



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-AMABLE

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4898**

EMPLOYÉS COLS BLEUS

2018 à 2024

SCFP

Table des matières

1.0	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
2.0	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
3.0	DROIT ET OBLIGATION DES PARTIES.....	4
4.0	DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....	5
5.0	SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTION	10
6.0	DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AFFAIRES SYNDICALES	12
7.0	RÉGIME SYNDICAL	14
8.0	ANCIENNETÉ.....	17
9.0	PROCÉDURE DE GRIEF	23
11.0	MESURE DISCIPLINAIRE	26
12.0	JOURS FÉRIÉS ET VACANCE ANNUELLE	28
13.0	DROITS DE L'EMPLOYEUR	31
14.0	PROHIBITION DES GRÈVES ET LOCK OUT	32
15.0	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	33
16.0	MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	39
17.0	SÉCURITÉ D'EMPLOI	40
18.0	FUSION.....	40
19.0	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	41
20.0	CONGÉS SOCIAUX.....	43
21.0	CONGÉ SANS SOLDE	46
22.0	ABSENCES POUR SERVICE PUBLICQUE	47
23.0	CONGÉ PARENTAL	47
24.0	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	47
25.0	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	49
26.0	FORFAITAIRE ET RÉTROACTIVITÉ.....	51
27.0	HEURES DE TRAVAIL	52
28.0	PERMIS DE CONDUIRE	56
29.0	AVANTAGES SOCIAUX ET RÉGIME DE RETRAITE.....	57
30.0	DURÉE DE LA CONVENTION	59

1.0 But de la convention collective

1.01 La présente convention a pour but :

- a) De promouvoir des relations ordonnées, entre l'Employeur et le Syndicat représentant les salariés assujettis à cette convention collective;
- b) De promouvoir le bien-être des salariés;
- c) D'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
- d) D'assurer le meilleur rendement de travail possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres salariés de l'Employeur;
- e) De régler promptement et équitablement tout grief pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat, de la façon déterminée dans la présente, et de favoriser le règlement de toutes plaintes ou différends.

2.0 Reconnaissance et juridiction

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le commissaire général du travail le 27 mai 2008 et qui se lit comme suit : « *Tous les salariés au sens du Code du travail (cols bleus), à l'exception des employés de bureau, des directeurs, inspecteurs, contremaître et le personnel de supervision.* »

2.02 Par la présente, l'Employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées concernées par le certificat d'accréditation.

2.03 Le personnel de l'Employeur non régi par la présente convention collective ne doit pas exécuter du travail normalement fait par les employés régis par la présente convention collective, sauf dans les cas d'entraînement, d'urgentes nécessités, si la situation est susceptible de s'aggraver.

2.04 Législation supérieure à la convention collective :

Si une loi applicable aux personnels régis par la convention collective accorde des avantages supérieurs à la convention collective, ces avantages prévalent. Le cas échéant, le salarié ou le Syndicat devra opter entre le recours prévu à la convention et celui prévu à la loi.

3.0 Droit et obligation des parties

3.01 À l'intérieur comme à l'extérieur de la Municipalité, il est convenu à tout salarié, la pleine jouissance de sa liberté politique, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut de salarié.

3.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant, aux endroits établis par l'Employeur, et également de faire circuler tout matériel d'information qu'il jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.

3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer ses opérations. Ce droit comprend notamment celui d'embaucher, d'affecter, de discipliner et de congédier le personnel. L'Employeur, dans l'exercice de ses droits, se conformera à la convention collective, le tout de bonne foi.

3.04 Si l'un ou l'autre des articles de la présente convention était jugé nul, les autres articles de ladite convention ne seront pas affectés par cette nullité.

3.05 L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menaces, ni contraintes, ni discriminations, ni harcèlement psychologique, ni distinctions injustes directement ou indirectement à l'endroit des salariés de l'Employeur, à cause de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur état civil, de leur nationalité, de leur langue, de leur handicap physique, de leurs opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.

3.06 Les aviseurs extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

Handwritten initials and signatures: "Ruy" and "SA" with arrows pointing to the text, and a large signature.

Handwritten signature.

