

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-DONAT**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4235**

**1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2023**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	JURIDICTION.....	1
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	1
ARTICLE 4	DÉFINITIONS DES TERMES .....	2
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 6	ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE.....	8
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET NIVEAU MINIMUM D'EFFECTIFS REQUIS.....	12
ARTICLE 10	SALAIRES.....	14
ARTICLE 11	HEURES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 12	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	18
ARTICLE 13	CONGÉ MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS .....	20
ARTICLE 14	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS.....	21
ARTICLE 15	VACANCES PAYÉES .....	22
ARTICLE 16	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	24
ARTICLE 17	JURÉ OU TÉMOIN.....	26
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX.....	26
ARTICLE 19	ASSURANCE COLLECTIVE.....	27
ARTICLE 20	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES .....	28
ARTICLE 21	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET EMPLOIS NON PRÉVUS.....	28
ARTICLE 22	TRAVAIL À FORFAIT.....	29
ARTICLE 23	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET HABIT DE TRAVAIL .....	29
ARTICLE 24	CONGÉS PARENTAUX.....	30
ARTICLE 25	POSTE VACANT ET RENOUVELLEMENT CRÉÉ OU MODIFIÉ...	32
ARTICLE 26	CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PARTERNITÉ, RQAP (RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCES PARENTALES) et PSC (PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE) .....	35
ARTICLE 27	PROCÉDURE DE LA MISE À PIED.....	39
ARTICLE 28	CONGÉ SANS SOLDE .....	40
ARTICLE 29	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	45
ARTICLE 30	RÉTROACTIVITÉ.....	45
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	46
ANNEXE « A »	SALAIRE HORAIRE (EN DOLLARS).....	47
ANNEXE « B »	LISTE DE RAPPEL ET EMPLOYÉS NON PERMANENTS (AU 6 JUN 2019) .....	49

ANNEXE « C »	LISTE D'ANCIENNETÉ .....	50
ANNEXE « D »	ALCOOLISME ET TOXICOMANIE.....	51
ANNEXE « E »	DESCRIPTION DE FONCTIONS.....	52
ANNEXE « F »	AUTORISANT LA RETENUE DU DROIT D'ADHÉSION ET DES COTISATIONS RÉGULIÈRES ET SPÉCIALES.....	53
ANNEXE « G »	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	54
ANNEXE « H »	ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS.....	55
ANNEXE « I »	ASSURANCE COLLECTIVE.....	56
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 .....	58
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 .....	59
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 .....	60
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 .....	61
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 .....	62
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 .....	65

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

1.01 La présente convention a pour but de :

- a) Consigner par écrit les clauses qui régiront les conditions d'emploi, de travail et de salaires telles qu'elles résultent de leur négociation et promouvoir des relations ordonnées entre la Municipalité, le Syndicat et les employés assujettis à cette convention ;
- b) Établir et maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous ;
- c) Favoriser le règlement prompt et équitable, de la façon ci-après déterminée, de toute plainte pouvant survenir entre la Municipalité et ses employés pendant la durée de la présente convention.

## **ARTICLE 2 JURIDICTION**

2.01 La Municipalité reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire général du travail le 24 novembre 1998.

2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Municipalité de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.

2.03 La présente convention ne couvre pas les personnes embauchées par la Municipalité dans le cadre de programmes spéciaux subventionnés par les gouvernements supérieurs ; si la Municipalité décide de participer à un tel programme, elle s'engage à en informer le Syndicat et à lui remettre copie des modalités de ce programme ; cependant, les personnes embauchées en vertu de tels programmes ne peuvent, en aucun cas, effectuer le travail accompli normalement par les employés assujettis à la présente convention.

## **ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

3.01 La Municipalité reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif pour les employés couverts par l'accréditation.

3.02 La Municipalité a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer, de gérer et de diriger le cours de ses opérations.

- 3.03 La Municipalité reconnaît au Syndicat le droit d'afficher et de faire circuler tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus par les deux parties.
- 3.04 La Municipalité agit en premier lieu par l'entremise du maire ou du directeur général.
- 3.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devenait nulle, après entente entre les parties, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 3.06 La Municipalité par ses représentants, le Syndicat par ses membres conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.
- 3.07 a) La Municipalité accordera entrée libre, sur ses terrains et dans ses bâtisses, au représentant accrédité du Syndicat, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce, après autorisation de la Municipalité.
- b) Un représentant autorisé du Syndicat qui n'est pas à l'emploi de la Municipalité et qui désire parler à un représentant du Syndicat au sujet d'un grief ou d'autres affaires syndicales officielles, avise d'abord le directeur général de la Municipalité. Ce dernier convoque alors le représentant du Syndicat à cette fin. Il est entendu que la rencontre n'affecte pas le fonctionnement du service.
- 3.08 La Municipalité s'engage à remettre au Syndicat une copie des résolutions indiquant, le nom, le statut et la durée de l'emploi des nouvelles personnes embauchées, les personnes promues, rétrogradées et mutées à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclues.

#### **ARTICLE 4 DÉFINITIONS DES TERMES**

- 4.01 La Municipalité : La Municipalité de Saint-Donat.
- 4.02 Le Syndicat : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4235.
- 4.03 Employé : désigne une personne embauchée par la Municipalité pour combler une fonction régie par le certificat d'accréditation.

4.04 Employé en probation :

- a) Employé en probation désigne une personne embauchée par la Municipalité pour combler un poste régulier. Un employé en probation commence à accumuler de l'ancienneté quand il a été à l'emploi de la Municipalité pour une période d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de travail. Suite à cette période, l'ancienneté est rétroactive au premier jour d'embauche.
- b) Tout employé qui n'a pas complété sa période de probation décrite au paragraphe a) du présent article peut être mis à pied ou congédié pour cause juste et équitable, sans aucun recours à la procédure de mécontentes et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente convention.
- c) L'employé en probation ne bénéficie des dispositions de la convention collective que lorsqu'il a complété sa période de probation, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives aux salaires, heures régulières et supplémentaires, aux jours fériés, à l'ancienneté, cotisations syndicales et aux mesures de mécontentes applicables.

4.05 Employé régulier : désigne l'employé qui a complété sa période de probation. Cet employé a droit à tous les bénéfices de la présente convention.

4.06 Employé temporaire :

- a) Désigne tout employé embauché pour remplacer toute absence d'un employé régulier ou à l'essai, ou pour un surcroît de travail.

L'employé temporaire sera rémunéré au taux de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire de la classification qu'il occupe.

L'employé temporaire a droit au temps supplémentaire, aux primes de quart, ainsi qu'aux jours fériés prévus à la convention collective.

- b) L'employé temporaire recevra également à chaque période de paie, un montant équivalent au pourcentage établi selon le prorata des heures travaillées, tel que prévu à l'article 15, pour tenir compte des vacances.
- c) L'employé temporaire qui aura complété une période d'essai de cinq cents (500) heures travaillées au cours d'une période de trente-six (36) mois consécutifs, acquiert de l'ancienneté aux fins d'une liste de rappel et de mise à pied. La mise à pied se fera suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

Après qu'il ait complété cinq cents (500) heures travaillées, l'employé temporaire aura droit aux avantages suivants :

- il sera rémunéré au taux de cent pour cent (100 %) du salaire de la classification qu'il occupe;
- pour tenir compte des congés personnel ou de maladie, des jours fériés et autres avantages, il aura droit à un montant équivalent à dix pour cent (10 %) de son salaire gagné au cours de la période de référence, lequel sera versé à chaque période de paie ;
- parmi les employés temporaires qui seront rappelés au travail, le choix des postes à combler sera exercé par ancienneté, en autant que ceux-ci répondent aux exigences normales du poste à combler ;
- les autres dispositions de la convention collective s'appliqueront, sauf en ce qui concerne les assurances collectives.

La liste de rappel comprend le nom de chaque employé temporaire avec sa date d'embauche et le nombre de jours travaillés à la date d'inscription sur la liste de rappel. Cette liste sera disponible sur demande. La liste de rappel fait partie intégrante de la convention collective.

L'embauche d'un employé temporaire ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création de nouveaux postes réguliers ou de postes réguliers à temps partiel.

4.07 Un employé temporaire qui obtient un poste régulier n'est pas assujéti à la période de probation prévue au paragraphe a) de l'article 4.04, dans la mesure où il aura travaillé à la même fonction pendant une période d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

4.08 Employé régulier à temps partiel :

L'employé régulier à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective au prorata des heures travaillées.

4.09 Employé non permanent :

L'employé non permanent bénéficie de tous les mêmes avantages que ceux dont bénéficie l'employé régulier sauf en ce qui concerne la sécurité d'emploi prévu à l'article 9.01 de la convention collective.

L'employé non permanent est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention collective.

4.10 La Municipalité peut embaucher des étudiants inscrits à plein temps dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, pour effectuer des tâches réputées saisonnières, tâches qui ne doivent aucunement affecter les emplois détenus par les employés réguliers de la Municipalité. De plus, l'utilisation d'un étudiant ne doit pas entraîner la mise à pied d'un employé temporaire dont le nom est inscrit sur la liste de rappel ni empêcher le rappel au travail d'un tel employé. L'étudiant ne bénéficie d'aucune des dispositions de la convention collective. Le taux horaire de l'employé étudiant est d'au moins quatre-vingt cinq cents (0,85 \$) de plus que le salaire minimum prescrit en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, lequel, cependant, est majoré de cinquante cents (0,50 \$) par année de service à la Municipalité. Il peut être plus élevé pour certaines catégories d'emploi étudiant, à la discrétion de la Municipalité. De plus, l'employé étudiant reçoit à chaque période de paie un montant égal à 9,2 % pour valoir à titre d'avantages sociaux. Par ailleurs, chaque étudiant doit payer la cotisation syndicale.

4.11 Les parties conviennent que pour des besoins particuliers d'autres postes peuvent être créés pour une durée déterminée. Dans ce cas, les parties s'entendront sur les modalités concernant ces postes.

4.12 Mois complet de travail pour le calcul des bénéfices :

Lors de l'entrée en fonction à la Municipalité, un (1) mois complet de travail est reconnu lorsque l'employé a été rémunéré dix (10) jours ouvrables dans ce mois. Si une absence prévue à la présente convention survient pendant cette période de dix (10) jours, l'employé est réputé avoir travaillé.

4.13 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

## **ARTICLE 5 RÈGIME SYNDICAL**

5.01 Sécurité syndicale

Aucun employé, embauché après la signature de la présente convention ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de la Municipalité à moins qu'il ne paye la cotisation syndicale.

5.02 L'autorisation que devront signer les employés dès leur embauche sera conforme au formulaire dont le texte apparaît à l'annexe « F » de la présente convention.

5.03 a) Retenue syndicale

Mensuellement, l'employeur transmet un chèque couvrant le montant total des retenues syndicales, conformément aux directives émises par le Syndicat et la liste suivante.

Cette liste comprend tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation avec les renseignements suivants :

- nom ;
- adresse (code postal) ;
- numéro d'assurance sociale ;
- numéro de téléphone ;
- nombre d'heures travaillées ;
- salaire brut ;
- montant déduit ;
- taux horaire régulier.

b) L'Employeur indique sur les formules T-4 et relevé no 1 le montant des retenues syndicales.

5.04 Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'employeur.

5.05 L'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.

5.06 L'employeur informe le Syndicat par la transmission de la résolution d'embauche du nom des nouvelles personnes salariées comprises dans l'unité de négociation dès leur embauche ainsi que leur statut.

5.07 Absences syndicales

Deux (2) employés, officiellement mandatés ou délégués par le Syndicat, peuvent obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales aux conditions qui y sont stipulées.

