

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE POINTE-CALUMET

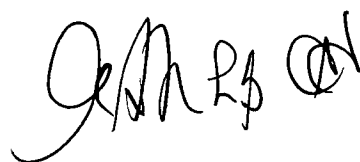
ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3334**

1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	JURIDICTION	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3
ARTICLE 4	DÉFINITIONS	4
ARTICLE 5	STATUTS DES PERSONNES SALARIÉES	6
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	9
ARTICLE 7	HORAIRES DE TRAVAIL	11
ARTICLE 8	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	14
ARTICLE 9	SALAIRES	16
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	18
ARTICLE 11	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	20
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES	23
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS	26
ARTICLE 14	CONGÉS SPÉCIAUX	27
ARTICLE 15	CONGÉS DE MALADIE / RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES	29
ARTICLE 16	ACCIDENTS DE TRAVAIL	32
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ	33
ARTICLE 18	CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES	34
ARTICLE 19	DROITS PARENTEAUX	35
ARTICLE 20	PERFECTIONNEMENT / FRAIS DE TRANSPORT ET DIVERS	39
ARTICLE 21	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE ...	41
ARTICLE 22	MESURES DISCIPLINAIRES	43
ARTICLE 23	RÉGIME DE RETRAITE	45
ARTICLE 24	SÉCURITÉ D'EMPLOI	48
ARTICLE 25	DROITS ACQUIS	49
ARTICLE 26	RÉTROACTIVITÉ	50
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	51
ANNEXE « A »	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES – COLS BLEUS	52



ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES – COLS BLANCS..... 54

ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES – COLS BLEUS 56

ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES – COLS BLEUS 57

ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES..... 59

ANNEXE « B » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS..... 58

ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ 59

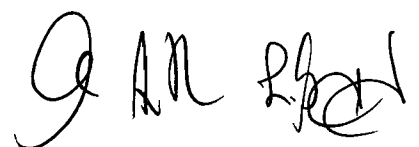
ANNEXE « D » VÊTEMENTS DE TRAVAIL FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR AUX PERSONNES SALARIÉES COLS BLEUS 60

ANNEXE « E » SALAIRE MENSUEL RÉGULIER..... 62

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JAN RICH' or similar, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective régit les relations entre la Municipalité et ses personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation portant le no AM-1001-7832 émis en faveur du Syndicat le 23 janvier 1989.
- 1.02 La Municipalité reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3334, comme le seul et unique représentant et agent négociateur de toutes les personnes salariées visées par la présente convention collective.
- 1.03 Toute entente individuelle, entre l'Employeur et une personne salariée relativement à ses conditions de travail, est nulle et non avenue si elle n'a pas reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 1.04 Toute personne salariée membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective doit le rester et toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat comme condition d'emploi.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. M. L. L.' or similar, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but visé par la présente convention collective est de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Municipalité et ses personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et d'assurer un bon rendement de travail.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. N. B. A.', located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 Il est du ressort exclusif de la Municipalité de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, en conformité avec la Loi et ce, en respectant les stipulations de la présente convention collective.

3.02 Travaux à forfait

La Municipalité convient de ne pas confier à des tiers des contrats à forfait qui ont pour effet de causer des mises à pied, licenciements ou congédiements parmi les personnes salariées régulières et à l'essai, ni subir de baisse de salaire régulier.

3.03 La Municipalité se réserve le droit de requérir de la personne salariée absente, qu'elle lui remette tous les biens appartenant à la Municipalité qu'elle a en sa possession, comme par exemple, le téléphone cellulaire, les clés de la Municipalité et autre objet de ce genre.

3.04 La Municipalité s'engage à traiter ses personnes salariées avec considération et celles-ci s'engagent à fournir un travail honnête et loyal.

La Municipalité, par ses représentants, et le Syndicat, par ses membres, conviennent d'exercer ni menaces, ni contraintes, ni discrimination, ni distinctions injustes, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.

3.05 Harcèlement psychologique

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

On entend par « harcèlement psychologique » 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.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

La personne salariée dispose d'un délai de deux (2) ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST ou par grief.



ARTICLE 4 DÉFINITIONS

4.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants signifient :

- a) « **Employeur** » : la Municipalité de Pointe-Calumet;
- b) « **Syndicat** » : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3334;
- c) « **Personne salariée** » : personne salariée comprise dans l'unité de négociation qui travaille pour l'Employeur;
- d) « **Fonction** » : ensemble de tâches regroupées qui constituent le travail auquel la personne salariée est normalement affectée et dont la fonction et la classification son prévues à l'annexe « B » et la rémunération est prévue à l'annexe « A » de la présente convention collective;
- e) « **Emploi** » : ce mot est synonyme de « fonction »;
- f) « **Poste** » : affectation particulière de la personne salariée dans le cadre général de sa fonction;
- g) « **Jour ouvrable** » : jour de travail de la personne salariée;
- h) « **Conjoints** » :
 - i) qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - ii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - iii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- i) « **Date d'entrée** » : signifie la date d'embauche d'une personne salariée
- j) « **Ancienneté** » : désigne la période totale pendant laquelle la personne salariée a été au service de la Municipalité;
- k) « **Affectation à une fonction supérieure ou promotion** » : désigne l'affectation d'une personne salariée à une classification supérieure;
- l) « **Mutation** » : désigne l'affectation d'une personne salariée d'une fonction à une autre, à l'intérieur d'une même classification;



- m) « **Mouvement de personnel** » : désigne tout déplacement de la personne salariée;

4.02 **Projets spéciaux**

- a) Il est du ressort exclusif de la Municipalité de pouvoir bénéficier d'un programme d'aide à l'emploi offert par les différents paliers de gouvernements, en définissant le salaire versé et le nombre d'heures travaillées par semaine.
- b) Dans tous les cas de projets intégrés et/ou spécifiques subventionnés par les gouvernements provincial et/ou fédéral, l'Employeur doit faire part au Syndicat quant à l'embauche de personnes pour de tels projets, de l'ampleur de ces travaux et du nombre de salariés requis.

Dans le cas où l'Employeur obtient un tel projet, il doit remettre au Syndicat, photocopie du projet, dès que ce dernier est avisé qu'il obtient la subvention.

Ces personnes salariées n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention et elles ne sont pas régies par la déduction de la cotisation syndicale.

Il est entendu que les activités des personnes salariées engagées en vertu des projets prévus ci-haut ne doivent pas léser les personnes salariées régulières ou à l'essai de leurs droits prévus à la présente convention.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. An...'. The signature is written in a cursive style and is located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 5 STATUTS DES PERSONNES SALARIÉES

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le singulier comprend le pluriel et le pluriel le singulier et les personnes salariées n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

5.01 a) **Personne salariée régulière à :**

i) « Temps complet »

Désigne toute personne salariée qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe b) i) qui suit et dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers par l'Employeur.

ii) « Temps partiel »

Désigne toute personne salariée qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe b) ii) qui suit. La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie de la garantie du salaire et de travail pour les heures de travail prévues à l'emploi à laquelle elle est affectée, tel que défini à l'article 6.

Cette personne salariée travaille selon un horaire normal qui comporte moins de trente-trois heures et demie (33,5 h) pour une personne salariée col blanc et moins de quarante heures (40 h) pour une personne salariée col bleu.

Les personnes salariées régulières à temps partiel sont assujetties à toutes les dispositions de la présente convention collective au prorata des heures et semaines travaillées.

b) **Personne salariée à l'essai à :**

i) « Temps complet »

Désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste régulier à temps complet mais qui n'a pas complété sa période d'essai pour l'Employeur en vue d'obtenir son statut de personne salariée régulière à temps complet.

La période d'essai est de 804 heures travaillées pour une personne salariée col blanc et de 960 heures travaillées pour une personne salariée col bleu.



La personne salariée à l'essai est assujettie à toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception du régime d'assurance collective et du droit de grief à la suite de renvoi, mise à pied ou congédiement.

ii) **« Temps partiel »**

Désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste régulier à temps partiel mais qui n'a pas complété sa période d'essai pour l'Employeur en vue d'obtenir son statut de personne salariée régulière à temps partiel.

La période d'essai est de 804 heures travaillées pour une personne salariée col blanc et de 960 heures travaillées pour une personne salariée col bleu.

Cette personne salariée travaille selon un horaire normal qui comporte moins de trente-trois heures et demie (33,5 h) pour une personne salariée col blanc et moins de quarante heures (40 h) pour une personne salariée col bleu.

La personne salariée à l'essai à temps partiel est assujettie à toutes les dispositions de la présente convention collective au prorata des heures et semaines travaillées à l'exception du régime d'assurance collective et du droit de grief à la suite de renvoi, mise à pied ou congédiement.

c) **Personne salariée temporaire**

Désigne toute personne salariée embauchée pour les raisons suivantes :

- Pour un surcroît de travail;
- Pour remplacer une absence d'une personne salariée en vertu de toute raison prévue à la convention collective.

La personne salariée temporaire bénéficie de tous les avantages de la présente convention à l'exception des dispositions prévues aux articles 7.04, 10, 12, 14, 15 (assurance collective), 18 et 24. En compensation des avantages suivants : article 13 (Vacances), articles 15.05 (Jours de maladie) et l'article 18 (Congés pour affaires personnelles), l'Employeur paie, à la personne salariée temporaire à chaque versement de salaire un montant forfaitaire égal à dix pour cent (10 %) de son salaire en plus de son salaire régulier.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'Q. A. M. P.' followed by a circular mark.

La personne salariée temporaire n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage si elle est mise à pied quand sa période d'embauche est terminée, ou lorsque ses services ne sont plus requis.

L'embauche d'une personne salariée temporaire n'a pas pour but de limiter ou d'empêcher la création d'un poste régulier. L'Employeur ne peut abolir un poste régulier pour le remplacer par un poste temporaire.

d) **Personne salariée saisonnière**

Désigne toute personne salariée embauchée pour effectuer du travail tel que défini à l'Annexe « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES. Les salaires et conditions de travail de ladite personne salariée sont ceux prévus auxdites annexes.

e) **Personne salariée étudiante**

Désigne toute personne salariée inscrite régulièrement à une institution scolaire reconnue, à la session précédente et suivante à sa période d'embauche. Elle désigne également l'étudiant en année ou session sabbatique, inscrit à la session suivante à sa période d'embauche.