- 3.07 L'Employeur s'engage à accorder libre entrée sur ses terrains et bâtisses aux représentants du Syndicat aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce, en tout temps jugé à propos par le Syndicat et après avoir obtenu l'autorisation du directeur des services techniques, de son représentant ou du directeur général; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 3.08 Tout salarié a le droit de consulter son dossier personnel, et ce, durant les heures régulières de travail, ou en dehors de celles-ci, à un moment opportun, avec la permission de son supérieur immédiat. Dans ce cas, il peut être accompagné du représentant du Syndicat.
- 3.09 Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 3.10 Une réunion de l'Employeur et du Syndicat peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre des parties afin de discuter de questions d'intérêt commun.
- 3.11 L'Employeur coopérera de façon raisonnable dans le cas où le Syndicat désire tenir un vote au scrutin secret au sein du syndicat aux fins d'élire les officiers du syndicat.

4.0 Définition des expressions

- 4.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée.
- a) **L'Employeur** : ce terme signifie l'Employeur, c'est-à-dire la Municipalité de Saint-Amable.
 - b) **Syndicat** : ce terme signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4898.
 - c) **Salarié** : ce terme signifie toute personne travaillant pour l'Employeur, couverte par le certificat d'accréditation et assujettie à la présente convention collective.
 - d) **Salarié régulier** : désigne le salarié qui a travaillé dans une période d'un (1) an, cent vingt (120) jours ouvrables de travail et qui a complété sa période de probation à la satisfaction de l'Employeur.

CM
SB
SS

SW

- e) **Salarié en probation** : désigne le salarié qui n'a pas complété dans une période d'un (1) an, cent vingt (120) jours ouvrables de travail.

Ce salarié a droit aux salaires prévus Article 25.01 et aux autres bénéfices de la présente convention qui lui son expressément prévus, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, le régime de retraite et le régime d'assurance collective.

La période de probation peut être prolongée après entente écrite entre les parties.

- f) **Chef d'équipe** : Les mots chef d'équipe, dans la présente convention, désignent un salarié nommé par l'employeur qui, sous réserve d'avoir accepté le titre, a l'autorité d'organiser, de distribuer et de vérifier le travail des salariés, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation.

Le chef d'équipe doit détenir une classification supérieure ou égale aux syndiqués qu'il dirige.

En aucun temps le chef d'équipe ne peut imposer des mesures disciplinaires aux syndiqués qu'il dirige.

Le choix de tout titulaire, actuel ou futur, de ce poste, de même que la rétrogradation de tout salarié occupant ce poste actuellement ou dans le futur, relève exclusivement de l'employeur et ne sont pas sujets à la procédure de grief et d'arbitrage.

- g) **Contremaître** : Une personne dont la fonction est de surveiller ou de diriger un ou plusieurs salariés et qui pourra travailler à la production et à la manutention de façon ponctuelle à la condition qu'il n'y ait pas de salarié mis à pied ou n'empêchera pas de rappel de salarié mis à pied ou encore n'empêchera pas l'apport de temps supplémentaire pour les salariés de l'unité d'accréditation.

En plus, l'Employeur convient qu'un contremaître ou un représentant de l'Employeur ne peut utiliser les véhicules, équipements et machinerie pour effectuer du travail de cols bleus.

- h) **Directeur de service** : Une personne qui représente l'Employeur et qui possède l'autorité de diriger, contrôler, surveiller et discipliner tout salarié. Ce salarié n'accomplira aucune tâche et travail ordinairement effectué par les salariés visés par le certificat d'accréditation.

Chy
SR
M

CV

- i) **Date d'entrée** : Signifie le jour, le mois, l'année d'entrée en service du salarié à compter duquel ses droits d'ancienneté générale sont reconnus en vertu des dispositions de la présente convention collective.
- j) **Ancienneté** : signifie la période totale pendant laquelle le salarié a été au service de l'Employeur dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté. À la présente l'ancienneté est une ancienneté générale.
- k) **Service continu** : signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- l) **Lésion professionnelle** : signifie une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.
- m) **Tâche** : signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.
- n) **Travailleur manuel et voirie** : désigne le salarié qui accomplit les travaux d'entretien général et spécialisé, conduit et opère tous les véhicules, machinerie et équipement de l'Employeur.
- o) **Salarié étudiant** :
désigne un salarié inscrit pendant l'année scolaire à un ou plusieurs cours reconnus par le ministère de l'Éducation, embauché par l'Employeur entre le 15 avril et le 15 septembre pour effectuer des tâches pouvant être couvertes par le certificat d'accréditation.