5.08 Deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire :

1. Pour participer aux séances de négociation de la convention collective avec la Municipalité, y incluant les séances de conciliation et d'arbitrage de différends, s'il y a lieu ;
2. Pour participer aux discussions relatives à des griefs avec la Municipalité ;

3. Pour assister aux séances d'arbitrage de griefs.

- 5.09 Pour toute l'unité de négociation, la Municipalité accorde à chaque année une banque de cent vingt-huit (128) heures de salaire comme congés payés pour toutes activités syndicales. Il est entendu que ces heures d'absence peuvent être partagées entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux et devront être utilisées par bloc de demi-journée. De plus, les heures non utilisées sont reportées à l'année suivante.

Un solde négatif pourra être facturé au Syndicat en fin d'année.

- 5.10 Pour les absences prévues, l'employé et(ou) le Syndicat, sous la plume de son président, en informe le directeur de service ou son représentant cinq (5) jours ouvrables avant la date d'absence, en complétant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'apparaissant à l'annexe « G ». Par contre, ce délai peut être moindre en cas d'urgence.

Dans les cas d'absences de plus de trois (3) jours consécutifs, le délai d'avis est de quinze (15) jours de calendrier.

- 5.11 Un représentant, dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation du maire ou du directeur général, peut rencontrer un employé relativement à un grief durant les heures de travail, en autant que le travail n'est pas perturbé, et ce, sans perte de traitement.
- 5.12 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président sera habilitée à demander par écrit les libérations pour activités syndicales au directeur général ou son représentant.
- 5.13 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit la liste des délégués. Le Syndicat informera également la Municipalité de toute modification à cette liste.
- 5.14 Le comité de griefs se rencontre durant les heures de travail.
- 5.15 L'employeur met à la disposition du Syndicat au besoin, un local aménagé que le Syndicat ou tout délégué peut utiliser afin de recevoir une consultation des salariés, sans perte de salaire pour ceux-ci, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 5.16 L'employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat, dans les salles de repos des salariés, un tableau d'affichage sur lequel le Syndicat affiche toute information relative à la vie syndicale. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs représentants.

## **ARTICLE 6 ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

- 6.01 Dans le cas où le représentant de la Municipalité décide de convoquer un employé pour raison disciplinaire, celui-ci doit être accompagné par un représentant syndical. Le représentant syndical doit assurer sa disponibilité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la convocation. Un minimum de quarante-huit (48) heures est requis entre la convocation et la rencontre, dans les conditions normales.
- 6.02 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à l'employé concerné, et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire avec copie au Syndicat dans le même délai.
- 6.03 L'employé peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention.
- 6.04 Seuls les mesures et avis disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier de l'employé. Toute mesure ou avis disciplinaire porté au dossier de l'employé ne peut être invoqué contre lui si l'employé a été au service de la Municipalité pendant douze (12) mois à la suite de la dernière inscription audit dossier, en autant qu'il n'y ait eu inscription pour acte similaire à son dossier. Toute mesure ou avis disciplinaire rescindé par la Municipalité ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier de l'employé.
- 6.05 Tout employé a le droit de consulter son dossier disciplinaire en faisant la demande au directeur général ou son représentant et d'en obtenir une copie.
- 6.06 Dans le cas de mesure disciplinaire, y compris un avis disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 7 PROCÉDURE DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE**

- 7.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes, à cette fin la procédure suivante s'applique.

### **7.02 Préliminaire**

L'employé ou le groupe d'employés accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, la Municipalité et le Syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant.

Les rencontres avec le représentant de la Municipalité ont lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

#### 7.03 Première étape

Le grief que le Syndicat ou la Municipalité juge à propos de formuler est soumis, par écrit, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'événement ou de la connaissance du Syndicat ou de la Municipalité au représentant de la Municipalité ou du Syndicat en deux (2) copies. Pour les fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du comité de griefs ou un officier syndical et la Municipalité, le maire ou le directeur général.

#### Deuxième étape

Les parties doivent se rencontrer dans les quinze (15) jours qui suivent la date de dépôt du grief.

#### Troisième étape

Si la décision de la Municipalité ou de son représentant ou du Syndicat n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la Municipalité et à l'arbitre désigné.

7.04 L'employé ou la Municipalité qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur ou le Syndicat du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instance dans le but d'inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.

7.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

7.06 Le comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

7.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé ainsi que toute autre mesure disciplinaire ou mécontente, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé, qui se croit lésé par suite de telles mesures, pourra soumettre un grief. Si subséquemment, il est décidé que l'employé a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il devra être réhabilité sans perte d'aucun droit et pourra être indemnisé pour les montants perdus totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. La Municipalité accepte le fardeau de la preuve.

- 7.08 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables, (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).
- 7.09 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 7.10 L'arbitre est choisi après entente entre les parties. S'il n'y a pas d'entente, le grief est référé au ministère du Travail qui se chargera de nommer un arbitre.
- 7.11 Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixeront sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à la Municipalité de Saint-Donat.
- 7.12 a) En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra soit maintenir la décision de la Municipalité, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également ordonner à la Municipalité de rembourser à l'employé le salaire perdu par ce dernier. Tout remboursement ainsi ordonné ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle, c'est-à-dire salaire ou prestation.
- 7.13 L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit, aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de la réception de la sentence.
- 7.15 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

## **ARTICLE 8 ANCIENNETÉ**

### **8.01 Définition**

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à la Municipalité de tout employé régi par les présentes.

### **8.02 Acquisition d'ancienneté**

Le droit d'ancienneté s'acquiert lorsqu'un employé a complété sa période de probation telle que définie au paragraphe a) de l'article 4.04 ; l'ancienneté est alors rétroactive à la première date d'entrée en service à la Municipalité.

### **8.03 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :**

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite de maladie professionnelle ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail ;
- b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou accident autre qu'un accident de travail, pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois de calendrier ;
- c) Dans le cas de suspension disciplinaire.

### **8.04 L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants :**

- a) abandon volontaire du service à la Municipalité ;
- b) renvoi pour cause juste et équitable ;
- c) absence au travail pour raison de maladie ou accident de travail, pour une période de plus de trente-six (36) mois de calendrier ;
- d) mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois ;
- e) absence de cinq (5) jours sans justification;

Dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas affectée.

### **8.05 Dans les cas où des salariés sont entrés au service de l'employeur le même jour, l'employeur procède à un tirage au sort, en présence d'un représentant du comité exécutif local du Syndicat pour déterminer leur ancienneté.**

### **8.06 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite chaque année, au plus tard au 1<sup>er</sup> avril, l'employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le**

certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom
- adresse
- code postal
- date d'entrée
- service
- titre d'emploi
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- statut (temps complet, temps partiel, temporaire)
- ancienneté.

8.07 Cette liste, amputée de l'adresse, du code postal, du salaire et du numéro d'assurance sociale, est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou le syndicat comme tel peut demander la correction de la liste.

8.08 a) Dans tout cas de comblement de poste, mouvement de personnel, promotion, rétrogradation, affectation temporaire dans les cadres de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné.

b) Le terme « exigences normales de l'emploi » signifie les exigences établies en relation avec l'emploi.

c) Le candidat à qui le poste sera attribué aura le droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Si le candidat ne peut être confirmé dans son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur.

d) La période de trente (30) jours prévue à l'article 8.08 c) peut être réduite après entente entre les parties, advenant l'incapacité de la personne salariée d'effectuer le travail et(ou) d'opérer la machinerie. La preuve incombe à l'employeur.

## **ARTICLE 9                    SÉCURITÉ D'EMPLOI ET NIVEAU MINIMUM D'EFFECTIFS REQUIS**

9.01    Aucun employé régulier en fonction à la date de signature de la présente convention collective ne sera congédié ni mis à pied et ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un manque de travail,

d'améliorations techniques ou technologiques ou de modification quelconques dans les structures ou le système administratif (raisons administratives) de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail, autres que les situations visées à l'article 9.03 de la présente convention collective.

Nonobstant les dispositions prévues à l'alinéa qui précède, les parties conviennent que ces dispositions ne sont pas applicables aux personnes salariées avec un statut d'employé non permanent régies par les dispositions prévues à l'article 9.04 de la présente convention.

- 9.02 Si l'employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la part de la personne salariée une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'employeur, celui-ci permettra aux personnes salariées de prendre les cours d'instruction nécessaires pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique plus compliquée, pourvu qu'un tel entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.

La personne salariée qui suit des cours durant les heures régulières de travail, à la demande de l'employeur, ne subit pas de réduction de son salaire régulier.

- 9.03 Dans le cas de fusion, d'annexion, d'échanges de service, d'intégration, de régionalisation ou de tout autre phénomène du genre entre la Municipalité et une autre corporation municipale, l'employeur s'engage à faire tout en son pouvoir pour intégrer les personnes salariées en place à la nouvelle organisation.

- 9.04 Le niveau minimum d'effectifs requis

- a) Travaux publics

La Municipalité doit maintenir en tout temps un minimum de douze (12) postes avec statut d'employé régulier. L'employeur doit créer un maximum de deux (2) postes de chauffeur de camion/manœuvre avec statut d'employé non permanent. Si le nombre de poste à statut régulier est en deçà de douze (12), un employé à statut non permanent devient un employé régulier conformément à un affichage de poste prévu à l'article 25 de la présente convention.

- b) Parcs et bâtiments

La Municipalité doit maintenir en tout temps un minimum de huit (8) postes avec statut d'employé régulier. L'employeur doit créer un maximum de deux (2) postes de préposé aux parcs et bâtiments

avec statut d'employé non permanent. Si le nombre de poste à statut régulier est en deçà de huit (8), un employé à statut non permanent devient un employé régulier conformément à un affichage de poste prévu à l'article 25 de la présente convention.

## **ARTICLE 10 SALAIRES**

10.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiquées à l'annexe « A » qui fait partie intégrante de la présente convention.

10.02 Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux de salaire prévu à l'annexe « A » pour sa classification. Les fonctions prévues à l'annexe « A » font partie intégrante de la présente convention.

10.03 Jours et détails de la paie

Les employés sont payés tous les deux semaines, les jeudis midi. Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille.

10.04 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

10.05 a) Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, la Municipalité s'entend avec l'employé et le Syndicat sur les modalités de remboursement.

b) Advenant une erreur sur la paie d'un employé imputable à la Municipalité et privant l'employé d'un montant de cent dollars (100 \$), la Municipalité émet à l'employé, dans les deux (2) jours ouvrables de la réclamation, un chèque au montant correspondant à la différence entre le montant net qu'il aurait dû recevoir et celui effectivement versé par la Municipalité. Si l'erreur implique un montant inférieur à cent dollars (100 \$), l'erreur doit être corrigée sur la paie suivante.

10.06 Les détails suivants doivent apparaître sur les chèques de paie ou l'avis de dépôt de chaque employé en tenant compte des possibilités du système informatique et des logiciels disponibles à la Municipalité :

- le nom de l'employeur
- les nom et prénom du salarié
- la date d'embauche du salarié
- la classification du salarié

- la date du paiement
- les périodes de travail qui correspondent au paiement
- le nombre d'heures normales au paiement
- le nombre d'heures normales par classification
- le nombre d'heures supplémentaires
- le nombre d'heures de congé de maladie
- les congés payés et vacances
- les taux horaire du salaire
- le montant du salaire brut
- la nature et le montant des retenues opérées
- l'assurance salaire
- le Fonds de solidarité
- le montant du salaire net versé au salarié.

10.07 La paie est versée par dépôt direct.

10.08 Les salaires sont détaillés à l'annexe « A » de la présente convention.

## **ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL**

11.01 a) La semaine normale des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures, de la façon suivante :

du lundi au vendredi : 8h30 à 12h et de 13h à 16h30.

b) Pour la personne salariée occupant le poste d'inspecteur, la semaine normale de travail est répartie sur six (6) jours, soit du lundi au samedi et elle est constituée de trente-cinq (35) heures. Les heures de travail sont établies entre 8h30 et 16h30. La personne salariée est assurée de deux (2) jours (48 heures) de congé consécutif par semaine.

c) Pour les manœuvres (concierges) qui effectuent l'entretien du poste de police loué par la Municipalité à la Sûreté du Québec via la Société immobilière du Québec, l'horaire est variable et peut se situer à l'extérieur des heures d'ouverture du poste de police.