Les salaires et conditions de travail de ladite personne salariée sont ceux prévus aux emplois particuliers désignés à l'Annexe « A » SALAIRES ET CLASSIFICATION – PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Q. M. P. G.' followed by a stylized flourish.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Il est convenu que chaque personne salariée verse un montant égal à la cotisation syndicale, lequel est déduit de son salaire hebdomadaire et remis mensuellement au trésorier du Syndicat. La cotisation syndicale est payable dès l'entrée de la personne salariée au service de la Municipalité.

La cotisation syndicale est prélevée sur le salaire mensuel régulier tel que prévu à l'annexe « E » de la convention collective.

6.02 Le chèque des cotisations syndicales est accompagné d'un rapport détaillé des cotisations remis mensuellement au Syndicat.

6.03 Tout membre du Syndicat choisi comme délégué dans le cas de congrès syndicaux ou de rencontres syndicales pour fins d'étude est autorisé à quitter son travail sans perte de rémunération sur production d'un certificat à cet effet.

Le nombre maximum de ces congés est de vingt (20) jours par année pour l'ensemble des personnes salariées, mais seulement dix (10) jours sans perte de rémunération.

La personne salariée choisie doit prévenir son supérieur immédiat au moins sept (7) jours à l'avance et pas plus d'une (1) personne salariée par service est libérée.

6.04 Dans le cas de négociation, de conciliation ou de différend, deux (2) délégués, pas plus d'un (1) délégué par service, sont libérés sans perte de rémunération.

Dans le cas d'audition d'un grief, un (1) délégué est libéré sans perte de rémunération.

Les témoins sont libérés sans perte de rémunération pour la durée de leur témoignage.

6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut, à sa demande, être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec un représentant de la Municipalité. Si telle rencontre se tient durant les heures régulières de travail de la personne salariée, cette dernière ne subit aucune perte de rémunération.



6.06 Lorsque l'Exécutif du Syndicat convoque une assemblée des membres du Syndicat, la Municipalité s'engage, dans l'éventualité où un local est disponible, à fournir un local pour accommoder de façon adéquate tous ceux qui y assistent, pourvu que cette demande parvienne à la directrice générale de la Municipalité vingt-quatre (24) heures à l'avance.

6.07 Le temps nécessaire est accordé à un maximum de deux (2) représentants syndicaux pour rencontrer les autorités de la Municipalité afin de régler tout grief ou mésentente.

Lors de ces rencontres, les représentants du Syndicat peuvent se faire accompagner d'un représentant extérieur.

6.08 Le Syndicat a le droit d'afficher, dans les services concernés de la Municipalité, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées.

7.02 **Personnes salariées – cols bleus**

a) Tous les services

À l'exception de celles assignées au poste de :

Brigadier (voir 7.02 b.1)

Concierge au centre communautaire (voir 7.02 b.2)

Préposé à l'entretien des patinoires et des parcs (voir 7.02 b.3)

Préposé à l'écocentre (voir 7.02 b.4)

Elles sont assujetties par période de paie à quarante heures (40 h) de travail et réparties de la façon suivante :

- Lundi au jeudi 07 h 00 à 12 h 00
 12 h 45 à 16 h 30
- Vendredi 07 h 00 à 12 h 00

b.1) **Brigadier scolaire**

La semaine de travail du brigadier comporte quinze (15 heures) par semaine durant la période scolaire, sauf pour la première et la dernière semaine des classes, pour lesquelles le brigadier est rémunéré pour les heures effectivement travaillées.

b.2) **Concierge au centre communautaire**

La semaine de travail du concierge au centre communautaire comporte un maximum de quarante (40) heures par semaine, entre le lundi et le vendredi, pour un minimum de quatre (4) heures consécutives par jour. Son horaire de travail est déterminé par l'Employeur.

b.3) **Préposé à l'entretien des patinoires et des parcs**

La semaine de travail du préposé à l'entretien des patinoires et des parcs comporte un maximum de quarante (40) heures par semaine, entre le dimanche et le samedi, pour un minimum de trois (3) heures consécutives par jour et bénéficie de deux (2) jours de congés par semaine. Son horaire de travail est déterminé par l'Employeur.



b.4) Préposé à l'écocentre

La semaine de travail du préposé à l'écocentre comporte un maximum de quarante (40) heures par semaine, du lundi au samedi, pour un minimum de quatre (4) heures consécutives par jour. Son horaire de travail est déterminé par l'Employeur.

7.03 Les personnes salariées visés par la présente convention bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et de quinze (15) minutes au cours de l'après-midi.

Dans l'éventualité où des personnes salariées travaillent sur un quart de travail différent, ils ont droit à ces périodes prises approximativement au milieu de la première partie et de la deuxième partie de la journée de travail.

7.04 Prime de quart

La personne salariée dont l'horaire de travail comporte l'obligation de travailler après 16 h 30 ou avant 7 h du matin, reçoit une prime de 1,08 \$ l'heure en 2019. Pour chacune des autres années de la convention, l'augmentation statutaire s'applique.

7.05 Prime de responsable – patinoires

La personne salariée régulière qui a la responsabilité des personnes salariées saisonnières préposées à l'entretien et la surveillance des patinoires reçoit une prime de responsabilité de 1,45 \$ l'heure en 2019 s'appliquant après 16 h 30 du lundi au jeudi, et après midi (12 h 00) le vendredi. Pour chacune des autres années de la convention, l'augmentation statutaire s'applique.

7.06 Pompiers à temps partiel

Une personne salariée régie par la présente convention collective, qui est aussi employée comme pompier pour la Municipalité, peut, si elle est appelée comme pompier, pendant les heures de travail prévues par la présente convention, quitter son emploi de façon sécuritaire, sans perte de traitement et d'avantages pour les heures prévues par la présente convention.

7.07 De plus, cette personne salariée est considérée comme étant au travail, pendant les heures de travail prévues par la présente convention, et bénéficie des avantages prévus comme pompier s'ils sont supérieurs, sans doublement de rémunération et d'avantages.

7.08 Les heures travaillées en tant que pompier ne peuvent être compilées aux fins du temps supplémentaire, en vertu de la présente convention collective.



ARTICLE 8 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

8.01 Tout travail effectué sur semaine en plus ou en dehors des heures normales de travail, selon l'article 7, est considéré comme du travail rémunéré au taux du temps supplémentaire.

Lorsque du travail est effectué en temps supplémentaire, il est compté quart d'heure par quart d'heure; toute fraction d'un quart d'heure est considéré comme un quart d'heure entier, et ce, à compter de la cinquième (5^e) minute.

Lorsque le coordonnateur à l'environnement et aux communications est requis de travailler du domicile en dehors des heures régulières de travail, il est payé une (1) heure au taux de temps supplémentaire applicable.

Il en est de même pour la personne salariée qui fait la lecture des données pour l'usine à même la tablette.

8.02 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon ci-après décrite :

- a) jours de la semaine normale de travail : taux du temps régulier majoré à cent cinquante pour cent (150 %);
- b) le samedi : taux du temps régulier majoré à cent cinquante pour cent (150 %);
- c) le dimanche : taux du temps régulier majoré à deux cent pour cent (200 %);
- d) nonobstant ce qui précède, tout travail fait lors d'une fête fériée est rémunéré au taux du temps régulier majoré à deux cent pour cent (200 %) en plus de la journée fériée.

8.03 Toute personne salariée qui, après avoir quitté son poste à la fin de sa période de travail, est obligée de revenir pour effectuer un travail supplémentaire, est payée au taux du temps supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures.

La personne salariée effectue uniquement le travail spécifique pour lequel elle est rappelée.

Lorsqu'une personne salariée est rappelée pour des travaux d'urgence, il doit s'écouler une période de six (6) heures avant le début de sa prochaine période normale de travail, et ce, sans perte de rémunération, le cas échéant.

8.04 Tout travail devant être exécuté en temps supplémentaire doit être offert, en premier lieu, aux personnes salariées régulières aptes à faire le travail, par fonction et par ancienneté. À défaut de disponibilité, le travail est offert aux autres salariés, par ancienneté.

8.05 Le temps supplémentaire est volontaire, sauf en cas d'urgence et si la personne salariée accepte d'en faire pendant ses vacances annuelles, elle est rémunérée à temps et demi (cent cinquante pour cent (150 %)) et a le droit de reprendre ses jours de vacances à une autre période à son choix.

Il est entendu cependant qu'il n'y a aucune demande de temps supplémentaire de faite aux personnes salariées en vacances, et que celles-ci ne seront contactées que si personne n'accepte de faire du temps supplémentaire.

8.06 Entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre inclusivement, la personne salariée qui effectue du temps supplémentaire peut décider de mettre en banque le temps supplémentaire effectué pendant cette période.

La personne salariée régulière peut choisir d'utiliser en congé payé (temps compensé) un maximum de quatre-vingts (80) heures par année pendant cette période et de quarante (40) heures pour une personne salariée temporaire. Si elle décide de prendre un congé, celui-ci doit être d'au moins deux (2) heures à la fois et le congé peut être pris avec l'autorisation de la direction générale. Cependant, la prise du congé en vertu du présent paragraphe, le vendredi, est limitée à trois (3) par année. Tout congé payé (temps compensé) peut être refusé s'il est demandé entre le 1^{er} juillet et le 31 août. Également, aucun congé payé (temps compensé) ne peut être repris dans la même journée que celle de son accumulation.

Si la personne salariée décide de cumuler son temps supplémentaire en banque, elle peut demander de se faire monnayer son temps supplémentaire en faisant la demande au moins une semaine à l'avance entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre. Tout temps supplémentaire qui demeure dans sa banque le ou vers le 15 décembre inclusivement est monnayé à cette période et la banque est remise à zéro (0). La Municipalité en acquitte le remboursement à la personne salariée au taux établi à cette période de l'année. Entre le 16 décembre et le 31 décembre inclusivement, tout temps supplémentaire effectué est directement payé à la paie suivant son accumulation.

Le choix de se faire payer du temps supplémentaire sur la paie suivant son accumulation ou de le mettre en banque est exprimé par le salarié au moment où il est requis de travailler. À défaut de l'expression de son choix, ce temps est payé sur la paie qui suit la semaine d'accumulation. Le temps supplémentaire payé ou accumulé en banque l'est à raison d'une fois et demie (1,5) le temps effectivement travaillé ou deux (2) fois suivant le cas applicable en vertu de l'article 16.02 de la présente convention collective.



