-2024
	Journalière	19-08-2024
	Préposée à la bibliothèque	20-08-2024

ANNEXE C

CLASSIFICATION DES POSTES

CLASSIFICATION	POSTES
Classe 1	<ul style="list-style-type: none">- Préposé à la bibliothèque- Préposé à l'accueil- Animatrice de terrain de jeux
Classe 2	<ul style="list-style-type: none">- Journalier- Coordonnatrice terrain de jeu
Classe 3	<ul style="list-style-type: none">- Adjointe administrative- Opérateur/Journalier- Coordonnatrice Entretien et Embellissement
Classe 4	<ul style="list-style-type: none">- Chef des travaux publics- Technicienne comptable

ANNEXE D

GRILLE SALARIALE

CLASSE	Échelon	Augmentations salariales				
		1er janvier 2025 2,40%	1er janvier 2026 2,50%	1er janvier 2027 2,50%	1er janvier 2028 2,75%	1er janvier 2029 2,75%
CLASSE 1 Préposé à la bibliothèque Préposé à l'accueil Animatrice de terrain de jeux	1	19,10 \$	19,58 \$	20,06 \$	20,62 \$	21,18 \$
	2	19,91 \$	20,40 \$	20,91 \$	21,49 \$	22,08 \$
	3	20,72 \$	21,23 \$	21,76 \$	22,36 \$	22,98 \$
	4	21,52 \$	22,06 \$	22,61 \$	23,24 \$	23,88 \$
	5	22,33 \$	22,89 \$	23,46 \$	24,11 \$	24,77 \$
	6	23,14 \$	23,72 \$	24,31 \$	24,98 \$	25,67 \$
	7	23,95 \$	24,55 \$	25,16 \$	25,86 \$	26,57 \$
CLASSE 2 Journalier Coordonnatrice de terrain de jeux	1	22,91 \$	23,48 \$	24,07 \$	24,73 \$	25,41 \$
	2	23,72 \$	24,31 \$	24,92 \$	25,60 \$	26,31 \$
	3	24,52 \$	25,14 \$	25,77 \$	26,47 \$	27,20 \$
	4	25,33 \$	25,97 \$	26,62 \$	27,35 \$	28,10 \$
	5	26,14 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,22 \$	29,00 \$
	6	26,95 \$	27,63 \$	28,32 \$	29,09 \$	29,89 \$
	7	27,76 \$	28,45 \$	29,17 \$	29,97 \$	30,79 \$
CLASSE 3 Adjointe administrative, Opérateur journalier, Coordonnatrice Entretien et Embellissement	1	25,99 \$	26,64 \$	27,30 \$	28,06 \$	28,83 \$
	2	26,80 \$	27,47 \$	28,15 \$	28,93 \$	29,72 \$
	3	27,61 \$	28,30 \$	29,00 \$	29,80 \$	30,62 \$
	4	28,42 \$	29,13 \$	29,85 \$	30,68 \$	31,52 \$
	5	29,22 \$	29,96 \$	30,70 \$	31,55 \$	32,42 \$
	6	30,03 \$	30,78 \$	31,55 \$	32,42 \$	33,31 \$
	7	30,84 \$	31,61 \$	32,40 \$	33,30 \$	34,21 \$
CLASSE 4 Chef des travaux publies	1	34,98 \$	35,85 \$	36,75 \$	37,76 \$	38,80 \$
	2	35,83 \$	36,73 \$	37,64 \$	38,68 \$	39,74 \$
	3	36,68 \$	37,60 \$	38,54 \$	39,60 \$	40,69 \$
	4	37,53 \$	38,47 \$	39,43 \$	40,51 \$	41,63 \$
	5	38,38 \$	39,34 \$	40,32 \$	41,43 \$	42,57 \$
	6	39,23 \$	40,21 \$	41,22 \$	42,35 \$	43,51 \$
	7	40,08 \$	41,08 \$	42,11 \$	43,27 \$	44,46 \$

ANNEXE E**INDEXATION DES SALAIRES**

À chaque année, si l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada, tel qu'établi sur une base annuelle moyenne par Statistique Canada, est supérieur aux augmentations consenties à l'annexe D, l'Employeur, en rétroagissant au 1^{er} janvier, ajustera annuellement le salaire en conséquence, jusqu'à un maximum de quatre pour cent (4 %).

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

ANNEXE F

RÉGIME COLLECTIF ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre à toutes les personnes salariées qui le désirent d'investir dans le Fonds de Solidarité FTQ et/ou un autre régime de retraite. L'Employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque personne salariée, qui a signé un formulaire d'adhésion, par voie de retenue sur le salaire, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué.
2. L'Employeur accepte, de plus, de verser pour et au nom de chaque personne salariée souscrivant au Fonds de Solidarité FTQ et/ou à un autre régime de retraite, un montant équivalant à celui investi par la personne salariée jusqu'à concurrence d'un maximum de :
 - cinq pour cent (5 %) du salaire régulier de la personne salariée si celle-ci contribue minimalement à trois pour cent (3 %) ;
 - quatre pour cent (4 %) du salaire régulier de la personne salariée si celle-ci contribue minimalement à deux pour cent (2 %).
3. L'Employeur accepte de faire parvenir au Fonds et/ou fiduciaire du régime, par chèque, les sommes ainsi retenues sur le salaire des personnes salariées, accompagnées de la contribution équivalente spécifiée à l'Article 2 de la présente annexe. Cette remise doit être faite par l'Employeur au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant leur prélèvement, accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence, tel que fourni par le Fonds et/ou le fiduciaire du régime des personnes salariées contribuant. Chaque contribution ainsi prélevée est insaisissable et incessible, l'Employeur y consentant par les présentes.
4. **LA CONTRIBUTION DE LA PERSONNE SALARIÉE SE FAIT PAR DÉDUCTION À LA SOURCE :**
 - 4.1 L'Employeur retient sur chacune des paies de la personne salariée le montant que celle-ci indique à l'Employeur. La personne salariée peut en tout temps aviser l'Employeur de ne plus retenir ladite contribution.
 - 4.2 Sous réserve de l'Article 2 de la présente, l'Employeur verse au Fonds de solidarité et/ou fiduciaire du régime, le montant prévu pour chaque personne salariée, et ce, à chacune des paies où la déduction à la source s'effectue.