11.02 a) La semaine normale des salariés des Travaux publics est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de la façon suivante :

du lundi au vendredi : 7h à 12h et de 13h à 16h.

b) L'horaire d'été du 15 avril au 15 octobre de chaque année est le suivant :

du lundi au jeudi inclusivement : 7h à 12h et de 13h à 17h.  
vendredi : de 8h à 12h.

Pour les employés temporaires, la semaine normale de travail est répartie sur sept (7) jours et elle est constituée de quarante (40) heures par semaine et s'étend du dimanche au samedi, selon les besoins de la Municipalité jusqu'à un maximum de (dix) 10 heures par jour rémunérées à taux simple.

c) Aréna, parcs et bâtiments.

La semaine normale de travail est répartie sur sept (7) jours et elle est constituée de quarante (40) heures. L'horaire est établi selon les besoins de location des différentes infrastructures et doit être affiché deux (2) semaines avant le début de cet horaire.

L'horaire doit prévoir un minimum de huit (8) heures de repos entre la fin d'un quart de travail et le début de l'autre quart de travail. Les salariés préposés aux parcs et bâtiments ont droit à deux (2) jours de congés hebdomadaires consécutifs.

Les salariés préposés à l'aréna ont droit à deux (2) jours de congés hebdomadaires consécutifs. Durant l'année selon les besoins de location, un maximum de cinq (5) semaines ou les deux (2) jours de congés ne seront pas consécutifs, mais l'employeur s'efforce de donner les congés hebdomadaires consécutifs.

Lorsque la personne salariée préposée à l'entretien (conciergerie) des bâtiments municipaux procède à l'ouverture et à la fermeture d'un local ou de locaux, à l'extérieur de ses heures régulières de travail, elle est rémunérée pour l'équivalent de trois (3) heures de travail au taux en vigueur, ce qui inclut le montage du local et son nettoyage.

d) Bibliothèque

La semaine normale de travail pour les personnes salariées préposées à la bibliothèque est de vingt (20) heures, selon un horaire qui fait l'objet d'une entente entre les parties. Le temps supplémentaire est accordé après trente-cinq (35) heures de travail par semaine.

e) Brigadiers scolaires

L'horaire de travail du brigadier scolaire est pour la durée de l'année scolaire, sur une base de trois (3) heures par jour réparties selon l'horaire de l'école.

Les jours de congés pédagogiques prévus au calendrier scolaire pour les étudiants du niveau primaire ne sont pas rémunérés.

f) Bureau d'information touristique

La semaine normale de travail est répartie sur sept (7) jours et elle est constituée d'un minimum de quinze (15) heures à quarante (40) heures.

L'horaire est établi selon les besoins et doit être affiché deux (2) semaines avant le début de cet horaire.

Les salariés préposés au bureau d'information touristique ont droit à deux (2) jours de congés hebdomadaires consécutifs.

11.03 La Municipalité doit aviser au moins deux (2) semaines à l'avance si elle décide de créer une équipe de travail dont les heures régulières sont différentes de celles fixées à l'article 11. Les personnes salariées affectées à cette équipe de travail voient leur taux horaire majoré de dix pour cent (10 %) de l'heure, pour toutes les heures régulières travaillées à des heures autres que celles fixées à l'article 11.

11.04 D'autre part, si un employé régulier et un employé temporaire ayant complété 500 heures est requis de travailler en dehors de ses heures habituelles de travail, il voit son taux horaire majoré de dix pour cent (10 %) de l'heure, pour toutes les heures ainsi travaillées. Aux fins du présent article, les heures habituelles de travail sont du lundi au vendredi entre 7h et 18h.

11.05 Repas et période de repos

a) Le temps alloué pour le repas est de une (1) heure après chaque trois (3) heures trente (30) minutes ou quatre (4) heures et(ou) cinq (5) heures de travail continu. Selon l'horaire, la personne salariée n'est pas tenue de le prendre à l'établissement. La personne salariée requise de prendre son repas sur les lieux de son travail bénéficie d'une période de trente (30) minutes payées.

b) Toute personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail (4 heures ou 3 heures 30 minutes ou 5 heures). La personne salariée de bureau doit prendre ses périodes de repos entre 10 h et 10 h 45 et entre 14 h 30 et 15 h 15.

La personne salariée qui ne peut bénéficier d'une période de repas selon le paragraphe 11.05 a) a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

- c) Si du travail est effectué par les personnes salariées à la demande du supérieur immédiat pendant les périodes de repas ou de repos, le temps est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %).

## **ARTICLE 12 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 12.01 Le travail exécuté par un employé régulier, à la demande expresse de l'employeur, en surplus de sa journée régulière de travail, est considéré comme du travail supplémentaire.

Pour l'employé temporaire, le temps supplémentaire au taux de temps et demi s'appliquera après dix (10) heures quotidiennes ou quarante (40) heures hebdomadaires.

- 12.02 La personne salariée qui est tenue d'effectuer du travail supplémentaire est rémunérée comme suit : son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque heure ainsi travaillée.

Nonobstant ce qui précède, le temps supplémentaire effectué un jour férié, un jour férié reporté ou le dimanche de Pâques, sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).

En ce qui concerne, toutefois, la personne salariée du service des travaux publics qui effectue du temps supplémentaire le dimanche pendant l'horaire d'hiver (mi-octobre à la mi-avril), elle est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

- 12.03 La personne salariée qui est tenue de revenir d'urgence de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.

- 12.04 À la demande du salarié, plutôt que d'être monnayé, le travail supplémentaire peut faire l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente du temps majoré. Dans un tel cas, l'accumulation du temps supplémentaire ne peut excéder l'équivalent de deux (2) semaines par année. Ces congés peuvent être jumelés aux absences prévues à la convention collective après entente avec son supérieur.

La remise du temps ainsi accumulé et non utilisé peut être payée en avisant par écrit son supérieur, deux (2) semaine à l'avance.

12.05 La personne salariée appelée à effectuer du travail supplémentaire pendant plus de deux (2) heures consécutives avant le début de sa journée de travail ou après la fin de sa journée régulière de travail, a droit à une période payée de repas de trente (30) minutes. En cas d'urgence, cette demi-heure non travaillée est ajoutée au nombre d'heures travaillées ou dès que la situation d'urgence n'existe plus, on accorde une période d'une demi-heure pour le repas aux salariés concernés qui sont payés pour tout le temps travaillé.

À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de traitement.

12.06 a) Si du travail doit être exécuté en plus de la semaine régulière ou de la journée régulière de travail dans un titre d'emploi, l'employeur doit l'offrir aux salariés disponibles dans ce titre d'emploi par ancienneté à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement.

b) Advenant qu'il n'y a pas d'employé disponible dans ce titre d'emploi, l'employeur doit l'offrir aux autres employés disponibles par ancienneté conditionnellement à ce qu'ils rencontrent les exigences normales de la fonction.

c) La liste à jour du temps supplémentaire doit être affichée à tous les lundis matin dans la mesure du possible.

12.07 Pour fins de répartition de ces heures de travail additionnelles, chaque fois que le salarié refuse les heures offertes, il est considéré comme les ayant faites.

12.08 Les salariés ont le droit de refuser de faire des heures additionnelles, sauf dans les cas d'urgence. Dans ce cas, le temps supplémentaire est obligatoire par ordre inverse d'ancienneté conditionnellement à ce qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

12.09 Ces heures sont rémunérées au taux horaire majoré applicable en vertu du paragraphe 12.02 de la présente convention collective.

12.10 a) Salarié en disponibilité

L'Employeur fournit un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire à l'employé assigné à se rendre disponible dans un délai maximum d'une (1) heure et reçoit cent dix dollars (110 \$) par jour de disponibilité sur demande du supérieur immédiat. Ce montant est fixé pour une période de vingt-quatre (24) heures de garde. Pour toute période de moins de vingt-quatre (24) heures de disponibilité,

le salarié recevra la somme de soixante dollars (60 \$). Les montants sont majorés annuellement conformément à l'annexe « A » de la présente convention.

- b) Lorsqu'il y a une opération de déneigement ou de sablage en dehors des heures normales de travail (fin de semaine, jours fériés), le mécanicien est disponible et reçoit les sommes prévues à l'article 12.10 a).
- c) Les sommes prévues à l'article 12.10 a) et 12.10 b) s'appliquent en plus des heures travaillées.

12.11 Tout salarié qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé dix (10) heures avant le début de son quart de travail que l'employeur n'avait pas besoin de ses services, a droit à un minimum de quatre (4) heures au taux horaire régulier, à condition qu'il soit présent au travail et disponible et qu'il accepte d'exécuter tout travail relevant de son titre d'emploi.

### **ARTICLE 13            CONGÉ MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS**

- 13.01 À compter de la signature des présentes, l'employé régulier et l'employé régulier à temps partiel ont le droit d'accumuler un (1.08) jour de congé de maladie ou congé personnel par mois de service. Les treize (13) congés sont rémunérés sur une base annuelle.
- 13.02 Le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, l'employeur instaure une banque de congés de maladie ou congés personnels et l'employé régulier voit sa banque ainsi créditée de treize (13) jours de congés.
- 13.03 L'employé qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie ou congés personnels auxquels il a droit, reçoit au plus tard le ou vers le 30 novembre de chaque année le paiement au taux régulier d'un maximum de douze (12) jours ainsi accumulés et non utilisés sur les bases de calcul établies à l'article 13.01.
- 13.04 Les congés personnels peuvent être utilisés au besoin, sans restriction quant au nombre d'heures prises à chaque occasion, mais jamais plus de cinq (5) jours consécutifs à la fois. Ils devront avoir été préalablement autorisés par le supérieur et l'employé devra l'avoir avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- 13.05 Pour tout congé personnel prévisible, l'employé s'entend avec le responsable du personnel sur le choix de la date de l'absence.
- 13.06 Si le congé personnel est utilisé pour fins de maladie, l'assurance salaire entre en vigueur après le délai de carence.

- 13.07 En congé personnel, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 13.08 À son départ, l'employé reçoit le solde des jours de congés personnels accumulés au taux régulier.

#### **ARTICLE 14 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS**

14.01 Toute personne salariée bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants :

- la veille du jour de l'an
- le jour de l'an
- le lendemain du jour de l'an
- la Saint-Jean-Baptiste
- le 1<sup>er</sup> juillet ou la journée proclamée
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la fête des Patriotes (Dollard)
- la fête du Travail
- la fête de l'Action de grâce
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

14.02 À l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où l'employé prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

14.03 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail ou pendant toute autre absence prévue à la convention collective d'une durée inférieure à un (1) mois, les employés ne perdent pas ce congé férié ; il est reporté au premier lundi qui suit la fête ou au jour fixé après entente entre les représentants de la Municipalité et du Syndicat.

Dans tous les cas, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

- 14.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue à l'horaire de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

## **ARTICLE 15 VACANCES PAYÉES**

- 15.01 La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente.
- 15.02 Pour fins de calcul, les salariés embauchés entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement sont considérés comme ayant un (1) mois complet de service.
- 15.03 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie moins de un (1) an de service continu doit recevoir un congé annuel de un (1) jour par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours de congé annuel (4%). Le salarié peut compléter à ses frais toute portion de semaine nécessaire pour compléter une ou deux semaines de congés annuels.
- 15.04 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie un (1) an de service continu doit recevoir quinze (15) jours de congés annuels (6%).
- 15.05 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie quatre (4) ans de service continu a droit à un (1) jour ouvrable (0,4%) de vacances additionnel. Par la suite, il a droit à un (1) jour ouvrable de vacances additionnel par année de service, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables (8%).
- 15.06 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie onze (11) ans de service continu doit recevoir vingt et un (21) jours ouvrables de congés annuels (8,4%).
- 15.07 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie douze (12) ans de service continu doit recevoir vingt-deux (22) jours ouvrables de congés annuels (8,8%).