Le salarié étudiant n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le régime syndical, le salaire, le temps supplémentaire après les heures régulières de travail soit, 40 heures par semaine répartis sur 7 jours du dimanche au samedi, la période de repos et la procédure de griefs.

Le salarié étudiant bénéficie des jours fériés prévus à la loi sur les normes du travail et l'indemnité afférente au congé annuel égale à 5 % du salaire brut versé.

SK CM
JS
[Signature]

[Signature]

L'embauche d'étudiants ne doit pas avoir pour effet d'empêcher ou de réduire le nombre des salariés réguliers et travaillant pour l'Employeur.

Si l'étudiant décide de ne pas retourner aux études, sa date d'ancienneté sera rétroactive à partir de la date d'embauche de sa dernière période d'emploi et les dispositions de l'article 4.01 portant sur la date d'entrée s'appliqueront. L'étudiant ne pourra en aucun temps avoir de l'ancienneté préférentielle et sera toujours placé sur la liste d'ancienneté après le dernier salarié (col bleu) de l'Employeur.

L'Employeur convient que le salarié étudiant pourra utiliser les camionnettes pour ses déplacements et les mini-tracteurs pour l'entretien des terrains de jeux. Cependant, les salariés réguliers auront priorité pour l'utilisation des mini-tracteurs. De plus, le salarié étudiant ne peut conduire les autres véhicules de l'Employeur.

De plus, l'Employeur convient que l'utilisation de salarié étudiant ne peut nuire d'aucune façon des avantages, des bénéfices ou des privilèges un employé régulier prévu à la convention collective.

- p) **Salarié surnuméraire** : désigne tout employé qui occupe un emploi non continu ou qui effectue un travail spécifique pour lequel il est embauché, avec l'entente qu'il sera mis à pied lorsque ce travail sera terminé avec un maximum de cent soixante (160) jours ouvrables dans un (1) an.

À compter de la signature de la convention collective, une liste de rappel des employés surnuméraires est constituée. Pour être inscrit sur cette liste de rappel, l'employé surnuméraire col bleu doit avoir travaillé deux mille quatre-vingts (2 080) heures. La compilation de ces heures débute à la date de signature de la convention collective. Par la suite, l'Employeur rappelle au travail l'employé surnuméraire ayant le plus d'heures accumulées sur la liste de rappel pour tout travail d'employé surnuméraire à accomplir.

En respectant les paramètres plus haut indiqués, l'employé surnuméraire ainsi rappelé au travail doit être en mesure de remplir immédiatement les exigences normales de l'emploi pour lequel il est rappelé au travail. Aucun mécanisme de déplacement (supplantation) ne s'applique lorsqu'un tel emploi est octroyé à un employé surnuméraire.

ME
SD
J
CPY

SW

L'employé surnuméraire n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le taux horaire, le temps supplémentaire après quarante (40) heures de travail, la période de repos, le régime syndical et la procédure de grief dans les cas ci-haut mentionnés.

Toutefois, l'employé surnuméraire appelé à travailler une semaine complète de travail (cinq (5) jours) bénéficie du temps supplémentaire après la journée régulière de travail pour l'employé manuel. Le temps supplémentaire doit tout de même être offert aux employés réguliers, sauf dans le cas d'un travail continu (article 19.04).

Pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, y compris les vacances, l'employé surnuméraire reçoit une allocation hebdomadaire de cinq pour cent (5 %) de son salaire brut.

L'employé surnuméraire bénéficie des jours fériés conformément à la Loi sur les normes du travail. Il reçoit pour chacun des jours fériés auxquels il a droit, une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, en plus du salaire versé s'il a été requis de travailler. L'employé surnuméraire assigné pour remplacer un employé régulier absent est de plus assujéti aux fêtes chômées, et à la prime de quart de soir ou fin de semaine.

L'Employeur convient que l'embauche de salariés surnuméraires ne doit pas avoir pour conséquence de provoquer ou de maintenir la mise à pied d'une personne salariée régulière.

De plus, l'Employeur convient que les véhicules et les équipements sont offerts en premier aux salariés réguliers par ancienneté et par la suite aux salariés surnuméraires.