ARTICLE 9 SALAIRES

- 9.01 Les taux de salaires des personnes salariées régies par la présente convention collective sont ceux apparaissant aux annexes, faisant partie intégrante de la présente convention collective.
- 9.02 L'augmentation de salaire consécutive à une classification ou une reclassification à la hausse est effective à la date de la demande de classification ou de révision de la classification déjà existante.
- 9.03 La paie est distribuée tous les mercredis par dépôt bancaire. Les détails ci-après doivent apparaître sur le talon de paie :
- les nom et prénom de la personne salariée;
 - la date de la période de paie;
 - le nombre d'heures régulières accomplies;
 - le montant total de l'argent payé;
 - les déductions faites, y compris les perceptions de la cotisation syndicale;
 - le montant net payé;
 - le salaire payé des primes; *
 - le salaire payé à temps et demi; *
 - le salaire payé à temps double; *
 - le crédit de maladie.
- * Dans ces cas, les détails apparaissent sur la paie de la semaine suivante.
- 9.04 Toute somme versée en trop à une personne salariée ou tout montant que doit une personne salariée à l'Employeur est récupéré sur la paie de cette personne et ce, à raison de vingt-cinq pour cent (25 %) de la somme due par paie, jusqu'à remboursement complet.
- 9.05 Dans le cas d'erreur de cinquante dollars (50 \$) ou plus sur la paie d'une personne salariée, soit un montant versé en trop ou non versé, un délai de quarante-huit (48) heures s'applique pour la correction ou le remboursement. Ce délai ne s'applique pas pour la période du 24 décembre au 2 janvier; le quarante-huit (48) heures s'applique lors de l'ouverture des bureaux, soit en janvier.
- 9.06 Il est de la responsabilité de la personne salariée de transmettre sa ou ses cartes de temps à son supérieur immédiat ou à l'endroit prévu à cette fin.




9.07 La personne salariée régulière à temps complet a droit à un montant forfaitaire de cent dollars (100 \$) à chaque année, en un seul versement le ou vers le 15 décembre. La personne salariée à temps partiel y est également assujettie au prorata des heures et semaines travaillées.

La personne salariée temporaire qui a un horaire de moins de mille sept cent quarante-deux (1 742) heures par année pour une personne salariée col blanc et de moins de deux mille quatre-vingt (2 080) heures par année pour un col bleu, bénéficie de ce montant au prorata des heures régulières travaillées.

9.08 Les salaires pour l'année sont majorés, à compter du 1^{er} janvier 2019, de deux virgule quatorze pour cent (2,14 %), et sont indiqués à l'annexe « A ».

9.09 Les salaires pour les années 2020 à 2023 inclusivement sont majorés d'un minimum de deux pour cent (2 %) pour chacune de ces années.

Au-delà des majorations des salaires ci-haut mentionnés, ceux-ci seront négociés et ajustés à la hausse s'il y a lieu, suite à l'exercice d'équité salariale et d'implantation d'une structure salariale. Ces salaires seront inclus à la convention collective par le biais d'une lettre d'entente.



ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à la Municipalité.
- 10.02 Après une période d'essai prévu à l'article 5.01 b), l'ancienneté de la personne salariée est reconnue et ce, rétroactivement à sa date d'embauche et elle devient une personne salariée régulière.
- 10.03 Les parties conviennent que l'annexe « B », faisant partie intégrante de la présente convention collective, est la liste d'ancienneté reconnue entre les parties. La Municipalité fait la mise à jour lors de correction ou embauche.
- 10.04 La personne salariée perd ses droits d'ancienneté et perd son emploi dans les cas suivants :
- a) lorsqu'elle quitte volontairement son emploi;
 - b) lorsqu'elle est congédiée pour une cause juste et suffisante;
 - c) si, suite à un rappel au travail, elle est absente de son travail pour une période de plus de quatre (4) jours ouvrables et consécutifs, sans donner d'avis ou d'excuse raisonnable;
 - d) si elle est mise à pied pour quinze (15) mois;
 - e) si, suite à un rappel au travail, lors d'une mise à pied, elle ne se rapporte pas au travail à la troisième journée qui suit la réception de l'avis, la première journée étant le lendemain de la journée de la réception de l'avis.
- 10.05 Toute personne salariée de la Municipalité transférée dans la présente unité d'accréditation conserve ses droits d'ancienneté uniquement pour les fins d'application des bénéfices marginaux.
- 10.06 **Poste hors accréditation**
- a) Lorsqu'une personne salariée de l'unité d'accréditation accepte un poste en dehors de ladite unité, elle bénéficie d'une période d'essai de six (6) mois. Si pendant cette période de six (6) mois la personne salariée n'est pas satisfaite de son nouveau poste ou si l'Employeur n'est pas satisfait de la personne salariée, celle-ci peut être retournée ou peut retourner à son ancien poste, sans préjudice à ses droits.



- b) La personne salariée régulière nommée temporairement dans une fonction de direction reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire de cette fonction lors du remplacement durant la période d'absence pour vacances ou maladie de celle-ci.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'RAMPSON' with a stylized flourish at the end.

ARTICLE 11 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

11.01 Affichage de poste

Lors de la création de poste ou lorsqu'un poste est vacant, il est entendu que la Municipalité affiche le poste pour une période de cinq (5) jours ouvrables au moyen d'un avis. La Municipalité bénéficie d'un délai de quarante-cinq (45) jours suite à une vacance pour décider de combler ou d'abolir un poste.

Cet avis comprend les informations suivantes :

- le titre de la fonction;
- le statut d'emploi;
- le taux de salaire;
- les heures de travail;
- une description sommaire de l'emploi;
- les exigences normales du poste;
- le service où se trouve le poste vacant ou nouvellement créé;
- la date d'entrée en fonction.

11.02 Candidature

- a) Les personnes salariées intéressées à poser leur candidature doivent le faire par écrit et adresser cette demande à la directrice générale de la Municipalité.
- b) Une personne salariée absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention ne perd pas de ce fait le droit de poser sa candidature aux postes vacants dans les délais prévus au paragraphe 11.01.
- c) Le Syndicat peut appliquer, pour et au nom de toute personne salariée, dont il a tout lieu de croire qu'elle est absente pendant la période d'affichage et ce, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 11.01. Cette personne salariée doit être capable cependant d'occuper le poste dans les trente (30) jours de sa nomination. Quant à la personne salariée absente pour vacances, elle a droit de poser sa candidature dans les dix (10) jours ouvrables de son retour au travail.
- d) L'Employeur transmet par écrit, au Syndicat, la liste de toutes les personnes candidates et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage du poste.



11.03 **Comblement du poste**

La Municipalité doit procéder à la nomination dans les vingt (20) jours qui suivent la fin de l'affichage si au moins un candidat s'est qualifié. Il est de plus entendu que la personne salariée débute sa nouvelle fonction aussitôt la nomination accordée. En cas de désaccord, la personne salariée ou le Syndicat peut soumettre un grief et référer le tout à l'arbitrage conformément à l'article 21.

Le poste est attribué à la personne candidate selon les critères et dans l'ordre suivant :

- a) à la personne salariée régulière candidate ayant le plus d'ancienneté, capable d'accomplir les exigences normales du poste;
- b) à toute autre personne capable d'accomplir les exigences normales du poste.

11.04 **Période d'essai**

Une nomination en vertu de l'article 11.03, n'est pas confirmée tant que la personne salariée n'a pas complété une période d'essai d'une durée de soixante (60) jours travaillés, à la satisfaction de la Municipalité.

- a) La personne salariée peut mettre fin à sa nomination au cours de cette période d'essai.
- b) La Municipalité peut mettre fin à la période d'essai d'une personne salariée avant l'expiration du délai prévu, si cette dernière ne répond pas aux exigences normales de la fonction;
- c) Dans l'éventualité où l'une des situations prévues aux alinéas a) ou b) se produit, la personne salariée reprend immédiatement le poste qu'elle occupait avant sa nomination.
- d) Le poste redevenu vacant suite à l'application de l'article 11.04 a) ou b) est comblé parmi les autres personnes salariées qui avaient déjà posé leur candidature à ce poste selon les critères et l'ordre prévus à l'article 11.03.

11.05 **Mouvement de personnel**

Dans tous les cas de mouvement de personnel, de promotion ou de rappel au travail, suite à une mise à pied, la Municipalité attribue le poste à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté, à condition qu'elle soit capable d'accomplir les exigences normales de la fonction.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. ARBON' with a stylized flourish at the end.

11.06 Les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté. La personne salariée dont le poste est aboli peut déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté en autant qu'elle puisse accomplir les exigences normales du poste.

11.07 **Création de nouvelles fonctions**

Si la Municipalité crée de nouvelles fonctions, le salaire est fixé par entente entre les parties.

À défaut d'entente, la Municipalité détermine le salaire et le Syndicat peut alors soumettre le cas directement à l'arbitrage dans les trois (3) mois de la connaissance par le Syndicat de la création d'un poste.

Dans ce cas, le poste est affiché lorsque les parties en sont venues à une entente ou à la suite de la décision arbitrale, s'il y a lieu.

11.08 **Autres dispositions**

Sauf dans le cas mentionné à l'article 22.01, toute personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, est assignée à un poste de travail comportant un salaire moins élevé, conserve le salaire et les avantages de la classe supérieure s'y rattachant ainsi que les augmentations de salaires s'il y a lieu.

11.09 En cas de désaccord sur les présents articles, la personne salariée ou le Syndicat peut soumettre un grief et référer le tout à l'arbitrage, conformément à l'article 21 et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur en tout temps.

Assignations temporaires

11.10 Lorsqu'une personne salariée occupe temporairement, à la demande de la Municipalité, une fonction couverte par la présente convention collective autre que celle qu'elle remplit régulièrement, elle reçoit le salaire pour celle qui est la mieux rémunérée.

11.11 **Remplacement du brigadier scolaire**

En l'absence du brigadier scolaire, s'il est impossible de trouver une personne remplaçante à l'interne et à l'externe, le remplacement est effectué par la personne salariée (col bleu), au travail lors de l'absence, ayant le moins d'ancienneté.



ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES

12.01 Toute personne salariée couverte par les présentes a droit suivant son service :

- a) si elle a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de vacances payée à son taux régulier de salaire pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
- b) après douze (12) mois de service continu, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- c) après trois (3) ans de service continu, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- d) après sept (7) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- e) après treize (13) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- f) à compter de dix-huit (18) ans de service continu, une (1) journée additionnelle est accordée par année jusqu'à ce que la personne salariée atteigne six (6) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.
- g) à compter de vingt-huit (28) ans de service continu, une (1) journée supplémentaire de vacances payée, et ce, à tous les deux (2) ans de service additionnel pour un maximum de sept (7) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.

L'indemnité pour congé annuel (vacances) à une personne salariée temporaire, saisonnière et étudiante lui est versée chaque semaine sur sa paie régulière.

12.02 Uniquement pour la période estivale du 1^{er} juin au 1^{er} septembre, la personne salariée doit soumettre son choix de vacances au plus tard le 31 mars. Par la suite, l'Employeur transmet la confirmation à la personne salariée. À la demande de la personne salariée régulière, la rémunération pour la période de vacances lui est remise avant son départ.

12.03 La période de vacances de chaque personne salariée sera fixée au choix de cette dernière en tenant compte de l'ancienneté des autres personnes salariées.



Les vacances du personnel cadre ne peuvent empêcher une personne salariée couverte par les présentes de prendre ses vacances selon le présent article.

L'Employeur accorde à la personne salariée, lorsque les besoins des services sont rencontrés, ses vacances annuelles.

12.04 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie, accident ou toute lésion professionnelle et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, si elle le désire, remettre ses vacances annuelles à une autre date entendue entre elle et la Municipalité. Cependant, la Municipalité peut monnayer ses vacances si elles ne peuvent être prises après une année de la date initialement prévue.

12.05 Toute personne salariée couverte par la présente entente ne peut pas prendre ses vacances pour une période de plus de quatre (4) semaines consécutives durant la période allant du 1^{er} juin au 30 septembre.

Une personne salariée pourra prendre cinq (5) semaines consécutives durant la période allant du 1^{er} janvier au 31 mai et du 1^{er} octobre au 31 décembre.

Cependant, la personne salariée pourra combiner ses semaines de vacances d'une année avec celle d'une nouvelle année en lien avec le congé des Fêtes, et ce, pour un maximum de sept (7) semaines.

12.06 **Fractionnement d'une semaine de vacances**

L'équivalent d'une semaine de vacances (maximum cinq (5) jours) peut être fractionnée en journées, après entente entre les parties. Ces congés pourraient être refusés entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre, ainsi que pour compléter la troisième (3^e) semaine de congé des Fêtes. Cette même semaine pourra être fractionnée en période minimum de deux (2) heures à la fois, après entente entre les parties.

Également dans cette même semaine fractionnable, le premier congé payé en vacances, qui est autorisé et utilisé par la personne salariée un vendredi, équivaut à une demi-journée et est ainsi débité. Seulement une journée pourra être fractionnée et utilisée en vendredi. Les autres journées fractionnées qui seront utilisés par la personne salariée un vendredi sont débités normalement à savoir, comme une journée complète.

12.07 L'année de référence pour l'accumulation des vacances s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année. Cependant, la personne salariée a droit à toutes ses vacances annuelles si elle obtient, au cours de l'année, la période de service lui donnant droit aux dites vacances.



Il est entendu que l'Employeur peut déduire de la paie de la personne salariée toutes sommes représentant des vacances payées par anticipation s'il y a cessation d'emploi, sauf en cas de retraite et en cas de décès. La personne salariée autorise cette déduction par écrit au moment de l'octroi des vacances par anticipation.

Si pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte le service de la Municipalité, elle a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

- 12.08 Une personne salariée peut reporter une semaine de vacances à l'année subséquente après entente avec l'Employeur. Toutefois, cette semaine n'a pas priorité sur les vacances de l'année à laquelle elle est reportée.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. M. P.' followed by a stylized flourish.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS

13.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés et payés aux personnes salariées à leur taux régulier:

- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la fête Nationale;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- les deux (2) semaines complètes incluant Noël et le Jour de l'An, après entente entre les parties.

13.02 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 20 de cette convention collective, la personne salariée reçoit la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances. Cependant, l'Employeur peut obliger la personne salariée à reporter ses journées à une date convenue entre la personne salariée et la Municipalité.

13.03 Si un des jours ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, la fête fériée est observée le jour ouvrable précédent ou suivant, tel que déterminé par la Municipalité et elle est payée comme une journée normale de travail.

Pour les personnes salariées régulières à temps partiel et temporaires, il est entendu qu'un jour férié est chômé et payé lorsque l'horaire régulier de travail de la personne salariée régulière à temps partiel et temporaire prévoit qu'elle doit travailler ce jour de fête chômé.

Pour les personnes salariées saisonnières et étudiantes, les dispositions de la Loi sur les normes du travail s'appliquent.

13.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit être à son poste la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête, à moins que la personne salariée soit absente en vertu d'une disposition de la convention collective.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. R. R. R. R.' with a large flourish at the end.

ARTICLE 14 CONGÉS SPÉCIAUX

14.01 Toute personne salariée régie par la présente convention collective bénéficie des congés payés dans les cas suivants :

- a) lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables, le premier jour étant la veille du mariage;
- b) lors du mariage de son enfant, de son frère, de sa sœur, de son père, de sa mère : le jour du mariage;
- c) lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant : la personne salariée peut s'absenter du travail à l'occasion de la naissance de son enfant pendant cinq (5) jours, mais seulement deux (2) jours ouvrables sont rémunérés. La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter pour seulement deux (2) jours ouvrables;
- d) lors du décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père et de sa mère : cinq (5) jours ouvrables.
- e) lors du décès de son frère, de sa sœur : trois (3) jours ouvrables et une (1) journée sans rémunération;
- f) lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère : trois (3) jours ouvrables. Aux fins de la présente convention, les mots « beau-père » et « belle-mère » signifient : le père et la mère du conjoint de la personne salariée ou encore le conjoint ou la conjointe du père ou de la mère de la personne salariée;
- g) lors du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, d'un grand-parent : un (1) jour ouvrable;

14.02 Dans le cas de décès, le nombre de jours est calculé à compter de la date du décès ou le lendemain, ou lorsque la dépouille mortelle est libérée par les autorités.

Cependant, un (1) jour supplémentaire de congé est accordé si les funérailles se déroulent à plus de deux cents (200) kilomètres de la Municipalité.

Il est également possible de garder une (1) journée prévue pour le décès pour l'inhumation, s'il y a lieu, concernant les décès mentionnés aux paragraphes 14.01 d), e) et f).

14.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou toutes autres vacances en vertu de la présente convention collective à l'exception de l'article 17.01 g).



Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

14.04 Toute autre absence au travail que celles mentionnées ci-haut doit faire l'objet d'une demande de la part de la personne salariée, au contremaître ou à la directrice générale ou en leur absence au maire.

14.05 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une cause où elle-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, la Municipalité continue à verser le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, mais la personne salariée rembourse à la Municipalité le montant des sommes reçues pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

14.06 Si une personne salariée est poursuivie au civil à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, la Municipalité s'engage à la défendre en lui procurant les services légaux nécessaires, à condition que ladite personne salariée ne se soit rendue coupable d'aucune faute grave.

14.07 **Congé sans solde**

- a) À la demande d'une personne salariée régulière, un congé sans solde d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an est accordé. Telle demande n'est autorisée qu'à tous les cinq (5) ans moyennant un préavis de six (6) mois. Toutefois, ce préavis peut être inférieur à six (6) mois dans le cas où l'Employeur peut procéder au remplacement de la personne salariée dans un délai plus court.
- b) Durant ce congé, la personne salariée régulière conserve son ancienneté. Cependant, les journées de maladies sont payables proportionnellement aux nombres de mois travaillés. La personne salariée régulière peut continuer de participer au régime d'assurance collective en assumant de payer cent pour cent (100 %) de sa prime.
- c) Le congé ne peut être refusé, mais pour des dispositions particulières nécessitant sa présence au travail, la demande peut être retardée exceptionnellement par la direction générale et est accordée dès que la situation est réglée.



ARTICLE 15

CONGÉS DE MALADIE / RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

Assurance salaire

- 15.01 a) Les personnes salariées régulières couvertes par cette convention collective doivent être couvertes par l'assurance collective et les bénéficiaires en traitement salaire et maladie, hospitalisation et assurance-vie.

Les bénéficiaires prévus à cette assurance collective leur sont payés par l'assureur de la façon prévue aux polices collectives.

Les primes prévues aux assurances collectives sont payables à quarante pour cent (40 %) par les personnes salariées visées et à soixante pour cent (60 %) par la Municipalité.

b) **Transfert des responsabilités**

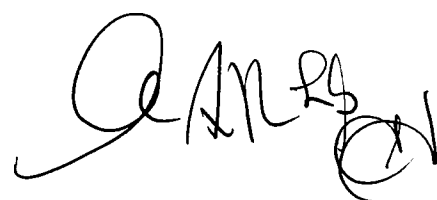
Les parties conviennent qu'à compter de la signature de la présente convention, la lettre d'entente numéro 5, signée le 10 mars 2004, demeure en vigueur.

- 15.02 Lorsqu'une personne salariée est en congé de maladie, les primes de l'assurance collective sont payées à cent pour cent (100 %) par l'Employeur et ce, à partir de la deuxième semaine de congé de maladie et pour une durée de dix-sept (17) semaines.

- 15.03 Il est de plus entendu entre les parties qu'aucune modification ne peut être apportée au présent régime d'assurance collective sans l'accord mutuel des parties.

- 15.04 Dans les cas d'accident ou de maladie, la Municipalité verse à la personne salariée l'équivalent de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire brut pendant une durée maximale de dix-sept (17) semaines.

Durant cette période, la personne salariée doit remettre à l'Employeur les chèques reçus de l'assureur et/ou de l'assurance emploi et ce dans les cinq (5) jours de leur réception. Dans le cas où l'assureur et/ou l'assurance emploi verse les prestations par dépôt direct à la personne salariée, cette dernière personne doit fournir à l'Employeur une photocopie du relevé de dépôt et doit lui rembourser la somme encaissée et ce dans les cinq (5) jours de la date du dépôt direct.