- 15.08 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie treize (13) ans de service continu doit recevoir vingt-trois (23) jours ouvrables de congés annuels (9,2%).
- 15.09 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie quatorze (14) ans de service continu doit recevoir vingt-quatre (24) jours ouvrables de congés annuels (9,6%).
- 15.10 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie quinze (15) ans de service continu doit recevoir vingt-cinq (25) jours ouvrables de congés annuels (10%).
- 15.11 Tout salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie seize (16) ans de service continu a droit à un (1) jour ouvrable (,04%) de vacances additionnel. Par la suite, il a droit à un (1) jour ouvrable de vacances additionnel par année de service jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables de congés annuels (12%).
- 15.12 En vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- Cependant, dans tous les cas, si l'indemnité prévue au paragraphe précédent est inférieure à l'indemnité prévue par les normes du travail, le salarié reçoit cette dernière.
- 15.13 Le salarié qui, pendant la période de référence, a été en congé pour maladie, maternité ou accident, reçoit une indemnité afférente à ses vacances équivalente à ce qu'il recevrait s'il avait travaillé durant toute la période de référence.
- 15.14 L'employeur doit verser au salarié l'indemnité de vacances à laquelle il a droit sur un chèque séparé avec la dernière paie qui précède le départ du salarié en vacances.
- 15.15 Si un ou plusieurs jours fériés ont lieu au cours des vacances annuelles d'un salarié, ils peuvent être ajoutés à la période de vacances du salarié ou payés au taux régulier, au choix du salarié.
- 15.16 Tout salarié dont l'emploi se termine avant ses vacances, doit recevoir, au moment de son départ, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit selon les procédures ci-dessus décrites.
- 15.17 La période de vacances se calcule sur l'ancienneté et sur le salaire acquis au 1<sup>er</sup> mai de chaque année. La période de vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

- 15.18 Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, une liste comportant l'ancienneté et le quantum de congés annuels, auquel les salariés ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription est affichée à l'endroit prévu entre les parties.
- 15.19 La Municipalité doit, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, déterminer le nombre maximum de personnes salariées par fonction et par département à partir à la fois en vacances. Pour certaines fonctions, certains mois, la quantité peut être nulle. La détermination de ces quantités se fait au moment de la fabrication de la liste. Cependant, cette liste peut être changée avec l'accord des parties en cause. Cette liste doit être affichée à l'endroit prévu par les parties. La prise de vacances est accordée par ancienneté.
- 15.20 Tout salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raisons de maladie, accident, accident de travail, congé parental, congés sociaux, survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une date ultérieure.
- 15.21 Tout salarié a droit à son choix à deux (2) semaines consécutives de congés annuels ou plus, après entente avec son supérieur immédiat.

## **ARTICLE 16 SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

- 16.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

Les personnes salariées prennent les mesures nécessaires pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

- 16.02 Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.

À cette fin, les parties conviennent d'établir un comité de santé et sécurité composé d'au minimum de deux (2) représentants du Syndicat et d'un nombre équivalent de représentants de l'employeur. Au besoin lors de situations particulières, les parties peuvent s'adjoindre la participation d'une ressource externe.

- 16.03 Réunion du comité paritaire

Le comité paritaire se réunit un minimum de : une (1) fois par trois (3) mois. De plus, l'une ou l'autre des parties peut convoquer une réunion du

comité en avisant, par écrit, l'autre partie. Cette réunion doit avoir lieu dans un délai de cinq (5) jours suivant cet avis.

La ou les personnes salariées qui participent aux réunions, enquêtes, études sont libérées sans perte de salaire.

#### 16.04 Mandat du comité

- a) Veiller à l'observance des règles de santé et sécurité stipulées par les lois de la province de Québec et du Canada et tout règlement qui en découle ;
- b) Enquêter sur tout accident, incident ou toute situation qui pourrait entraîner des accidents de travail et des maladies industrielles ;
- c) Établir des programmes de formation et d'information reliés à la santé et la sécurité au travail ;
- d) Aviser la direction de l'établissement des politiques à suivre et des correctifs à apporter en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit mettre en application, dans les délais prescrits par le comité, toutes les recommandations unanimes de ce dernier. Advenant le non-respect des délais prescrits, le Syndicat a recours à la procédure de mécontentes et d'arbitrage prévue à la convention collective.

#### 16.05 L'employeur fournit gratuitement aux personnes salariées les vêtements prévus à l'article 23.03.

Le port de vêtements et des équipements fournis par l'employeur est obligatoire.

#### 16.06 Après entente entre les parties, l'employeur fournit gratuitement aux personnes salariées qui en font la demande, les vêtements spéciaux requis aux fins de l'exécution du travail, selon les modalités convenues.

#### 16.07 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'employeur avance à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et le salaire net de la personne salariée pendant une période n'excédant pas les six (6) premiers mois. Quant au reste, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent.

Advenant le cas où la CNESST décide de rejeter la demande, l'employeur convient de surseoir au recouvrement des prestations reçues sans droit jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail (TAT).

- 16.08 Il incombe à la personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

L'employeur donne les premiers soins à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu fait transporter la personne salariée dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

- 16.09 Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.

## **ARTICLE 17 JURÉ OU TÉMOIN**

- 17.01 La personne salariée appelée à agir comme juré ou comme témoin reçoit le salaire qu'elle recevrait au taux régulier et selon l'horaire établi à l'article 11 de la présente convention. Elle reçoit les frais de déplacement prévus à l'article 23 de la convention collective. Toute somme qui lui est versée par le Tribunal est remise à la Municipalité.

## **ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX**

- 18.01 L'employeur accorde au salarié des congés sociaux rémunérés dans les cas suivants :
1. cinq (5) jours de travail de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : personne conjointe, enfant, père, mère ;
  2. quatre (4) jours de travail de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : frère, sœur, père et mère de la personne conjointe, bru et gendre ;
  3. un (1) jour de travail de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants ;

4. trois (3) jours de travail de congé à l'occasion du décès d'un parent, autre que ceux prévus aux alinéas 1 et 2 ci-haut, qui vivait avec le salarié ou qui a la charge des funérailles.
- 18.02 Le salarié a droit à un (1) jour supplémentaire de congé payé s'il assiste à des funérailles qui ont lieu à deux cents (200) km ou plus de son domicile ou, si l'employé est exécuteur testamentaire ou, en charge des funérailles des personnes mentionnées à l'article 18.01 paragraphe 1, de même que pour la mère ou le père de son conjoint.
- 18.03 Au besoin l'employé pourra jumeler ses congés personnels ou vacances à tous congés sociaux, mais il devra avoir obtenu l'autorisation de son supérieur au préalable.
- 18.04 Pour les jours de congés dont il est fait mention ci-dessus, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 18.05 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel.
- 18.06 L'employeur accorde au salarié un congé de un (1) jour rémunéré lors de son mariage. Le salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur.
- 18.07 Si les congés prévus à 18.01 et 18.02 surviennent lors de vacances annuelles ou lors de congés fériés, ces dits congés sont considérés reportés.

## **ARTICLE 19 ASSURANCE COLLECTIVE**

- 19.01 Les protections de l'assurance collective comprennent les avantages énoncés dans l'annexe « I » de la présente convention collective.
- 19.02 Pour les régimes figurant à l'annexe « I » de la présente, l'Employeur assume une contribution de 50 % et l'employé 50 %.
- 19.03 La Municipalité convient de former un comité composé de deux (2) membres de chacune des parties.

Le comité débute ses travaux à la signature de la présente convention.

Les représentants du Syndicat sont libérés par l'Employeur sans perte de salaire.

Le comité a pour mandat d'étudier tous les régimes d'assurance collective dans le but d'améliorer les prestations et d'en réduire les coûts.

L'Employeur met à la disposition du comité, tous les documents pertinents, etc. : appel d'offres et soumissions reçus et une copie des polices maîtresses.

La soumission globale la plus avantageuse est retenue par les parties.

## **ARTICLE 20            RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES**

20.01 L'Employeur s'engage maintenir le Régime de retraite à financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) aux conditions suivantes :

La contribution obligatoire à ce régime de la Municipalité est de sept pour cent (7%) et de la personne salariée est d'un minimum de sept (7 %) du salaire brut régulier.

La Municipalité n'est pas tenue responsable de tout déficit du régime et le surplus, le cas échéant, appartient à la personne salariée ou à toute autre personne qui y cotise, selon les dispositions au régime.

L'Employeur s'engage également à signer une lettre d'entente à cet effet advenant que ce soit la volonté du Syndicat.

## **ARTICLE 21            CHANGEMENTS TECHNIQUES ET EMPLOIS NON PRÉVUS**

21.01 Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Municipalité, elle doit, de concert avec le Syndicat, permettre à la personne salariée affectée de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

21.02 Emplois non prévus

Si, au cours de la durée de cette convention, une tâche nouvelle est créée, ou n'est pas prévue dans la présente nomenclature des emplois, mais couverte par le présent certificat d'accréditation, les parties doivent se rencontrer pour en négocier le titre, la définition et le salaire. À défaut d'entente, la procédure de règlement des griefs s'applique.

- 21.03 La Municipalité déclare vouloir favoriser le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité.

Dans cette perspective, la personne salariée peut demander à l'Employeur de suivre certains cours de perfectionnement ou certains cours qui peuvent améliorer son travail au sein de la Municipalité. Cette demande adressée à l'Employeur peut être accordée incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et de scolarité, de même que les frais de transport, le salaire pour les jours ouvrables, l'hébergement et les frais de repas inhérents à de telles activités.

## **ARTICLE 22 TRAVAIL À FORFAIT**

Sous-traitance

- 22.01 Les travaux actuellement exécutés par les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation ne sont pas donnés à forfait si tel contrat à forfait avait pour effet de créer une mise à pied d'une personne salariée, régie par la présente convention ou d'empêcher le remplacement d'un poste existant.

## **ARTICLE 23 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET HABIT DE TRAVAIL**

- 23.01 Tout salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat, convient d'utiliser son véhicule personnel pour effectuer son travail ou se déplacer, reçoit une allocation de déplacement selon le taux prévu par l'agence du Revenu du Canada. Le calcul s'effectue à partir de son lieu habituel de travail.

Tout salarié qui, pour les fins de son travail, est en déplacement à l'extérieur de la Municipalité ou, qui est tenu de demeurer sur les lieux du travail pendant ses périodes de pause-repas, reçoit la somme de dix dollars (10 \$) pour le déjeuner, dix-huit dollars (18 \$) pour le dîner et vingt-cinq (25 \$) pour le souper, sur présentation des pièces justificatives. Les montants sont majorés annuellement conformément à l'annexe « A » de la présente convention.

- 23.02 Les personnes salariées des Travaux publics, préposé à l'aréna, aux parcs et bâtiments et au Service de l'urbanisme ont droit à une paire de bottes de sécurité par année. Lorsque requis, les personnes salariées avisent leur supérieur immédiat qu'elles ont besoin de souliers ou de bottes. Un maximum de deux cents dollars (200 \$) avant toutes taxes est remboursé au salarié par paire de bottes. Les montants sont majorés annuellement conformément à l'annexe « A » de la présente convention.

Au besoin, selon l'usure réelle et après vérification des représentants de la Municipalité, elles sont remplacées et remboursées au salarié. Le fournisseur retenu pour l'achat de ces équipements sera déterminé par l'Employeur.