L'Employeur convient que l'utilisation de salariés surnuméraires ne peut priver d'aucune façon des avantages, des bénéfices ou des privilèges un employé régulier prévu à la convention collective.

L'Employeur ne peut avoir recours à plus de trois salariés surnuméraires.

- q) **Opérateur de pelle** : désigne le salarié qui a les cartes de compétence délivrées par la Commission de la Construction du Québec ou un diplôme d'étude professionnel pour opérer ce type d'équipement ou qui a effectué un minimum de 2000 heures sur un tel équipement reconnu par l'Employeur. Si les heures ne sont pas effectuées, l'employé sera rémunéré au salaire du poste de travailleur manuel et voirie.

me
52
AS

me

L'Employeur se réserve le droit, au besoin, pour le bon fonctionnement du chantier de construction des infrastructures de rue et des stationnements, d'utiliser les opérateurs de pelle pour opérer la machinerie lourde (bouteur et rouleau compacteur) ayant rapport aux travaux connexes au chantier de construction.

- r) **Concierge** : désigne le salarié qui est responsable du nettoyage, de l'entretien et du contrôle sécuritaire des bâtiments de l'Employeur.

- s) **Horticulteur** : désigne l'employé qui accomplit l'entretien des parcs et espaces verts, gazons, arbustes, haies et végétaux, plateaux sportifs ainsi que la plantation d'arbres et de fleurs et qui les entretient. Il réalise, au besoin, des aménagements paysagers et prépare les programmes d'entretien appropriés. Il exécute toutes les tâches reliées à la plantation, à l'arrosage, la fertilisation et le contrôle des maladies ou insectes nuisibles et procède à l'arrosage périodique. Cette personne ne pourra cependant effectuer plus de 160 jours ouvrables par année et ne pourra pas déplacer un salarié de la classification travailleur manuel de voirie.

5.0 Sécurité syndicale et déduction

5.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre du syndicat le jour de son engagement et devra signer une carte d'adhésion syndicale. L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion fournie par le syndicat au moment de son embauche et la fait parvenir avec le rapport mensuel de cotisation.

5.02 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie hebdomadaire de chaque salarié de l'unité de négociation, une cotisation syndicale tel que stipulé par les statuts et règlements du syndicat dès qu'il y a salaire ou partie de salaire de payer par l'employeur.

Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur et le salarié de tout retard dans les cotisations et droits d'entrée, et l'Employeur fera la déduction équivalente sur la première paie suivant le rapport de cet avis.

CH
M
SA
S

S

- 5.03 Les retenues syndicales prévues à la clause 5.02 seront remises dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'Employeur, au secrétaire financier du syndicat, par chèque à l'ordre du Syndicat.

Sur son rapport, l'Employeur indiquera le nom du salarié, le type de déduction (cotisations syndicales), le montant des retenues pour chaque semaine, le nombre d'heures travaillées pour chaque semaine, le taux horaire, et ce pour chaque salarié ayant travaillé au moins une heure durant le mois.

- 5.04 L'Employeur avisera le délégué syndical de l'embauche de tout salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au délégué syndical le nom, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification ou qualification de ce salarié.

- 5.05 a) L'Employeur devra refuser d'embaucher un salarié qui refuse de devenir membre du syndicat à défaut de quoi, l'emploi dudit salarié sera considéré comme nul ab initio.
- b) L'Employeur devra congédier sans délai tout salarié qui refuse de demeurer membre du syndicat jusqu'à l'expiration de la convention collective.

- 5.06 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues, relatives au montant de déductions syndicales.

- 5.07 Lorsqu'une ou l'autre des parties demande à la commission des Relations du Travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale, le droit d'entrée ou son équivalent, jusqu'à la décision du commissaire du travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

- 5.08 Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur de tout changement dans le montant des cotisations syndicales et droit d'entrée. Cet avis devra être donné au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois afin que les changements prennent effet le mois suivant.

- 5.09 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute réclamation ou recours d'un salarié relatif à l'application de l'article 5 de la présente convention ainsi que des frais encourus pour se défendre d'une telle réclamation ou recours.