Dans le cas où la personne salariée ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe précédent, l'Employeur peut déduire le montant à réclamer de toute somme due à la personne salariée.

15.05 Jours de maladies

En plus des bénéfices d'assurance-salaire prévus aux assurances collectives, la Municipalité accorde pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, à chaque personne salariée qui y a droit, un crédit de huit (8) jours de congés payés pour raison de maladie. Ces jours sont crédités à raison d'un (1) jour pour chaque mois entier de service. Ces jours de congé sont utilisés par la personne salariée au cours du délai de carence prévu à l'assurance-maladie.

Toute absence de plus de trois (3) jours doit être justifiée par un certificat médical, à défaut de quoi la personne salariée n'a pas droit au paiement du jour de congé payé pour raison de maladie.

Pour les seules fins du présent article, le premier congé payé en raison de maladie, qui est utilisé par la personne salariée un vendredi, équivaut à une demi-journée et est ainsi débité. Seulement une journée pourra être fractionnée et utilisée en vendredi. Les autres congés pour raison de maladie, qui seront utilisés par la personne salariée un vendredi, sont débités normalement à savoir, comme une journée complète.

Il est accordé d'utiliser en heure, l'équivalent d'un maximum de deux (2) jours de maladies.

15.06 La Municipalité peut demander, à ses frais, un examen médical pour une personne salariée qui est absente pour maladie, accident ou toute lésion professionnelle.

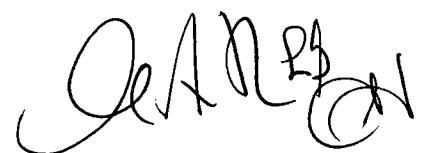
15.07 Dans les cas douteux, la Municipalité peut exiger un certificat médical pour une absence de maladie ou accident. La Municipalité convient de ne pas abuser de ce droit.

La Municipalité convient de défrayer le coût du certificat médical exigé.

15.08 Un (1) mois entier de service signifie tous les jours de calendrier pendant lesquels la personne salariée a travaillé tous les jours ouvrables conformément à la convention collective. Il est convenu que si une personne salariée est absente en vertu d'une disposition de la présente convention collective ou avec l'autorisation de la Municipalité, la personne salariée est réputée avoir travaillé pour ces jours ouvrables d'absence.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. M. P.' or similar, written in a cursive style.

- 15.09 La personne salariée visée par le présent chapitre bénéficie, si elle quitte d'elle-même son emploi, lors de sa mise à pied définitive, ou lorsqu'elle prend sa retraite, du solde des heures de maladie accumulées à son crédit.
- 15.10 Les heures de congé en maladie non utilisées par la personne salariée au cours de la période précitée à l'article 15.06, lui sont payées au taux de salaire de l'année et ce, un maximum de deux (2) fois par année, à la demande de la personne salariée, soit la paie suivant le 15 juin pour un maximum de quatre (4) jours et la paie suivant le ou vers le 15 décembre pour les journées restantes. Si la personne salariée quitte la Municipalité ou est mise à pied de façon définitive et qu'elle a reçu le paiement des crédits des jours de maladies, celle-ci doit rembourser la Municipalité des crédits qui lui ont été payés en fonction du nombre de mois non travaillés.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JEAN-PAUL' with a stylized flourish at the end.

ARTICLE 16 ACCIDENTS DE TRAVAIL

16.01 Lorsqu'une personne salariée est empêchée de faire son travail pour une cause reconnue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la Municipalité avise la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et verse directement à la personne salariée la compensation prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire net). La Municipalité verse la compensation pendant l'incapacité totale temporaire de la personne salariée et ce, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines. La Municipalité se fait rembourser par la CNESST la compensation ainsi versée à la personne salariée.

En cas de refus ultérieur de la CNESST de verser la compensation, la Municipalité peut récupérer sur les paies de la personne salariée les sommes ainsi versées en trop.

Dans ce cas, le remboursement doit être complété dans les quatre-vingt-dix (90) jours du refus de la CNESST.

16.02 La personne salariée accidentée ou malade a, sauf urgence, le choix de son hôpital. Dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle doit accepter le choix de l'hôpital fait par l'Employeur.

16.03 La personne salariée accidentée doit faire rapport de son accident de travail à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, en autant que la chose soit possible.

16.04 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas la banque de jours de maladie monnayables accumulés au crédit de la personne salariée, telle que définie en vertu de l'article 15.05.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'QMRB' followed by a stylized flourish.

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ

17.01 La Municipalité peut obliger le port de vêtements qui sont nécessaires et appropriés à toute personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Les vêtements ainsi exigés par la Municipalité sont fournis par cette dernière, et sont décrits à l'annexe « D », faisant partie de la présente convention.

17.02 La Municipalité doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses personnes salariées au travail.

17.03 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées.

17.04 Pour atteindre les objectifs ci-dessus, un comité de sécurité est formé et composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Municipalité.

Le comité de sécurité se réunit au besoin.

Les réunions du comité se tiennent pendant les heures régulières de travail et sans perte de salaire.

17.05 Une trousse de premiers soins doit être mise à la disposition des personnes salariées afin de leur prodiguer les premiers soins.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'De M...'. The signature is written in a cursive style and is located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 18 CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES

18.01 La personne salariée a droit à trois (3) jours mobiles payés par année pour régler des affaires personnelles.

La personne salariée qui désire prendre ce ou ces congés mobiles doit en aviser son supérieur immédiat au moins trois (3) jours avant son congé.

Dans l'éventualité d'une situation urgente ou exceptionnelle, le délai d'avis ne s'applique pas.

Les jours en mobiles non utilisés par la personne salariée lui sont payés au taux de salaire de l'année et ce, sur la paie suivant le ou vers le 15 décembre.

Il est possible de fractionner ces journées en demi-journée, sauf pour le vendredi

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JANES' followed by a circled 'H'.

ARTICLE 19 DROITS PARENTEAUX

19.01 Congé de maternité

La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines, selon le régime choisi par elle et selon les lois en vigueur.

La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

La répartition du congé, avant et après l'accouchement appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

En cas de risques reliés à la fonction occupée par la personne salariée, celle-ci devra entamer des démarches auprès de la CNESST. Elle pourra, selon le cas, être réaffectée à une autre fonction en accord avec son médecin traitant et avec l'accord de l'Employeur.

19.02 Congé de paternité

La personne salariée a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines selon le régime choisi par lui. Ces semaines peuvent être prises séparément.

La personne salariée doit faire une demande pour obtenir les prestations prévues par le RQAP auprès de l'organisme chargé de l'application de ce régime. Ce congé n'est pas transférable et ne peut être partagé. Il peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

19.03 Congé parental

La personne salariée a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines selon le régime choisi par lui et peut le partager avec son conjoint.

Le congé parental ne peut commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jean-François' followed by a stylized initial or mark.

19.04 **Congé d'adoption**

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant du conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines selon le régime choisi par lui et peut le partager avec son conjoint.

Le congé d'adoption ne peut commencer avant la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée. Il peut aussi débiter la semaine où la personne salariée quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec afin que l'enfant lui soit confié.

19.05 **Obtention d'un congé**

Pour obtenir un de ces congés, la personne salariée doit donner un avis écrit au moins trois (3) semaines avant la date du départ accompagné d'un certificat médical, sur demande de l'Employeur et si applicable, sauf pour les cas spéciaux d'accouchement prématuré. Un avis de même durée doit être donné pour informer de la date de son retour.

19.06 **Retour au travail**

À la fin du congé, la personne salariée devra être réintégrée dans son poste habituel avec le même salaire et les mêmes avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, elle conserve les droits qu'elle aurait pu exercer si elle avait été au travail.

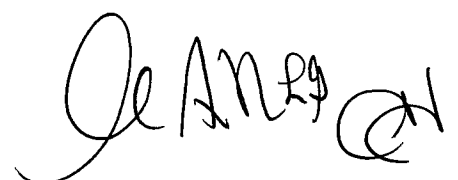
19.07 **À l'expiration des congés**

Un congé sans traitement pourra être accordé et ce, conformément à l'article 14.07 de la présente convention collective.

Le défaut de se présenter à l'expiration des congés énumérés au présent article sera considéré comme une démission.

La personne salariée qui souhaite mettre fin à ses congés avant la date prévue du retour au travail, devra faire parvenir à l'Employeur un avis écrit au moins trois (3) semaines avant la fin du congé.

L'Employeur peut, avant que le retour ne soit effectif, exiger un certificat médical démontrant la capacité de la personne salariée de revenir au travail. Si l'Employeur requiert une expertise, le retour au travail de la personne salariée est retardé sans solde, jusqu'à l'obtention des résultats de l'expertise qui confirme la capacité de retour au travail de la personne salariée.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Je ANR' followed by a stylized flourish.

19.08 **Conditions**

Durant ces congés, la personne salariée devra continuer de payer sa part des primes d'assurances collectives et sa participation au fonds de pension. L'Employeur versera aussi sa part des contributions.

19.09 a) En vertu du Régime québécois d'assurance parentale, les prestations suivantes sont offertes :

(http://www.rqap.gouv.qc.ca/includes/tableaux/tab_synthese_prestations.html)

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard (sauf en cas de prolongation de la période de prestations) :
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %	<ul style="list-style-type: none"> - la 16^e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement. - dans le cas d'une interruption de grossesse : la semaine de l'interruption de grossesse, si elle survient après la 19^e semaine de gestation. 	<ul style="list-style-type: none"> - 18 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant. - 18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.
Paternité (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %	<ul style="list-style-type: none"> - la semaine de la naissance de l'enfant. 	<ul style="list-style-type: none"> - 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
Parentales (partageables entre les parents)	7 ----- 25 (7+25=32)	70 % ----- 55 %	25	75 %	<ul style="list-style-type: none"> - la semaine de la naissance de l'enfant. 	<ul style="list-style-type: none"> - 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.

Handwritten signature and initials, possibly 'JAN' and 'QW'.