- 23.03 La Municipalité fournit des équipements et vêtements tel que décrit à l'annexe H, lorsque requis.

## **ARTICLE 24            CONGÉS PARENTAUX**

### Congé de naissance ou d'adoption

- 24.01 a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les cinq (5) premières journées sont sans perte de salaire.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
- c) Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans perte de salaire.

### Congé pour soins d'enfants

- 24.02 a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans rémunération, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou d'un enfant dont il a la garde ou qui habite avec le salarié et qui dépend de son soutien, lorsque sa présence est nécessaire.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

### 24.03 Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Le congé parental peut être pris après avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.
- d) Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 24.03 c) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- e) Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
- f) À la fin d'un congé parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

- g) Le gouvernement détermine, par règlement, les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé parental notamment à l'égard de son ancienneté, de la durée du congé annuel, de l'indemnité afférente à ce congé et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail.
- h) Les articles 24.03 a) à 24.03 g) n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

24.04 Les normes du travail telles qu'elles sont modifiées dans la loi sur les normes du travail de temps à autre, font partie intégrante de la convention collective.

## **ARTICLE 25 POSTE VACANT ET RENOUELEMENT CRÉÉ OU MODIFIÉ**

25.01 a) Pendant la durée de la présente convention, la Municipalité peut créer de nouvelles fonctions ou apporter des modifications dans une fonction existante. Les parties s'entendent pour déterminer un nouveau taux de salaire et une nouvelle classification en tenant compte des taux de salaire déjà existants dans la convention. À défaut d'entente, la Municipalité met en vigueur le taux de salaire qu'elle a déterminé et sa classification.

Le poste est alors comblé temporairement jusqu'au moment où le taux de salaire est fixé par un arbitre. Dès la décision connue, le poste est affiché conformément au présent article.

Le nouveau taux de salaire, qu'il soit déterminé par entente ou par décision arbitrale, est applicable à compter de la date de mise en vigueur du nouveau poste.

- b) Lorsqu'un poste est vacant temporairement pour toutes raisons prévues à la convention collective pour une période excédant trente (30) jours ouvrables, l'employeur peut alors combler le poste ou aviser le syndicat par écrit dans un délai de trente (30) jours de son intention de ne pas le combler. Il choisit la personne salariée par ancienneté en autant qu'elle réponde aux exigences normales du poste. Les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel sont admissibles selon leur ancienneté.
- c) Le défaut de demander ou le fait de refuser un mouvement de personnel n'affecte en rien le droit de l'employé.

### 25.02 Comblement

- a) L'employeur affiche ledit poste durant quinze (15) jours ouvrables. Le poste doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la fonction.

- b) L'employeur convient de donner priorité aux employés réguliers et non permanents; et ensuite, aux employés ayant acquis un droit de rappel.
  - c) L'affichage comprend le titre et les conditions reliés au poste (horaire, rémunération, etc.), le statut du poste (poste permanent ou temporaire), la date d'entrée en fonction, la durée du remplacement s'il y a lieu, ainsi que les exigences normales du poste.
  - d) Tout poste vacant que l'employeur doit combler ou tout poste nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché sans délai à l'endroit habituel durant une période de quinze (15) jours du calendrier
- 25.03 Tout poste vacant peut être comblé temporairement pendant la période d'affichage. Si la personne assignée temporairement est actuellement à l'emploi de la Municipalité, elle reçoit le taux salarial du poste, comme si elle était la personne qui a obtenu le poste, et ce, pour la durée de son assignation. Si la personne assignée n'est pas à l'emploi de la Municipalité, elle est rémunérée tel que prévu à l'article 4.06.
- 25.04 Si toutefois l'employeur désire abolir un poste définitivement vacant, il doit en aviser le Syndicat par écrit dans les trente (30) jours de la vacance.
- 25.05 La vacance créée suite à un affichage doit également être affichée et comblée selon 25.02.
- 25.06 L'employeur avise le Syndicat de toute nomination dans les quinze (15) jours suivant la décision du Conseil.
- 25.07
- a) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche. La période peut être modifiée après entente.
  - b) Si l'employeur considère que la période d'essai n'est pas concluante, il motive sa décision par écrit.
  - c) Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

- d) Le défaut de demander ou le fait de refuser un mouvement de personnel n'affecte en rien le droit de l'employé.

25.08 La personne salariée reçoit au départ dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à ce titre d'emploi.

25.09 L'employé de garde (travaux publics)

- a) L'employé de garde est la personne salariée qui remplace son supérieur immédiat ou contremaître durant ses périodes d'absence. Il n'a cependant aucun pouvoir disciplinaire.
- b) Durant la semaine, la période des remplacements commencent à 17h pour se terminer à 8h ou 7h selon l'horaire de travail applicable. Pour les fins de semaine et les jours fériés, les remplacements sont sur une base de vingt-quatre (24) heures par jour.
- c) Lorsqu'il remplace son supérieur immédiat ou contremaître, l'employé de garde a droit à une allocation qui est établie de la façon suivante :
  - soixante dollars (60 \$) par jour pour les remplacements sur semaine ;
  - cent quinze dollars (115 \$) par jour pour les remplacements de fins de semaine ou pour les jours fériés.

Les montants sont majorés annuellement conformément à l'annexe « A » de la convention.

Lorsque l'employé de garde remplace son supérieur immédiat ou contremaître, l'article 25.10 s'applique pour déterminer son taux horaire de base.

Les sommes prévues à l'article 25.09 c) s'appliquent en plus des heures travaillées.

- d) La fonction d'employé de garde est soumise à toutes les dispositions de la convention collective.
- e) Un salarié peut quitter ses fonctions d'employé de garde sans démissionner du poste de sa classification.
- f) Lorsque la personne salariée exerce la tâche d'employé de garde, elle a à sa disposition un téléphone cellulaire et un véhicule fournis par la Municipalité.

25.10 Une personne salariée qui, tout en travaillant elle-même, doit remplacer son supérieur immédiat à sa demande ou à la demande de la direction générale, obtient une majoration de quinze pour cent (15 %) de son salaire régulier. Cependant, elle n'applique aucune mesure disciplinaire.

25.11 Postes réservés et conditions spéciales

Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat conviennent sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste vacant pour lequel le taux de salaire est identique et pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

Tout employé dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Municipalité, peut être rémunéré après entente avec les parties, ou relocalisé à un taux ou fonction autre.

25.12 Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une fonction dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa fonction. Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir, en tout ou en partie, un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur.

**ARTICLE 26                    CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PARTERNITÉ,  
RQAP (RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCES  
PARENTALES) et PSC (PRESTATIONS  
SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE)**

26.01 Congé de maternité

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> 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 l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

En cas de risques reliés à la fonction occupée par la 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.

Pour les fins du présent article, les prestations et bénéfices auxquels elle peut avoir droit seront ceux tels qu'illustrés au tableau reproduit à l'article 26.09, selon le régime qu'elle aura choisi.

#### 26.02 Congé de paternité

L'employé a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines selon le régime qu'il aura choisi, tel qu'illustré au tableau reproduit à l'article 26.09. Ces semaines peuvent être prises séparément.

L'employé a droit à l'allocation prévue par le RQAP. 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.

#### 26.03 Congé parental

L'employé a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-quatre (34) semaines selon le régime qu'il aura choisi, tel qu'illustré au tableau reproduit à l'article 26.09, et pourra le partager avec son conjoint. Dans le cas où le congé parental est partagé, l'employé aura droit aux PSC jusqu'à concurrence de ses semaines.

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

#### 26.04 Congé d'adoption

L'employé 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 qu'il aura choisi, tel qu'illustré au tableau reproduit à l'article 26.09, et pourra le partager avec son conjoint.

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

#### 26.05 Prestation supplémentaire (PSC)

L'employé a droit, pour les semaines où il reçoit des prestations du RQAP, à des prestations supplémentaires de chômage (PSC) pour un

certain nombre de semaines. Ces versements seront répartis selon la formule du régime qu'il aura choisi, sans toutefois qu'il y ait de délai de carence applicable. (voir tableau article 26.09).

La somme des PSC et le taux de PSC ne peuvent être supérieurs à ceux prévus par la loi, et ce, calculés à partir du salaire brut hebdomadaire selon la fonction occupé au moment de la prise du congé incluant les primes ainsi que le temps supplémentaire (moyenne des 27 dernières semaines).

#### 26.06 Obtention d'un congé

Pour obtenir un ou des congés tel que prévu aux articles précédents, l'employé doit donner un avis écrit d'au moins trois (3) semaines avant la date prévue de son départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical à la demande de l'employeur, sous réserve de situations exceptionnelles, telles qu'un accouchement prématuré. Un avis de même durée doit être transmis à l'employeur, pour l'informer de sa date de retour au travail.

#### 26.07 Retour au travail

À la fin du congé, l'employé devra être réintégré dans son poste habituel avec le même salaire et les mêmes avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, il sera replacé dans un poste équivalent.

#### 26.08 À l'expiration des congés

Un congé sans traitement d'une durée maximale de un (1) an sera accordé sur demande, en prolongation du congé de maternité, du congé parental ou du congé d'adoption. La demande devra être soumise au moins trois (3) semaines avant la fin des congés ci-dessus mentionnés.

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

L'employé qui souhaite mettre fin à ses congés avant la date prévue du retour au travail, devra faire parvenir à la Ville un avis écrit au moins trois (3) semaines avant la fin du congé.

#### 26.09 Conditions

Durant ces congés, l'employé devra continuer de payer sa part des primes d'assurances groupe, sa participation au fonds de pension et sa cotisation syndicale. La Ville versera aussi sa part des contributions.

Type de prestations	Durée, remplacement du revenu	
	Régime de base	Régime particulier
Prestations de maternité (naissance)	18 semaines à 70 %  (les 18 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage)	15 semaines à 75 %  (les 15 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage)
Prestations parentales partageables entre les parents (naissance)	7 semaines à 70 %  (les 7 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))  25 semaines à 55 %  (dont 9 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))	25 semaines à 75 %  (dont 19 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))
Prestations de paternité (naissance)	5 semaines à 70 %  (les 5 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))	3 semaines à 75 %  (les 3 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))
Prestations d'adoption partageables entre les parents	12 semaines à 70 %  (les 12 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))  25 semaines à 55 %  (dont 4 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))	28 semaines à 75 %  (dont 19 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))

## **ARTICLE 27 PROCÉDURE DE LA MISE À PIED**

27.01 Pour l'application de cet article de la convention collective, l'employeur informe au préalable par écrit le Syndicat de toute abolition de poste. Une diminution d'heures d'un poste équivaut à une abolition de poste.

27.02 Le salarié affecté par une mise à pied reçoit l'avis prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

27.03 Procédure de déplacement (bumping) et(ou) mise à pied

Dans le cas de déplacement (bumping) et(ou) mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter, tel que stipulé ci-après.

### Première étape

Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, le salarié de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté est affecté.

### Deuxième étape

Ce salarié peut déplacer, dans un autre service et un autre titre d'emploi, un salarié ayant moins d'ancienneté et ainsi de suite, à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Aux fins du présent article, les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

27.04 Le salarié qui doit être déplacé en vertu du paragraphe 27.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours de travail pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

27.05 Les déplacements occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

27.06 Le salaire d'un salarié affecté par le présent article est déterminé selon les dispositions contenues à l'article 27.10. Cependant, dans le cas de rétrogradation, le salarié conserve le salaire qu'il recevait, avant sa rétrogradation, jusqu'à ce que le salaire du titre d'emploi dans lequel il est rétrogradé rejoigne ce salaire.

27.07 À la suite de ces déplacements, les salariés effectivement mis à pied sont inscrits sur la liste de rappel prévue à l'annexe B.