MC
CPM
502
13

SW

6.0 Délégué syndical et affaires syndicales

- 6.01 L'Employeur accepte la nomination d'un délégué et un délégué substitut peut être élu ou assigné, selon le choix de la section locale, parmi les salariés afin de représenter les intérêts de tous les salariés pour chaque quart de travail. Un délégué général sera choisi parmi les délégués et s'il n'y a qu'un délégué syndical nommé ou élu. Il sera considéré comme délégué général du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 6.02 S'il n'y a qu'un délégué syndical nommé, il sera considéré comme le délégué général du Syndicat.
- 6.03 L'Employeur fournira au Syndicat les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir en son nom dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.
- 6.04 Si un salarié, membre du syndicat, est élu ou nommé à une fonction permanente du syndicat qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois après en avoir prévenu l'employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

À moins d'une entente de prolongation intervenue entre les parties, à l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants, et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà de six (6) mois, le salarié sera considéré comme mis à pied à partir de la date de son départ.

- 6.05 a) Sur demande du Syndicat et/ou des délégués ou de l'Employeur, les parties s'engagent à faire parvenir, dans les cinq (5) jours de ladite demande, copies de toute feuille de temps, carte de poinçon, fiche de paie, mesures administratives, mesures disciplinaires, feuille d'affichage, certificat médical remis par le salarié, expertise médicale relatives à un grief.
- b) Dans le cas de certificat médical et expertise, la demande du Syndicat ou de l'Employeur devra être accompagnée d'une autorisation écrite du salarié;

6.06 Tableau d'information

- a) L'Employeur met à la disposition exclusive du syndicat et de son délégué, un classeur fermant à clé et mettra à la disposition du Syndicat un tableau vitré avec clé.
- b) L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'information adéquat servant exclusivement à des fins syndicales. Le tableau devra être vitré et verrouillé, et une clé dudit tableau devra être remise au délégué général du syndicat.
- c) Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux des documents signés par un délégué ou un agent d'affaires du syndicat.
Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- d) Le tableau d'affichage est situé dans la cafétéria s'il y a lieu, sinon près du poinçon.

6.07 Libération pour fins de négociation

- a) Pour fin de négociation avec l'Employeur, un maximum de deux (2) salariés recevront leur pleine rémunération pour la durée de la négociation ainsi qu'un temps maximal d'une heure avant la séance de négociation et une heure après la séance négociation. Il est entendu qu'aucune heure supplémentaire n'est payée par l'Employeur pour les fins de négociation.
- b) Par contre, pour fin de préparation, lors du renouvellement de la convention collective, l'Employeur s'engage à libérer, sans perte de rémunération, deux (2) représentants syndicaux pour un maximum de six (6) jours.

6.08 Dans le cadre de transmission de documents adressés au Syndicat, tous les délégués pourront utiliser le télécopieur (FAX) et le téléphone de leur employeur, sans frais, durant les heures de travail avec la permission de l'Employeur, qui ne sera pas indûment refusée.

6.09 L'Employeur défraye entièrement le coût d'impression d'une convention collective en format 8 1/2 x 11 recto-verso et en format électronique.

- 6.10 a) En cas d'urgence durant les heures de travail, le salarié pourra demander à l'Employeur de se servir d'un téléphone. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée.
- b) De même, tout message téléphonique ou par télécopieur (FAX) provenant du Syndicat sera acheminé à son casier ou en main propre dans la demi-journée qu'elle est reçue.
- c) De même, tout message urgent sera acheminé immédiatement au salarié.

7.0 Régime syndical

7.01 Affaires syndicales

L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut désigner une personne membres de l'unité de négociation dûment mandatée par l'exécutif syndical pour s'occuper, durant les heures de travail, des affaires syndicales soit en ce qui concerne les relations de travail ou pour rencontrer un employé suite à un litige qui survient durant les heures de travail.

De ce fait, la personne désignée par l'exécutif syndical doit, avant de s'absenter, aviser son supérieur immédiat, lequel peut, pour des motifs valables reliés au travail et en cas d'urgence seulement, refuser que ladite personne quitte son travail, mais il doit dès ce moment convenir du moment où elle pourrait quitter durant le même quart de travail ou au plus tard le lendemain à la première heure à moins de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que pour l'interprétation du paragraphe précédent, un quart de travail signifie un avant-midi ou un après-midi.