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard (sauf en cas de prolongation de la période de prestations) :
Adoption (partageables entre les parents adoptants)	12	70 %	28	75 %	<p>Adoption au Québec : la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption dépende du type d'adoption :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour l'adoption régulière, pour l'adoption dans le cadre du programme Banque mixte et pour l'adoption coutumière inuite : c'est la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille; - Pour l'adoption d'un enfant déjà placé chez vous en famille d'accueil, et pour l'adoption spéciale (intrafamiliale) : c'est la date de dépôt à la cour de la requête pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption. 	<ul style="list-style-type: none"> - 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant. - 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
	25 (12+25=37)	55 %			<p>Adoption hors Québec : deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption.</p> <p>La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption est la date à laquelle l'enfant, qui a été physiquement confié aux parents adoptants par l'autorité compétente, est arrivé au Québec ou, sur demande, la date à laquelle l'enfant est confié aux parents adoptants dans la province ou le pays d'origine par l'autorité compétente.</p>	

- b) En ce qui a trait aux congés de maternité, paternité, parentaux et d'adoption, les dispositions prévues aux articles 81.1 à 81.15.1 de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.
- c) En ce qui a trait aux retraits préventifs, les articles 40 à 48 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* s'appliquent.

ARTICLE 20

PERFECTIONNEMENT / FRAIS DE TRANSPORT ET DIVERS

20.01 Cours de perfectionnement

La Municipalité désire encourager toutes ses personnes salariées à se perfectionner et afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de celles-ci, la Municipalité convient de défrayer le prix des cours.

La personne salariée qui suit des cours d'une maison d'enseignement reconnue afin d'obtenir un certificat ou un diplôme relié à son travail ou à sa fonction, reçoit jusqu'à cent pour cent (100 %) du coût facturé par la maison d'enseignement reconnue, selon la nature des cours, à la condition cependant que la personne salariée concernée fournisse des preuves à l'effet qu'elle a suivi les cours et obtenu lors des examens des succès convenables et qu'elle s'engage à demeurer au service de l'Employeur durant une période raisonnable après la poursuite de ses cours. Ces études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que la personne salariée accomplit ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder dans un avenir prochain à une fonction supérieure.

L'Employeur convient d'autoriser la personne salariée bénéficiaire du présent article à s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour une période d'une demi-journée à l'occasion d'un examen obligatoire avec preuve à l'appui.

Les personnes salariées qui quittent l'emploi de la Municipalité dans les deux (2) années qui suivent la fin des cours, doivent rembourser le montant ainsi reçu de la Municipalité selon les calculs suivants :

- six (6) mois ou moins après la fin des cours : rembourser la totalité dudit montant;
- six (6) mois à douze (12) mois après la fin des cours : rembourser la moitié dudit montant;
- douze (12) mois à deux (2) ans après la fin des cours : rembourser un tiers (1/3) dudit montant.

20.02 Toute demande financière doit néanmoins recevoir l'approbation du Conseil municipal à cet effet, avant le début de ces cours.

La Municipalité peut refuser une demande financière jugée trop élevée. Lorsqu'une demande est acceptée, la Municipalité peut contingenter les cours et établir un échéancier pour suivre les cours.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. A. [unclear]' followed by a circular mark.

Les cours de comptabilité sont reconnus comme étant en relation avec le travail des personnes salariées de bureau.

20.03 La Municipalité rembourse les dépenses de transport, logement ou autres, encourues par une personne salariée dans l'exercice de ses fonctions pourvu qu'elles aient été autorisées par le supérieur immédiat et selon la politique en vigueur.

20.04 Lorsqu'une personne salariée utilise son véhicule à la demande de la Municipalité au cours de l'exercice de ses fonctions, celle-ci a droit à une allocation en fonction du nombre de kilomètres réellement parcourus pour remplir ses fonctions. Le montant de l'allocation est celui défini par Revenu Québec pour l'utilisation d'un véhicule moteur.

Ces frais doivent être pré-autorisés par la direction générale de la Municipalité. De plus, la surprime plaisir/affaires est à la charge de l'Employeur lorsqu'il y a lieu.

20.05 L'Employeur s'engage à défrayer l'augmentation de la prime d'assurance automobile personnelle d'une personne salariée, dans le cas où cette augmentation est imputable à une situation qui survient alors que la personne salariée était au volant d'un véhicule de la Municipalité ou loué par la Municipalité ou au volant de son véhicule personnel et nécessaire pour l'exécution de son travail, et ce, durant les heures de travail. Dans tous les cas, la personne salariée ne doit aucunement être responsable de la situation en question.

La personne salariée doit démontrer à l'Employeur que cette augmentation de la prime d'assurance automobile personnelle est imputable à une situation qui s'est produite alors qu'elle conduisait un véhicule de la Municipalité ou son véhicule personnel dans le cadre de son travail et doit démontrer qu'elle n'est pas responsable de la situation en question.

L'Employeur n'est responsable que de la partie de l'augmentation qui est imputable à la situation décrite au présent paragraphe qui survient dans l'exécution de son travail.

20.06 Pour les personnes salariées qui doivent travailler durant la période régulière des repas, la Municipalité alloue une somme de quinze dollars (15 \$) par repas, ou le remboursement total sur présentation de pièces justificatives.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

ARTICLE 21 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

21.01 Toute personne salariée qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective et qui désire formuler un grief au sujet de l'application ou de la violation des présentes dispositions, doit le présenter pour enquête et considération en la manière ci-après décrite.

21.02 Toute personne salariée accompagnée de son représentant syndical a le loisir, avant de soumettre un grief ou une mésentente, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

À défaut d'entente avec le supérieur immédiat, la personne salariée doit, par l'entremise du Comité de grief de son Syndicat, soumettre par écrit son grief à la direction générale de la Municipalité, dans les trente (30) jours qui suivent l'incident ou de la connaissance qu'elle en a eue.

21.03 Si, dans les trente (30) jours qui suivent, la direction générale ou le Conseil municipal n'a pas rendu une décision satisfaisante ou en absence de décision, le grief doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants, par le Syndicat.

21.04 L'arbitre est choisi par les parties ou à défaut par les autorités compétentes, tel que prévu au Code du travail de la province de Québec.

21.05 L'arbitre ne peut, par ses décisions, amender ou modifier la convention collective.

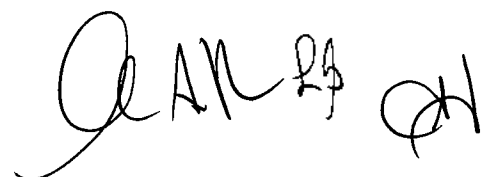
21.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec consentement écrit des parties.

21.07 Tous les délais prévus au présent chapitre excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

21.08 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief au nom de la personne salariée, ou d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées.

Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue au présent chapitre.

21.09 Les délais prévus à cet article sont de rigueur et emportent déchéance du droit à la procédure de grief et d'arbitrage, sauf les cas de prorogation en vertu du paragraphe 21.06.



21.10 La personne salariée qui présente un grief ne doit pas être importunée par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instance dans le but d'inciter une personne salariée à faire un grief ou à le retirer.

21.11 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.

Handwritten signature or initials in black ink, appearing to be 'Q M P' followed by a stylized mark.

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

22.01 L'Employeur doit dans les dix (10) jours suivant la séance régulière ou spéciale du Conseil où la décision d'imposer une mesure disciplinaire est prise, informer par écrit la personne salariée et le Syndicat simultanément des raisons et des faits qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

Cependant, un avis disciplinaire verbal ou écrit peut être imposé par la personne occupant la fonction de directeur(trice) général(le) sans nécessité d'être décidé ou entériné par le conseil de la Municipalité. L'avis verbal ou écrit doit aussi informer la personne salariée des raisons ou des faits qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

La Municipalité a un délai de trois (3) mois de la survenance ou de la connaissance des faits qui ont donné naissance à la mesure disciplinaire pour décider d'imposer une mesure disciplinaire. Ce délai est de rigueur, sauf dans les cas de fraude et de vol pour lesquels aucun délai ne s'applique.

22.02 Aucune offense ne peut être invoquée à l'égard d'une personne salariée en tout temps pour une période excédant douze (12) mois. Le délai de douze (12) mois ne s'applique pas dans le cas d'offense similaire.

Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier de la personne salariée. Toute mesure disciplinaire portée au dossier de la personne salariée ne peut être invoquée contre elle, si la personne salariée a été au service de l'Employeur pendant douze (12) mois à la suite de la dernière inscription audit dossier qu'il y ait eu depuis l'inscription pour acte similaire à son dossier. Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par l'Employeur ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier de la personne salariée.

22.03 Dans le cas où la direction générale décide de convoquer une personne salariée pour raison disciplinaire, celle-ci a le droit d'être accompagnée par un représentant syndical.

22.04 Pour être opposé à une personne salariée lors d'un arbitrage, tout avis disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée concernée avec copie conforme au Syndicat.

22.05 **Perte du permis de conduire**

La personne salariée ayant la responsabilité d'un véhicule appartenant à l'Employeur et dont le permis de conduire a été suspendu est relocalisée durant la période de sa suspension de permis. S'il s'agit d'une récidive (2^e offense), la personne salariée est mise en congé sans solde avec obligation d'entente à suivre une cure de désintoxication, dans l'éventualité où la



suspension est due à des problèmes d'alcool ou de toxicomanie, dans une maison reconnue.

Aussi, la personne salariée peut être obligée de suivre une formation pour rafraîchir ses connaissances en regard de ses obligations de conducteur, notamment et sans s'y limiter la généralité de ce qui précède, une formation sur ses obligations en vertu du Code de la Sécurité routière.

Lorsque la personne salariée bénéficie à nouveau d'un permis de conduire, il reprend le poste qu'il occupait. Il incombe à la personne salariée d'informer immédiatement l'Employeur lorsque son permis est suspendu.

- 22.06 Toute personne salariée ayant la responsabilité d'un véhicule appartenant à l'Employeur est tenue d'aviser le directeur de service lors de la suspension de son permis de conduire.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jean-Pierre' followed by a stylized monogram or initials.