- 27.08 L'employeur doit remettre au salarié mis à pied le relevé d'emploi au plus tard une (1) semaine après sa dernière journée de travail, à défaut de quoi, l'employeur est responsable des préjudices que subit le salarié.
- 27.09 Le salarié mis à pied doit se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de la réception d'une lettre certifiée de son employeur à sa dernière adresse connue, le rappelant au travail sous peine de voir son nom rayé de la liste de rappel.
- 27.10 L'employeur rappelle au travail les salariés de la liste de rappel par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté, du plus ancien au moins ancien, par la suite les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté en autant qu'ils répondent aux exigences normales de la tâche.

## **ARTICLE 28            CONGÉ SANS SOLDE**

- 28.01 A) Un employé peut obtenir un congé sans solde de douze (12) mois maximum. L'employé qui est en congé sans solde et qui le désire, peut maintenir son régime de retraite et les protections des assurances collectives. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :
- a) être employé régulier ;
  - b) avoir complété cinq (5) ans de service ;
  - c) faire une demande écrite au moins trois (3) mois à l'avance de façon à ce que la Municipalité puisse prévoir le congé, en précisant la durée du congé sans solde et le moment de la prise du congé.
  - d) confirmer son retour au travail un (1) mois avant la date de retour;
  - e) une demande de congé sans solde peut être soumise aux cinq (5) ans.

Dans le cas où le salarié demande une réintégration à son poste plus tôt que le délai prévu, l'employeur se réserve le droit de le réintégrer à la fin du délai de congé seulement.

### **B) Réduction du temps de travail**

Un employé peut obtenir, après entente avec l'employeur, un congé sans solde partiel d'une durée équivalente à deux (2) jours maximum par semaine.

L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être employé régulier;
- b) avoir complété vingt (20) ans de service;
- c) faire une demande écrite au moins un (1) mois à l'avance de façon à ce que la Municipalité puisse prévoir le congé, en précisant la durée du congé sans solde et le moment de la prise du congé;
- d) confirmer son départ à la retraite dans les douze (12) mois suivants le début de la prise du congé sans solde partiel.

Il est loisible au salarié de compenser, en tout ou en partie, les jours sans solde à même les différentes banques prévues à la convention collective.

## **28.02 Régime de congés à traitement différé**

### **28.02.1 Définition**

Le régime de congés à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part, une période de contribution du salarié et d'autre part, une période de congés.

### **28.02.2 Durée du régime**

La durée du régime de congés à traitement différé doit être d'un nombre de semaines au moins égale à quatre (4) fois la durée du congé à traitement différé.

### **28.02.3 Durée du congé**

La durée du congé à traitement différé peut être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum de un (1) an.

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé à traitement différé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur tout comme s'il n'était plus à l'emploi de la Municipalité.

### **28.02.4 Conditions d'obtention**

Le salarié peut bénéficier du régime de congés à traitement différé après demande à la Municipalité, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être employé régulier ;
- b) avoir complété cinq (5) ans de service ;
- c) faire une demande écrite au mois un (1) mois à l'avance de façon à ce que la Municipalité puisse mettre en place le régime de congé à traitement différé, en précisant la durée du congé à traitement différé et le moment de la prise du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec la Municipalité sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime ;
- d) ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- e) ne pas avoir bénéficié de ce régime depuis au moins dix (10) ans.

#### **28.02.5 Modalité d'application**

##### **a) Salaire**

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congé à traitement différé, le salarié reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire hebdomadaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Les autres formes de rémunération soient les primes ou le temps supplémentaire, lui sont versés en conformité avec les dispositions de la convention collective en autant qu'il y ait normalement droit tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, le salarié n'a pas droit aux dites primes.

##### **b) Régime de retraite**

Aux fins de l'application du régime de retraite, chaque année participée au régime de congés à traitement différé à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service. L'employé maintient sa contribution au régime de retraite durant toute la durée du régime de traitement différé sur la base de cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire.

##### **c) Ancienneté**

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles. Pendant la durée du régime, les vacances annuelles seront rémunérées à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire hebdomadaire. Si la durée du congé est de un (1) an, le salarié est réputé avoir pris les vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un an, le salarié est réputé avoir pris le compte annuel des vacances payées auxquelles il a droit au prorata de la durée du congé.

e) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de régime de congés à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, il reçoit une prestation d'assurance salaire conformément aux dispositions de l'article 19.
2. Si l'invalidité est de courte durée, elle est présumée ne pas avoir cours et l'employé doit maintenir intégralement sa contribution, soit 20 % du salaire hebdomadaire.
3. Si l'invalidité de longue durée survient avant que le congé n'ait été pris, le régime se trouve annulé ainsi que le choix de l'employé. Les sommes détenues par l'employeur lui sont alors remises et celui-ci bénéficie alors des dispositions de la convention collective relative à son invalidité.

Nonobstant ce qui précède mais avec l'accord écrit de la Municipalité, l'employé peut suspendre sa participation au régime à traitement différé pour une période n'excédant pas six (6) mois. À la fin de ladite période de suspension, la participation de l'employé au régime de congé à traitement différé est prolongée d'une durée minimale égale à la suspension.

f) Congé de maternité

Dans le cas de congés de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour elle est prolongée d'une durée équivalente au congé. Durant ce congé de maternité, l'indemnité est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

g) Retrait préventif et congé parental

Pendant la durée du régime, le salarié qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congés à traitement différé suspendue. Au retour il est prolongé d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

h) Décès

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si le salarié n'a pas pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans être sujets à la cotisation au régime de retraite.
- Si le salarié est déjà en congé, le solde des contributions retenues sur le salaire lui est remboursé sans être sujet à la cotisation au régime de retraite.

i) Fin d'emploi

Advenant la fin d'emploi du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective de la fin d'emploi. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujet à quelque cotisation que ce soit aux fins du régime de retraite.

j) Régime d'assurance collective

Durant le congé, le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective. L'employé contribuera au coût des primes d'assurance prévues à l'article 19.07.

## **ARTICLE 29 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 29.01 La Municipalité reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 29.02 Sur demande écrite, le salarié obtient de la Municipalité un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection, fédérale, provinciale, scolaire.

## **ARTICLE 30 RÉTROACTIVITÉ**

- 30.01 La Municipalité convient de remettre aux employés réguliers, incluant parmi ces derniers, ceux qui ont quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, ainsi qu'aux employés temporaires, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la date de la signature de la présente convention le montant dû en salaire à la suite de la négociation de la convention collective.

Les employés couverts par la présente convention collective bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures 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 %), ainsi que de cent pourcent (100 %) lorsque ces heures supplémentaires sont effectuées un jour férié, un jour férié reporté ou le dimanche de Pâques.

## ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 31.01 La présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023, sauf dispositions spécifiques différentes prévues à la présente.
- 31.02 La présente convention collective demeure en vigueur, malgré ce qui précède, pour la durée des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Et les représentants des parties signent à ST-DONAT le 26 JUN 2019.

Pour la Municipalité de Saint-Donat

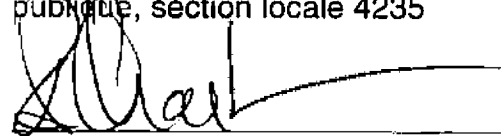


Joé Deslauriers, Maire



Ginette Roy, Secrétaire-trésorière  
et directrice générale

Pour le Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 4235



Alain Charbonneau, Président



Marc St-Pierre, Vice-Président

## **ANNEXE « A » SALAIRE HORAIRE (EN DOLLARS)**

Les salaires actuels sont majorés pour la durée de la convention collective de la façon suivante :

- 2019 : 2 % d'augmentation du salaire horaire, ou une augmentation équivalente à l'augmentation des prix à la consommation au cours de l'année 2018 pour le Québec, soit le plus élevé des deux (indice 2018 = septembre 2017 à septembre 2018)
- 2020 : 2.10 % d'augmentation du salaire horaire, ou une augmentation équivalente à l'augmentation des prix à la consommation au cours de l'année 2019 pour le Québec, soit le plus élevé des deux (indice 2019 = septembre 2018 à septembre 2019)
- 2021 : 2.15 % d'augmentation du salaire horaire, ou une augmentation équivalente à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation au cours de l'année 2020 pour le Québec, soit la plus élevée des deux (indice 2020 = septembre 2019 à septembre 2020)
- 2022 : 2.20 % d'augmentation du salaire horaire ou une augmentation équivalente à l'augmentation des prix à la consommation au cours de l'année 2021 pour le Québec, soit le plus élevé des deux (indice 2021 = septembre 2020 à septembre 2021)
- 2023 : 2.25 % d'augmentation du salaire horaire ou une augmentation équivalente à l'augmentation des prix à la consommation au cours de l'année 2022 pour le Québec, soit le plus élevé des deux (indice 2022 = septembre 2021 à septembre 2022)

## ANNEXE « A »

	01-01-2018	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023
		2,00% ou IPC	2,10% ou IPC	2,15% ou IPC	2,20% ou IPC	2,25% ou IPC
<b>Mécanicien 1er homme</b>	31.12	31.74	32.41	33.11	33.83	34.60
<b>Opérateur niveleuse</b>	27.29	27.84	28.42	29.03	29.67	30.34
<b>Mécanicien 2ème homme</b>	27.29	27.84	28.42	29.03	29.67	30.34
<b>Opérateur de chargeur</b>	25.80	26.32	26.87	27.45	28.05	28.68
<b>Chauffeur de camion</b>	25.80	26.32	26.87	27.45	28.05	28.68
<b>Préposé à l'aqueduc</b>	25.80	26.32	26.87	27.45	28.05	28.68
<b>Préposé à l'aqueduc P6B</b>	28.46	29.03	29.64	30.28	30.94	31.64
<b>Préposé à l'aqueduc P6B &amp; P6A</b>	31.12	31.74	32.41	33.11	33.83	34.60
<b>Préposé à l'aréna</b>	25.80	26.32	26.87	27.45	28.05	28.68
<b>Manoeuvre</b>	23.15	23.61	24.11	24.63	25.17	25.74
<b>Préposée à la bibliothèque</b>	21.83	22.27	22.73	23.22	23.73	24.27
<b>Brigadier(ère) scolaire</b>	14.37	14.66	14.97	15.29	15.62	15.97
<b>Préposé à l'information touristique</b>						
moins de 3 ans d'expérience	20.08	20.48	20.91	21.36	21.83	22.32
plus de 3 ans d'expérience	21.05	21.47	21.92	22.39	22.89	23.40

<b>Réceptionniste</b>						
moins de 3 ans d'expérience	20.08	20.48	20.91	21.36	21.83	22.32
plus de 3 ans d'expérience	21.05	21.47	21.92	22.39	22.89	23.40
<b>Secrétaire</b>						
moins de 12 mois d'expérience	23.26	23.73	24.22	24.74	25.29	25.86
12 à 24 mois d'expérience	24.51	25.00	25.53	26.07	26.65	27.25
24 à 36 mois d'expérience	25.81	26.33	26.88	27.46	28.06	28.69
plus de 36 mois d'expérience	27.42	27.97	28.56	29.17	29.81	30.48
<b>Coordonnateur aux loisirs</b>	18.75	19.13	19.53	19.95	20.39	20.84
<b>Technicien-assainissement des ea</b>	31.12	31.74	32.41	33.11	33.83	34.60
<b>Technicien-génie civil</b>	31.12	31.74	32.41	33.11	33.83	34.60
<b>Urbaniste-inspecteur</b>						
moins de 24 mois d'expérience	29.82	30.42	31.06	31.72	32.42	33.15
24 à 36 mois d'expérience	31.28	31.91	32.58	33.28	34.01	34.77
36 à 60 mois d'expérience	31.89	32.53	33.21	33.92	34.67	35.45
plus de 60 mois d'expérience	33.94	34.62	35.35	36.11	36.90	37.73
<b>Inspecteur</b>						
moins de 12 mois d'expérience	28.14	28.70	29.31	29.94	30.59	31.28
12 à 24 mois d'expérience	29.56	30.15	30.78	31.45	32.14	32.86
24 mois et plus d'expérience	31.28	31.91	32.58	33.28	34.01	34.77
<b>Préposé Parcs et Bâtiments</b>						
moins de 120 mois d'expérience	23.15	23.61	24.11	24.63	25.17	25.74
120 à 180 mois d'expérience	25.80	26.32	26.87	27.45	28.05	28.68
plus de 180 mois d'expérience	26.60	27.13	27.70	28.30	28.92	29.57