La personne désignée par le Syndicat ne perd aucun droit quant aux salaires, avantages et privilèges prévus par la présente convention et elle ne doit nullement être importunée ou subir de tort pour ses activités comme telles. Les mêmes dispositions s'appliquent également à la personne substitut dans le cas d'impossibilité d'agir de la personne désignée.

Le Syndicat s'engage à communiquer le nom des personnes membres de son comité exécutif et des divers comités dans les trente (30) jours de leur désignation.

Cey
SR
JS

SR

7.02 Activités syndicales

Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

Pour toute absence syndicale prévue à la convention collective autre que celles prévues aux articles 7.03 et 7.07, le syndicat doit compléter, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, la formule intitulée « demande d'absence ».

Seule la personne dûment mandatée par le syndicat ou son représentant sera habilitée à demander les libérations pour activités syndicales au responsable du service.

7.03 Un permis d'absence peut être demandé conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-dessous et autres activités similaires, et ce, après en avoir avisé le supérieur immédiat au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleurs du Québec;
- c) Congrès du Conseil du travail du Canada;
- d) Congrès du SCFP National;
- e) Stages d'étude en lien avec les fonctions syndicales.

7.04 L'Employeur accorde également des libérations sans perte de rémunération dans les cas suivants :

- a) À deux (2) personnes représentant le Syndicat lors de la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention collective ainsi que lors de la négociation du maintien de services essentiels. La présente disposition s'applique également lors de la période de préparation (maximum 1 heure est allouée) qui précède les rencontres de négociation, de conciliation ou d'arbitrage de la convention collective. Dans de tels cas, le préavis nécessaire pour une demande de libération syndicale est d'un minimum de deux (2) jours ouvrables à moins que l'Employeur accepte un préavis plus court pour tenir compte de situations particulières;

MC
CM *SD*
JS

JS

- b) À (1) une personne représentant le Syndicat ou à deux personnes dans le cas où le représentant du SCFP n'est pas présent, lors de discussions avec l'Employeur relativement à des griefs ou à des mécontentes (comité de relations de travail);
- c) À une (1) personne représentant le Syndicat, à la personne plaignante, à un maximum de deux (2) personnes salariées agissant à titre de témoins, et ce, pour le temps nécessaire et à un (1) membre du comité de griefs lors de l'audition de griefs devant un arbitre.
- d) À une (1) personne représentant le Syndicat en plus des témoins pour le temps nécessaire lors d'une audition devant la Commission des lésions professionnelles ou lors d'une conciliation suite à une décision de la Commission de la santé et sécurité au travail;
- e) À un maximum de deux (2) personnes désignées par le syndicat lors des réunions des comités conjoints.
- f) Pour l'ensemble de l'article 7.04, il est entendu que les rencontres se tiendront durant les heures normales de travail.

7.05 Banque de libérations syndicales

L'Employeur met à la disposition du Syndicat une banque de quarante (40) heures comme absences payées pour activités syndicales. Ces heures peuvent être prises en demi-journée. Ce travail sera fait au bureau pendant les heures d'ouverture et ce afin de ne pas nuire aux opérations. Les journées de libérations prévues aux articles 7.03 et 7.04 ne sont pas comprises à ladite banque. Ces demandes doivent être faites sur le formulaire « demande d'absence ».

Les personnes libérées en vertu de l'article 7 des présentes continuent de bénéficier de l'ensemble des dispositions de la convention collective comme si elles étaient au travail.

- 7.06 Un représentant du comité de griefs dûment mandaté par l'exécutif syndical peut, durant les heures de travail, rencontrer un employé relativement à un grief après avoir obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur. Un maximum d'une (1) heure est alloué pour chaque rencontre, à moins de circonstances particulières.

MC
SA
Cey

QW

Si la personne ainsi désignée ne peut être dégagée de son travail immédiatement compte tenu du besoin des opérations, elle doit toutefois l'être pour le temps nécessaire sur le même quart de travail ou au plus tard le lendemain à la première heure à moins de circonstances exceptionnelles.

- 7.07 L'Employeur s'engage à accorder libre accès, durant les heures normales d'ouverture, sur ses terrains et à l'intérieur de ses bâtiments, au conseiller syndical du Syndicat canadien de la fonction publique afin qu'il puisse, accompagné d'un officier syndical local, rencontrer les membres de l'unité de négociation. La personne en autorité concernée doit être avisée au préalable et une telle activité ne doit pas perturber le travail.