ARTICLE 23 RÉGIME DE RETRAITE

- 23.01 Il est convenu qu'à compter du 1^{er} avril 2009, toutes les personnes salariées adhèrent au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ, après la période d'essai, et que les employés cadres de la Municipalité peuvent aussi y adhérer selon les dispositions du régime. Le texte du régime fait partie intégrante de la convention collective.
- 23.02 La contribution de l'Employeur est fixée à neuf virgule soixante-sept pour cent (9,67 %) du salaire régulier de la personne salariée à compter du 1^{er} avril 2011, et elle est obligatoire.
- 23.03 La contribution de la personne salariée est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, tels que définis dans l'évaluation actuarielle, moins la cotisation de l'employeur indiquée à l'article 23.02, et elle est obligatoire pour les personnes salariées, pour un minimum de huit virgule cinquante-trois pour cent (8,53 %).
- 23.04 Dans l'éventualité où d'ici la fin prévue de la convention collective, l'administrateur du régime de retraite exige une augmentation de la contribution exigée, celle-ci est à la charge de la personne salariée.
- 23.05 L'Employeur prélève sur chaque paie de la personne salariée le pourcentage fixé à l'article 23.03 et verse ce montant au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ, en plus de la contribution indiquée à l'article 23.02, selon les dispositions du régime.
- 23.06 La Municipalité n'est pas responsable du déficit, s'il y a lieu, et le surplus appartient à la personne salariée selon les dispositions du régime.
- 23.07 La personne salariée régulière qui prend sa retraite, a droit à une formation fournie par le Syndicat dans les trois (3) ans précédant la prise de cette retraite ou préretraite et est libérée une seule fois, sur preuve d'inscription, sans perte de salaire pour la durée de cette formation et ce, pour un maximum de trois (3) jours.

Pour être admissible à ce programme de formation, la personne salariée doit avoir signifiée sa prise de retraite au plus tard dans les deux (2) ans précédents et avoir cinquante-deux (52) ans d'âge.

Pour prévoir le remplacement de ces personnes salariées, le Syndicat doit afficher les dates de formation au moins trente (30) jours à l'avance et s'engage à ne pas organiser une telle formation au cours des mois de juin, juillet et août.



23.08 **Retraite progressive**

- a) Les personnes salariées régulières ayant soixante (60) ans ou plus ou moins de soixante (60) ans mais plus de vingt-cinq (25) ans de service peuvent bénéficier de modalités du programme de départ progressif.
- b) La demande doit être remise au directeur général trois (3) mois avant la date de la mise en application dudit programme.
- c) Chaque demande est examinée et doit faire l'objet d'une autorisation de l'Employeur après étude.
- d) L'Employeur confirme, par écrit, à la personne salariée régulière l'acceptation ou le refus de sa demande. En cas de refus, l'Employeur doit fournir les raisons qui justifient sa décision.
- e) La retraite progressive consiste à une diminution de la semaine normale de travail qui sera établie de la façon suivante :

Option 12 mois		Option 24 mois	
9 premiers mois :	4 jours de travail 1 jour de congé non rémunéré	18 premiers mois :	4 jours de travail 1 jour de congé non rémunéré
3 derniers mois :	3 jours de travail 2 jours de congé non rémunéré	6 derniers mois :	3 jours de travail 2 jours de congé non rémunéré

- f) La retraite progressive doit obligatoirement être suivie de la retraite normale et définitive de la personne salariée, laquelle doit survenir douze (12) ou vingt-quatre (24) mois, selon l'option choisie, suivant le début du départ progressif.
- g) Les choix des jours non travaillés devra se faire en collaboration avec la direction et selon les besoins du service concerné et pourrait être variable dans la mesure où plusieurs salariés d'un même service se prévalent de l'option de départ progressif.
- h) Le salaire et les avantages d'ordre monétaire, incluant et ce non limitativement les vacances, maladies et mobiles prévues à la convention collective, sont calculés au prorata selon le nouvel horaire de travail, le congé férié ne peut cependant être déplacé.



- i) La personne salariée régulière en départ progressif continue de bénéficier de l'assurance collective comme si elle était au travail à temps complet, en autant qu'elle travaille un minimum de vingt et une (21) heures par semaine. Néanmoins, elle doit assumer le coût de sa quote-part.
- j) Les jours non travaillés ne seront pas rémunérés par l'Employeur.
- k) L'Employeur n'a aucune obligation de remplacer ou de combler les jours, semaines ou mois pendant lesquels telle personne salariée régulière est absente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JEAN-PIERRE' followed by a stylized monogram or initials.

ARTICLE 24 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 24.01 Aucune personne salariée régulière ne peut être congédiée, mise à pied, ni ne subir de baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Municipalité, ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel.
- 24.02 Lorsque la Municipalité modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, elle permet, à toute personne salariée qui le désire, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, à ses frais, afin qu'elle puisse se qualifier.
- 24.03 La Municipalité s'engage, lors d'annexion ou de fusion ayant pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique qu'est la Municipalité de Pointe-Calumet, à exiger que la nouvelle Ville ainsi créée s'engage à respecter les dispositions de la présente convention collective.
- Lors d'annexion ou de fusion n'ayant pas pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique qu'est la Municipalité de Pointe-Calumet, cette dernière continue évidemment à respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 24.04 Lors de la création de régies intermunicipales ayant pour résultat de transférer des personnes salariées couvertes par la présente convention collective, la Municipalité s'engage à exiger que ces nouvelles régies respectent les dispositions de ladite convention collective.
- 24.05 Pour toutes les dispositions ci-haut mentionnées, la Municipalité s'engage à informer et à transmettre l'information au Syndicat.



ARTICLE 25 DROITS ACQUIS

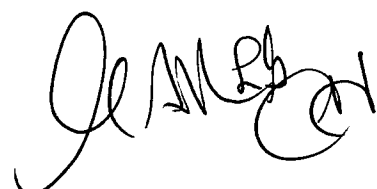
25.01 La Municipalité reconnaît à la personne salariée les droits acquis suivants :

- a) le stationnement;
- b) le café gratuit;
- c) l'utilisation du réfrigérateur;
- d) les accessoires de cuisine;
- e) l'utilisation des lieux de travail pendant les repas;
- f) un four à micro-ondes.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'Q ANB' followed by a circular mark.

ARTICLE 26 RÉTROACTIVITÉ

- 26.01 La Municipalité convient de remettre aux personnes salariées, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention, le montant de sa rétroactivité.
- 26.02 Les personnes salariées couvertes par la présente et qui étaient à l'emploi de la Municipalité au 1^{er} janvier 2019, bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures régulières étant travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas, ainsi que toutes les autres clauses à incidence monétaire.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. M. B. C.', is located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

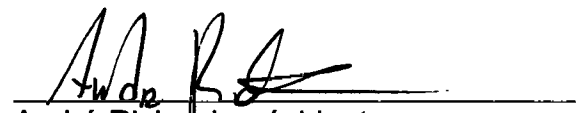
- 27.01 La présente convention collective est rétroactive au 1^{er} janvier 2019 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.
- 27.02 La présente convention collective reste en vigueur au-delà des dates précitées tant et aussi longtemps que les parties aux présentes n'en signeront pas une autre pour la remplacer.
- 27.03 Le salaire et les classifications des personnes salariées couvertes par les présentes apparaissent à l'annexe « A ».
- 27.04 Toutes les annexes prévues à la convention collective, de même que les lettres d'entente qui y sont amenées, en font partie intégrante.

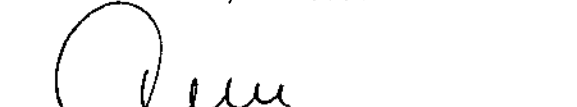
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Pointe-Calumet, ce 15 Avril 2019.


MUNICIPALITÉ DE POINTE-CALUMET

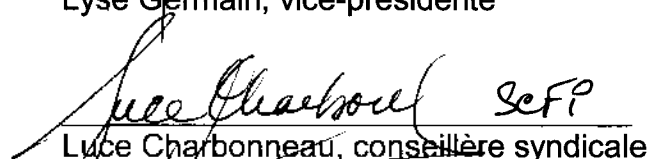
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3334**


Sonia Fontaine, mairesse


André Richard, président


Chantal Pilon, directrice générale


Lyse Germain, vice-présidente


Luce Charbonneau, conseillère syndicale



ANNEXE « A »**SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES
RÉGULIÈRES – COLS BLEUS****CHEF D'ÉQUIPE**

2019	29,27 \$
2020	29,86 \$
2021	30,46 \$
2022	31,07 \$
2023	31,69 \$

Prime loisirs : chef d'équipe ¹

2019	3,50 \$
2020	3,57 \$
2021	3,64 \$
2022	3,71 \$
2023	3,78 \$

¹ Cette prime est payable uniquement à monsieur André Richard conformément à la lettre d'entente #6 entérinée par les parties le 9 février 2010, annexée à la présente.

CLASSE I**Préposé à la voirie et aux loisirs**

2019	27,14 \$
2020	27,68 \$
2021	28,23 \$
2022	28,79 \$
2023	29,37 \$

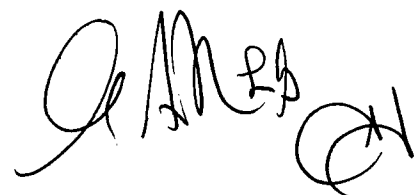
CLASSE II**Préposé à la voirie, aux loisirs et à l'entretien**

2019	25,91 \$
2020	26,43 \$
2021	26,96 \$
2022	27,50 \$
2023	28,05 \$



BRIGADIER

2019	15,76 \$
2020	16,08 \$
2021	16,40 \$
2022	16,73 \$
2023	17,06 \$

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. M. S. O. H.' or similar, located in the bottom right corner of the page.

ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES – COLS BLANCS

Échelons applicables au poste de « commis-réceptionniste, adjointe à la direction générale et coordonnateur à l'environnement et aux communications »

ÉCHELON / AN	1	2	3	4	5
2019					31,10 \$
2020					31,72 \$
2021					32,35 \$
2022					33,00 \$
2023					33,66 \$

Agente à la comptabilité et à l'urbanisme

2019	33,18 \$
2020	33,84 \$
2021	34,52 \$
2022	35,21 \$
2023	35,91 \$

Coordonnatrice, activités communautaires et camp de jour

2019	31,10 \$
2020	31,72 \$
2021	32,35 \$
2022	33,00 \$
2023	33,66 \$



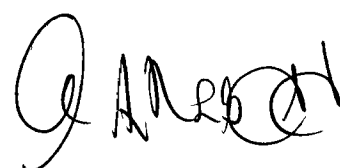
Prime loisirs : coordonnatrice¹

2019	3,75 \$
2020	3,82 \$
2021	3,90 \$
2022	3,98 \$
2023	4,06 \$

¹ Cette prime est payable uniquement à madame Lyse Germain conformément à la lettre d'entente #6 entérinée par les parties le 9 février 2010, annexée à la présente.