## ANNEXE « B »

## LISTE DE RAPPEL ET EMPLOYÉS NON PERMANENTS (AU 6 JUIN 2019)

EMPLOYÉS TEMPORAIRES N'ÉTANT PLUS EN FONCTION				TOTAL
Nom complet de l'employé	Date d'embauche	Fonction ou titre d'emploi	Date de fin	Heures travaillées
GRENIER, MICHEL	2018-10-29	PRÉPOSÉ PARCS & BÂTIMENTS		930
PROVOST, LOUIS-PHILIP	2019-01-10	CHAUFFEUR DE CAMION		445
MORIN, HUGUES	2019-02-26	CHAUFFEUR DE CAMION		272
PURKARTH NATACHA	2017-02-15	DACTYLO-RECEPTIONNISTE	2017-05-04	238
WOLFE, DANIEL	2019-02-26	CHAUFFEUR DE CAMION		99

EMPLOYÉS TEMPORAIRES ÉTANT PRÉSENTEMENT EN FONCTION				TOTAL
Nom complet de l'employé	Date d'embauche	Fonction ou titre d'emploi	Date de fin	Heures travaillées
GRENON JONATHAN	2015-06-22	PRÉPOSÉ À L'AQUEDUC P6B & P6A		6 658
TERRIEN VERONIQUE	2014-05-21	PRÉPOSÉ L'INFORMATION TOURISTIQUE		5 813
REGIMBALD MARYSE	2015-06-03	PRÉPOSÉ L'INFORMATION TOURISTIQUE		4 748
SIMARD, CHRISTIAN	2016-07-04	MANŒUVRE		4 729
ROY, VALÉRIE	2017-09-25	PRÉPOSÉ PARCS & BÂTIMENTS		3 047
DEMERS JESSICA	2013-05-15	PRÉPOSÉ PARCS & BÂTIMENTS		2 966
KENNETH JOSEPH-EMMANUEL	2004-11-28	CHARGÉ PROJET EN ENVIRONNEMENT		2 113
MAISONNEUVE GUY	2015-11-03	CONCIERGE		1 985
SARRAZIN, MARK	2018-06-11	MANŒUVRE		1 920
LATREILLE, KRISTOPHER	2016-11-28	PRÉPOSÉ PARCS & BÂTIMENTS		1 666
ROUSSY RIOPEL, ISAAC	2015-12-08	PRÉPOSÉ PARCS & BÂTIMENTS		1 701
BELAND, ALAIN	2016-06-15	CONCIERGE		1 647
SANSCHAGRIN KARL	2017-01-14	PRÉPOSÉ PARCS & BÂTIMENTS		1 188
LECLERC, PATRICK	2018-10-29	CHAUFFEUR DE CAMION		1 186
MÉTIVIER, MARC-ANTOINE	2018-11-19	URBANISTE-INSPECTEUR		901
MONETTE JULIEN-PIERRE	2019-01-31	MANŒUVRE		585

EMPLOYÉS NON PERMANENT				TOTAL
Nom complet de l'employé	Date d'embauche	Fonction ou titre d'emploi	Date de fin	Heures travaillées

**ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ**

	<b>Nom de l'employé(e)</b>	<b>Date d'embauche</b>	<b>Statut</b>
1	ST-AMOUR STÉPHANE	1985-11-01	REGULIER
2	GAUDET JOCELINE	1986-12-02	REGULIER
3	ST-GEORGE CLAUDE	1988-05-23	REGULIER
4	CHARBONNEAU ALAIN	1989-05-01	REGULIER
5	RITCHIE SERGE J.Y.	1991-08-28	REGULIER
6	RIOPEL CAROLE	1997-11-17	REGULIER TEMPS PARTIEL
7	RIOPEL LUC	1999-05-03	REGULIER
8	BERGERON SEBASTIEN	1999-06-07	REGULIER
10	CHARBONNEAU JEAN-SEBASTIEN	2002-05-06	REGULIER
11	BOISSONNAULT PIERRE	2001-06-01	REGULIER
12	RIOPEL JOANNE	2001-06-12	REGULIER TEMPS PARTIEL
13	LADOUCEUR SYLVAIN	2003-05-12	REGULIER
14	BELHUMEUR GUY	2003-05-26	REGULIER
15	PELLETIER JULIE	2004-08-23	REGULIER
16	CHARBONNEAU ROBERT	2005-03-29	REGULIER
17	BEAUSÉJOUR CAROLE	2005-05-02	REGULIER
18	AUBIN NORMAND	2005-12-19	REGULIER
19	LATREILLE FRANCIS	2006-01-31	REGULIER
20	ST-GEORGES MICHELLE	2007-08-17	REGULIER TEMPS PARTIEL
21	BRISSON YVES	2007-11-15	REGULIER
22	OUMET ROGER	2010-01-18	REGULIER
23	AUBIN CHRISTIAN	2010-12-13	REGULIER
24	PERREAULT KARINE	2011-05-16	REGULIER
25	ST-PIERRE MARC	2011-05-16	REGULIER
27	ROULEAU JONATHAN	2013-02-11	REGULIER
28	GÉLINAS CHANTAL	2013-08-22	RÉGULIER
29	NADEAU VÉRONIQUE	2014-06-18	RÉGULIER
30	CHARRON MARIO	2014-11-10	REGULIER
31	ROBERT MARYLIN	2016-05-10	RÉGULIER
32	JACOB ANIK	2016-06-20	RÉGULIER
33	SAVIGNAC JENNYFER	2017-04-03	RÉGULIER
34	DE LUCA SYLVIE	2017-04-18	RÉGULIER
35	MADDALENA TANIA	2018-04-23	RÉGULIER
36	REGIMBALD SEBASTIEN	2018-11-04	RÉGULIER
37	LACOSTE MARIE-PIER	2018-11-08	RÉGULIER
38	JUTEAU SOPHIE	2019-03-20	RÉGULIER
39	BONENFANT GRÉGOIRE	2019-05-21	RÉGULIER

## **ANNEXE « D » ALCOOLISME ET TOXICOMANIE**

1. L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux salariés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie ;
2. L'employeur et le Syndicat reconnaissent que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées ;
3. De plus, l'employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, avec le consentement écrit de la personne intéressée ;
4. Enfin, l'employeur s'engage à faciliter, pour autant que faire se peut, le travail des intervenants syndicaux.

## **ANNEXE « E »      DESCRIPTION DE FONCTIONS**

Les descriptions de fonctions utilisées pour le processus d'équité salariale sont intégrées à la présente annexe après consultation de la partie syndicale.

**ANNEXE « F »            AUTORISANT LA RETENUE DU DROIT D'ADHÉSION ET  
DES COTISATIONS RÉGULIÈRES ET SPÉCIALES**

Je, soussigné, \_\_\_\_\_, donne l'autorisation et demande par la présente à mon employeur, la Municipalité de Saint-Donat, de retenir sur mon salaire le droit d'adhésion fixé, et tous les mois, un montant égal à la cotisation mensuelle courante et(ou) à la cotisation spéciale, ainsi que le détermine périodiquement la section locale numéro 4235.

Les sommes ainsi retenues doivent être remises mensuellement au trésorier de la section locale qui tiendra l'administration au courant du montant total ainsi déduit de ma paie et versé au Syndicat.

## ANNEXE « G »      ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

<b>Nom de l'employé :</b>	<b>Payé par :</b>		
<b>Date(s) d'absence :</b>	<b>Ville :</b>	<b>Banque :</b>	<b>Autre :</b>
<b>Durée :</b>			
<b>De :</b>			
<b>À :</b>			

<b>CONGRÈS, FORMATION</b>			
<b>RÉUNION SYNDICALE</b> (exécutif, conseil syndical, assemblée générale)			
<b>COMITÉS CONJOINTS</b>			
<b>Griefs</b>			
Comité santé et sécurité au travail			
<i>11.1 Comité régime de retraite et assurance collective</i>			
Comité relations ouvrières			
Évaluation, description de fonctions			
Programme d'aide aux employés			
Autre :			
<b>NÉGOCIATION</b>			
<b>Préparation</b>			
Séances			
<b>ARBITRAGE</b>			
Préparation			
Séances			
<b>AUTRES : (spécifier)</b>			

Autorisé par le directeur général :

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

Autorisation demandée par le Président du Syndicat ou son représentant :

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

## **ANNEXE « H » ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS**

Des vêtements et équipements sont fournis au besoin tel que décrit. Ceux-ci demeurent la propriété de la Municipalité et doivent être portés lorsque les employés concernés sont en fonction seulement.

- Habits en caoutchouc;
- Gants en caoutchouc (longs);
- Bottes en caoutchouc doublées;
- Casques protecteurs;
- Lunettes de sécurité et ajustées à la vue des personnes salariées si nécessaire avec approbation;
- Vestes fluorescentes;
- Lumière de poche;
- Bottines de sécurité;
- Veston au besoin;
- Couvre-chaussures au besoin (rainettes);
- Manteau d'hiver;
- Gants;
- Chienne hiver/été.

La Municipalité s'engage à fournir aux préposés à la patinoire et aux signaleurs devant le souffleur un habit de motoneige.

La Municipalité fournit des chandails ou chemises identifiés à la Municipalité pour les surveillants de plage, les gardiens de rampes de mise à l'eau et aux personnes salariées aux services des Parcs et Bâtiments ainsi que de l'Urbanisme durant la saison estivale pour un maximum de 150 \$ annuellement.

La Municipalité fournit des chandails ou chemises identifiés au Service des travaux publics. Les identifications sont de la responsabilité de la Municipalité. L'employé aura le choix entre chemises à manches longues ou courtes, polos, chandails à manches courtes (t-shirt), pour un maximum de 150 \$ annuellement. À titre de trousse de départ, cinq (5) chandails ou chemises seront commandées lors de la signature de la présente convention collective.

Les montants sont majorés annuellement conformément à l'annexe « A » de la présente convention.

## ANNEXE « I » ASSURANCE COLLECTIVE

1) Le délai d'admissibilité est de trois (3) mois. Le montant d'assurance-vie est réduit de 50 % lorsqu'un adhérent atteint l'âge de 65 ans. Les garanties d'assurance-vie et assurance-vie des personnes à charge cessent à la retraite de l'assuré. Les garanties d'assurance M.M.A. et invalidité prolongée cessent à 65 ans. Les garanties d'assurance indemnité hebdomadaire et accident maladie cessent à 70 ans.

2) Assurance indemnité hebdomadaire

66 2/3 % du salaire hebdomadaire

Maximum : Égal à 55 % du montant assurable de l'assurance emploi

Délai de carence :   accident :                   0 jour  
                          maladie :                   7 jours  
                          en cas d'hospitalisation : 7 jours

Période maximale de prestations : 16 semaines

3) Assurance invalidité prolongée

66 2/3 % pour les premiers 3 000 \$  
45 % de l'excédent

Maximum : 3 000 \$

Délai de carence :   accident :                   112 jours  
                          maladie :                   119 jours  
                          en cas d'hospitalisation : 112 jours

Période maximale des prestations : jusqu'à l'âge de 65 ans

4) Assurance vie et M.M.A.

Adhérent

Deux (2) fois le salaire annuel, le résultat arrondi au 1 000 \$ suivant

Maximum : 100 000 \$

Personne à charge :

Conjoint :	vie 5 000 \$	MMA : s.o.
Enfants :	vie 2 500 \$	MMA : s.o.

5) Assurance accident maladie

Frais d'hospitalisation : chambre semi-privée

Frais médicaux partagés :

a) Franchise : Individuel : 50 \$  
                  Familial : 100 \$

b) Pourcentage de remboursement : 90 %

Frais paramédicaux : maximum : 50 \$ à 300 \$ de  
remboursement par année civile  
par personne assurée.

c) Voyage : Assurance voyage avec assistance : Pourcentage de  
remboursement à 100 %. Maximum de 5 000 \$ de  
remboursement par séjour par personne assurée

d) Voyage : Assurance annulation de voyage : Pourcentage de  
remboursement à 100 %. Maximum de 5 000 \$ de  
remboursement par séjour par personne assuré

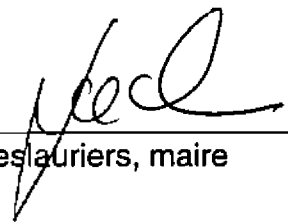
## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

(Soudeur)

L'entente intervenue le 10 mai 1979, entre la Municipalité et le Syndicat relativement à l'utilisation d'une personne salariée régulière pour faire le travail d'un soudeur, est reconduite, celle-ci est rémunérée au taux de mécanicien deuxième homme. Tous les autres travaux effectués au garage municipal, par les personnes salariées régulières, sont rémunérés au taux normal de cette personne salariée, selon son échelle de salaire.

EN FOI DE QUOI, les représentants des parties signent à Saint-Donat, le 26 Juin, 2019.

Pour la Municipalité de Saint-Donat



---

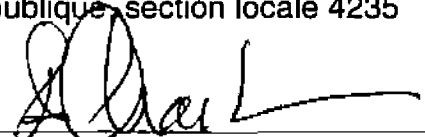
Joé Deslauriers, maire



---

Ginette Roy, secrétaire-trésorière  
et directrice générale

Pour le Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 4235



---

Alain Charbonneau, président



---

Marc St-Pierre, vice-président

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

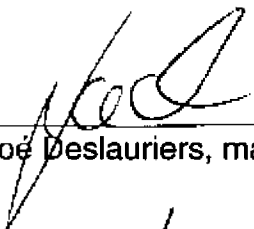
### (Emplois contractuels au Service des loisirs, de la vie communautaire et des communications)

Il est entendu que les personnes engagées par le Service des loisirs sportifs et culturels de la vie communautaire et des communications et qui sont liées à la Municipalité par une résolution du conseil municipal pour la durée des activités socioculturelles et sportives, pour lesquelles elles sont engagées, notamment cours de musique, d'art plastique, patinage de fantasia, etc., ne bénéficient pas des dispositions de la présente convention collective.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention pour la durée de celle-ci.

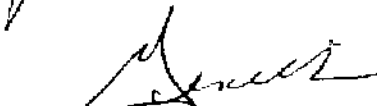
**EN FOI DE QUOI**, les représentants des parties signent à Saint-Donat, le 26 JUIN 2019.

Pour la Municipalité de Saint-Donat



---

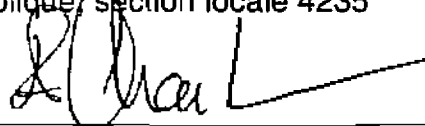
Joe Deslauriers, maire



---

Ginette Roy, secrétaire-trésorière et directrice générale

Pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4235



---

Alain Charbonneau, président



---

Marc St-Pierre, vice-président

### LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

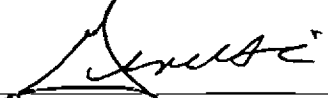
#### Cameraman aux assemblées du conseil

Il est entendu que la ou les personne(s) engagée(s) par la Municipalité comme cameraman aux assemblées du conseil, ne bénéficie(nt) pas des dispositions de la convention collective de travail qui lie la Municipalité et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4235.

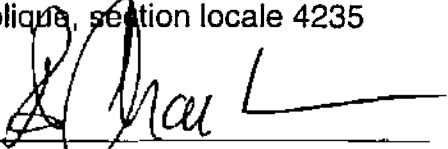
EN FOI DE QUOI, les représentants des parties signent à Saint-Donat, le  
26 Juin 2019.

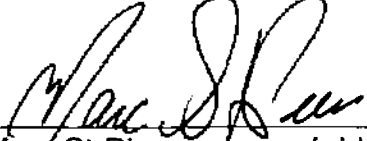
Pour la Municipalité de Saint-Donat

  
\_\_\_\_\_  
Joé Deslauriers, maire

  
\_\_\_\_\_  
Ginette Roy, secrétaire-trésorière  
et directrice générale

Pour le Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 4235

  
\_\_\_\_\_  
Alain Charbonneau, président

  
\_\_\_\_\_  
Marc St-Pierre, vice-président

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

### Coordonnateur vs contremaître adjoint

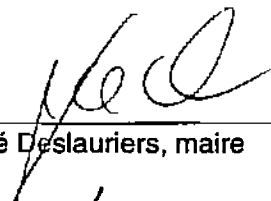
#### CONSIDÉRANT QUE

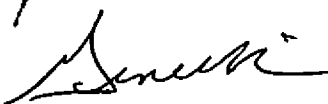
le conseil de la Municipalité a décidé de modifier la structure organisationnelle pour les services des Travaux publics, parcs et bâtiments, à savoir de ne plus avoir d'employés portant le titre de coordonnateur. Par contre, la Municipalité ouvre un nouveau poste cadre de contremaître adjoint aux Travaux publics, Parcs et Bâtiments. Étant donné cette situation, la Municipalité et le Syndicat s'entendent sur les éléments suivants :

1. M. Claude St-Georges et M. Serge Villeneuve, qui occupent actuellement les postes de coordonnateurs, y seront maintenus jusqu'à ce que le contremaître adjoint soit en fonction;
2. M. Claude St-Georges verra son salaire maintenu à 21,53 \$ l'heure, jusqu'à son salaire de mécanicien 1er homme atteigne ce niveau;
3. M. Serge Villeneuve verra son salaire maintenu à 18,09 \$ l'heure, jusqu'à ce que son salaire de préposé parcs et bâtiments et (ou) préposé à l'aréna atteigne ce niveau;
4. La Municipalité maintiendra le membership de M. Claude St-Georges à l'Association professionnelle de l'outillage municipal;
5. Dans l'éventualité où la Municipalité décidait d'utiliser à nouveau le poste de coordonnateur, l'article 25.09 de la convention collective 1998-2002 de travail est maintenu pour le terme en cours et pour la prochaine convention collective de travail.


EN FOI DE QUOI, les représentants des parties signent à Saint-Donat, le  
26 Juin 2019.

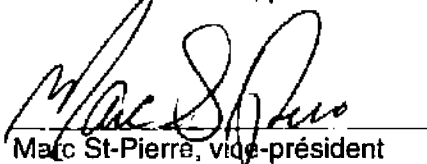
Pour la Municipalité de Saint-Donat

  
Joé Deslauriers, maire

  
Ginette Roy, secrétaire-trésorière  
et directrice générale

Pour le Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 4235

  
Alain Charbonneau, président

  
Marc St-Pierre, vice-président

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

**ENTRE**  
**LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-DONAT**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**  
**SECTION LOCALE 4235**

**Objet : Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ)**

1. Les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée soient des participants aux Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
2. La participation des salariés admissible est obligatoire.
3. Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
4. L'employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
5. L'employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
6. Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
7. Tous les salariés visés par la présente sont admissibles s'ils sont employés réguliers et ce dès la fin de leur période de probation ou, si avant, le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle il satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
  - a) avoir reçu de l'employeur une rémunération égale à 35 % du maximum des gains admissibles; ou
  - b) avoir complété 700 heures de travail au service de l'employeur. »

8. Le salaire cotisable comprend le salaire brut régulier de la personne salariée régulière.
9. Pour les fins de l'article 8, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt à condition que le salarié maintienne le paiement de sa cotisation salariale :
- Absences rémunérés en vertu de la convention collective ou de la Loi
  - Accident du travail ou maladie professionnelle, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
  - Accident ou maladie non relié au travail, selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail
  - Autres absences prévues à la Loi avec droit au maintien de la participation au régime de retraite

Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu n'eut été de son absence.

10. La cotisation patronale au RRFS-FTQ est la suivante :

7 % du salaire brut régulier de la personne salariée régulière.

11. Le taux de rente est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci:

À la date de signature de la présente il est de 1,54 % du salaire admissible.

12. La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :

La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tel que défini à l'évaluation actuarielle du régime.»

À la date de la signature de la présente, elle est de 7% du salaire admissible

13. L'employeur et le syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. L'employé peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cette article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.

L'employeur et le syndicat s'entendent également pour permettre les contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ. Les employés désirant effectuer des contributions par déduction sur le salaire signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés une fois par mois. L'employeur remet immédiatement sur la paie de l'employé le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ.

14. L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans.

L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.

15. Les dispositions de la présente font partie intégrante de la convention collective.

## **LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6**

**ENTRE  
LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-DONAT  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4235**

**Objet :** Création et affichage de postes

- CONSIDÉRANT** le renouvellement de la convention collective 2019-2023;
- CONSIDÉRANT** la création de deux postes de chauffeur de camion / manœuvre au service des travaux publics dont les titulaires ont le statut d'employé non permanent;
- CONSIDÉRANT** la création de deux postes de préposés aux parcs et bâtiments au service des parcs et bâtiments dont les titulaires ont le statut d'employé non permanent;
- CONSIDÉRANT** la création d'un poste de technicien-assainissement des eaux au service des travaux publics dont le titulaire a le statut d'employé régulier;
- CONSIDÉRANT** le niveau minimum d'effectifs requis pour ces deux services;
- CONSIDÉRANT** que les modalités ne sont définies dans la convention collective;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

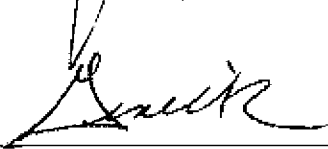
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et a pour but d'en favoriser l'interprétation et l'exécution;
2. La Municipalité convient d'afficher, selon les dispositions prévues à l'article 25 de la convention collective, deux postes de chauffeur de camion / manœuvre au service des travaux publics dont les titulaires ont le statut d'employé non permanent;
3. La Municipalité convient d'afficher selon les dispositions prévues à l'article 25 de la convention collective deux postes de préposés aux parcs et bâtiments au service des parcs et bâtiments dont les titulaires ont le statut d'employé non permanent;

4. La Municipalité convient d'octroyer, sans affichage, à M. Jonathan Grenon, le poste de technicien-assainissement des eaux au service des travaux publics avec le statut d'employé régulier assujéti à l'horaire prévu à l'article 11.02 de la convention collective;
5. Nonobstant ce qui est prévu à la convention collective, la Municipalité convient d'afficher le prochain poste laissé vacant par un employé régulier au service des travaux publics ainsi que le prochain poste laissé vacant par un employé régulier au service des parcs et bâtiments.
6. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la convention collective.
7. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur, avec tous les droits et privilèges qui en découlent.

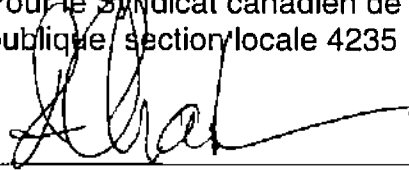
**EN FOI DE QUOI**, les représentants des parties signent à Saint-Donat, le 26 JUIN 2019.


Pour la Municipalité de Saint-Donat

  
\_\_\_\_\_  
Joé Desfautiers, maire

  
\_\_\_\_\_  
Ginette Roy, secrétaire-trésorière  
et directrice générale

Pour le Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 4235

  
\_\_\_\_\_  
Alain Charbonneau, président

  
\_\_\_\_\_  
Marc St-Pierre, vice-président