Commis à la bibliothèque

2019	17,01 \$
2020	17,35 \$
2021	17,70 \$
2022	18,05 \$
2023	18,41 \$



**ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES
TEMPORAIRES – COLS BLEUS**

Fonction	Salaire 2019	Salaire 2020	Salaire 2021	Salaire 2017	Salaire 2023
Aide préposé à la voirie, aux loisirs et à l'entretien	25,91 \$	26,43 \$	26,96 \$	27,50 \$	28,05 \$



ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES – COLS BLANCS

	2019	2020	2021	2022	2023
Stagiaire en urbanisme et à l'inspection du territoire	15,32 \$	15,63 \$	15,94 \$	16,26 \$	16,59 \$
Agent de sensibilisation à l'environnement	15,32 \$	15,63 \$	15,94 \$	16,26 \$	16,59 \$
Surveillant de plateau*	13,75 \$	14,03 \$	14,30 \$	14,59 \$	14,88 \$

- * 1- Ce poste peut être comblé par une personne salariée n'ayant pas le statut de personne salariée étudiante.
- 2- S'il survient une annulation de cours et que la personne salariée surveillante de plateau n'a pas été avisée, l'Employeur paie une heure (1 h) au taux régulier.



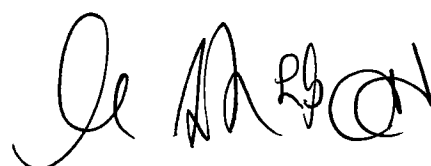
ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES – COLS BLEUS

	2019	2020	2021	2022	2023
Préposé à l'écocentre	14,42 \$	14,71 \$	15,00 \$	15,30 \$	15,61 \$
Préposé à la conciergerie (centre communautaire)	20,43 \$	20,84 \$	21,26 \$	21,69 \$	22,12 \$
Gardien de patinoires	14,42 \$	14,71 \$	15,00 \$	15,30 \$	15,61 \$
Préposé à l'entretien (parcs)	17,02 \$	17,36 \$	17,71 \$	18,06 \$	18,42 \$
Préposé à l'entretien (patinoires)	17,02 \$	17,36 \$	17,71 \$	18,06 \$	18,42 \$

Dispositions générales

- a) La personne salariée saisonnière n'est pas assujettie aux bénéfices de la présente convention collective sauf en ce qui concerne le salaire et la cotisation syndicale prévus à cette annexe.

L'indemnité de congé annuel payable à la personne salariée saisonnière est celui de la Loi sur les normes du travail, applicable sur chaque paie.



ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS – PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES

	2019	2020	2021	2022	2023
Responsable - camp de jour*	18,97 \$	19,35 \$	19,74 \$	20,13 \$	20,53 \$
Animateur et service de garde	13,08 \$	13,34 \$	13,61 \$	13,88 \$	14,16 \$
Educateur spécialisé*	17,91 \$	18,27 \$	18,64 \$	19,01 \$	19,39 \$
Responsable aquatique*	18,97 \$	19,35 \$	19,74 \$	20,13 \$	20,53 \$
Assistant responsable aquatique	16,23 \$	16,55 \$	16,88 \$	17,22 \$	17,56 \$
Surveillant / sauveteur	14,39 \$	14,68 \$	14,97 \$	15,27 \$	15,58 \$
Commis à la piscine	12,57 \$	12,82 \$	13,08 \$	13,34 \$	13,61 \$

* Advenant l'annulation de cours et que la personne salariée n'est pas avertie, l'Employeur rémunère une (1) heure au taux régulier à la personne salariée.

Cours de natation:

Dispositions générales

- a) La personne salariée étudiante n'est pas assujettie aux bénéfices de la présente convention collective sauf en ce qui concerne le salaire et la cotisation syndicale prévus à cette annexe.

L'indemnité de congé annuel payable à la personne salariée étudiante est celui de la *Loi sur les normes du travail*, applicable sur chaque paie.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

ANNEXE « B » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Personnes salariées régulières – temps complet

NOM	ASSIGNATION	CLASSE/ ÉCHELON	HEURES/ SEMAINE
CARON-GIROUX, David	Préposé à la voirie, aux loisirs et à l'entretien	Classe II	40
CHAPLEAU, Francine	Agente à la comptabilité et à l'urbanisme		33 ½
GERMAIN, Lyse	Coordonnatrice aux loisirs		33 ½
LABELLE, Yanick	Adjointe à la direction générale	Échelon V	33 ½
MARCOTTE, Stéphane	Préposé à la voirie, aux loisirs et à l'entretien	Classe II	40
MARSOLAIS, Daniel	Préposé à la voirie et aux loisirs	Classe I	40
RICHARD, André	Chef d'équipe		40
ST-PIERRE, Mathieu	Coordonnateur à l'environnement et aux communications	Échelon V	33 ½

Personnes salariées régulières – temps partiel

NOM	ASSIGNATION	CLASSE/ ÉCHELON	HEURES/ SEMAINE
BINETTE, Brigitte	Commis à la bibliothèque		- de 33 ½
CHARRON, Louise	Commis à la bibliothèque		- de 33 ½
GRENIER, Carole	Commis-réceptionniste	Échelon V	22½
LAROSE, Serge	Brigadier		15

*Je AR @H
RP*

ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ

Personnes salariées régulières – temps complet

CARON-GIROUX, David	9 septembre 2013
CHAPLEAU, Francine	18 septembre 1989
GERMAIN, Lyse	1 ^{er} janvier 1998
LABELLE, Yanick	28 juillet 2003
MARCOTTE, Stéphane	10 février 1993
MARSOLAIS, Daniel	21 octobre 1991
RICHARD, André	1 ^{er} mai 1984
ST-PIERRE, Mathieu	1 ^{er} mai 2017

Personnes salariées régulières – temps partiel

BINETTE, Brigitte	13 mars 2012
CHARRON, Louise	14 février 2011
GRENIER, Carole	16 novembre 2009
LAROSE, Serge	3 septembre 1996

Q AN LG @H

ANNEXE « D » VÊTEMENTS DE TRAVAIL FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR AUX PERSONNES SALARIÉES COLS BLEUS

A) PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES

À tous les ans	À tous les deux (2) ans
<ul style="list-style-type: none"> • quatre (4) pantalons • quatre (4) chemises • ou six (6) polos • ou huit (8) T-shirt 	<ul style="list-style-type: none"> • une (1) veste
<p>Le port du bermuda, de tissu et de couleur identiques aux pantalons, est autorisé, et la longueur ne doit pas excéder 2 pouces au dessus du genou. Le bermuda est non fourni par l'Employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • un (1) coupe-vent

PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES – temps partiel (brigadier)
PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES – Cols bleus
PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES – Cols bleus

À tous les ans ou après 200 heures pour le premier embauche
<ul style="list-style-type: none"> • trois (3) pantalons • trois (3) chemises • ou quatre (4) polos • ou cinq (5) T-shirt • un (1) coupe-vent applicable au préposé à l'application des règlements

B) L'équipement suivant est fourni à la personne salariée des travaux publics et loisirs, lorsqu'elle en a besoin :

- bottines de sécurité appropriées à la saison **;
- gants;
- bottes de caoutchouc;
- imperméables, 2 pièces;
- vareuses ou couvre-tout;
- casque de sécurité;
- lunettes de sécurité;
- manteau d'hiver.

** Après 200 heures lors d'une première embauche, la Municipalité rembourse à la personne salariée, soixante pour cent (60 %) du montant pour l'achat de bottines de travail, sur présentation de facture.

C) L'équipement suivant est fourni au brigadier, lorsqu'il en a besoin :

- bottes de pluie/neige;
- imperméable;
- manteau d'hiver.

La Municipalité décide si un équipement doit être remplacé.

Handwritten signature or initials in black ink, appearing to be 'G. ALON' with a circled 'N' and 'RS' below it.

ANNEXE « E » SALAIRE MENSUEL RÉGULIER

Pour les sections locales : L'article 14.1(d) des Statuts du SCFP exige que la captation soit payée sur la « moyenne des salaires mensuels réguliers ».

Pour les employeurs : Les cotisations syndicales doivent être déduites selon la convention collective de la section locale; toutefois, pour rendre compte des « salaires réguliers » au SCFP national, veuillez consulter l'information ci-dessous.

Les salaires réguliers sont tous les gains payés de nature régulière pour le temps travaillé, y compris :

- Paie pour jour férié;
- Paie de vacances au lieu de temps travaillé;
- Paie pour congé de maladie au lieu du temps travaillé (les journées de maladie payées par l'Employeur, mais pas celles payées par une assurance qui entre en vigueur après qu'une personne salariée soit en congé de maladie pendant plus de cinq (5) jours;
- Autres congés payés au lieu du temps travaillé;
- Congés payés pour activités syndicales (même si la section locale rembourse l'Employeur);
- Congés de maternité, de paternité ou d'adoption payés (dans les cas où l'Employeur paie seulement une partie du salaire pour augmenter les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, le montant supplémentaire est considéré comme étant un salaire régulier);
- Prestations pour accident du travail (si une personne salariée continue de recevoir son plein salaire et que les prestations sont versées à l'Employeur, le plein salaire doit être inclus dans le salaire régulier; si l'Employeur paie à une personne salariée la différence entre le montant des prestations pour accident du travail et le salaire régulier de cette personne salariée, la différence doit être incluse dans le total des salaires réguliers);
- Paie de rétro ou équité salariale; nous avons besoin d'être avisés de la période et du montant des salaires;
- Paie de remplacement ou la rémunération d'intérim;
- Paie de détachement;
- Paie de répartition équitable.



Les salaires réguliers n'incluent pas ceux qui suivent et aucune capitation ne doit être versée pour ces types de gains :

- Les heures supplémentaires;
- Les primes de quarts;
- Les primes d'appel;
- Les allocations d'automobile, de kilométrage, d'outils, de vêtements, etc.;
- Le montant reçu au lieu des avantages sociaux;
- Les indemnités de départ;
- Les primes de vacances;
- Les bonis à la signature;
- Les autres types de suppléments salariaux, d'allocations ou de primes.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. A. L. R.' or similar, located in the bottom right corner of the page.