L'Employeur pourra, pour motif valable, demander à de tels représentants de reporter la visite annoncée au plus tard le lendemain à la première heure à moins de circonstances exceptionnelles.

8.0 Ancienneté

- 8.01 Tout salarié sera considéré comme salarié en probation durant les cent vingt (120) premiers jours travaillés et n'aura aucun droit d'ancienneté.
- 8.02 Tout salarié en probation acquiert de l'ancienneté après cent vingt (120) jours de travail consécutifs ou non au service de l'Employeur. Dès que le salarié a terminé sa période de cent vingt (120) jours de travail au service de l'Employeur, son ancienneté prend effet de façon rétroactive à la première journée de travail.
- 8.03 a) L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté générale.
b) Création de départements et de nouveau poste
L'Employeur ne pourra créer de nouveaux départements et de nouveau poste sans obtenir l'accord préalable du syndicat.
- 8.04 Mise à pied et déplacement

À l'occasion d'une mise à pied, d'un licenciement, d'un déplacement ou d'un rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté générale devra être transféré, s'il le désire, à une autre classification, aux conditions apparaissant aux paragraphes suivants :

ME
CM 52
JS

SW

Les mises à pied sont faites de la façon suivante : le salarié ayant le plus d'ancienneté générale pourra déplacer un salarié d'une classification inférieure, de la même classification ou le salarié le plus jeune d'une classification supérieure s'il remplit les exigences normales de la tâche. Dans tous les cas, pour pouvoir déplacer un autre salarié, le salarié devra être en mesure d'exécuter immédiatement le travail que peut être appelé à effectuer normalement le salarié qu'il doit déplacer.

Lors d'un changement de classification en vertu des paragraphes décrits ci-dessus, le salarié déplacé sera payé immédiatement au taux de sa nouvelle occupation.

Les mots MISE A PIED dans la présente convention signifient une perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

Les employés sont mis à pied dans l'ordre inverse de l'ancienneté soit du plus jeune au plus ancien, le rappel se fait dans l'ordre inverse, soit du plus ancien au plus jeune.

8.05 Perte d'ancienneté

- a) Si un salarié mis à pied est rappelé à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois de sa mise à pied, il sera rétabli dans son ancienneté.
- b) Si un salarié, membre du syndicat est nommé à une fonction de cadre ou de contremaître pour son employeur, il pourra maintenir son ancienneté pour une durée maximale de six (6) mois. À l'expiration de ce délai, ce salarié pourra être réintégré dans ses fonctions précédentes. Par contre, si à l'expiration de six (6) mois il continue dans ses fonctions de cadre ou de contremaître il perdra son ancienneté à moins d'une entente particulière convenu entre les parties (Syndicat et Employeur).

8.06 Promotion

- a) Dans le cas de promotion, les salariés ayant le plus d'ancienneté seront préférés pourvu qu'ils aient l'habileté, la compétence et l'efficacité égales aux autres dans cette classification et que l'Employeur n'exercera pas sa discrétion d'une façon arbitraire ou injustement discriminatoire, le tout sujet au recours de grief. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Cly
50
A

SW

- b) Les promotions en dehors des cadres de l'unité d'accréditation ne seront pas sujettes à la procédure de grief ni à la présente convention.
- c) Tout salarié promu a droit à une période d'essai et de formation.

Pour postuler sur un poste permanent qui nécessite la conduite d'un véhicule ou camion, l'employé doit être détenteur d'un permis de conduire correspondant à la fonction.

Le candidat qui a un poste régulier, a le droit à une période d'entraînement d'une durée de 30 jours de travail à ce poste. Au terme de cette période, l'Employeur ou le candidat pourra, s'il le juge nécessaire, être appelé à participer :

- 1. À une période de formation avec une firme externe en relation avec le poste.
 - 2. Le candidat sera évalué par une firme externe en relation avec le poste.
 - 3. À l'issue de sa formation, le candidat qui aura réussi son examen sera nommé dans son poste.
- d) Dès la séance de conseil suivant la période d'affichage, l'employeur procède à la nomination.

8.07 Préavis

Tout salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie de un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié, conformément à la loi sur les normes du travail, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

CM
ME
SD
JS

SW

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

Le salarié qui a plus de cinq (5) ans d'ancienneté devra recevoir, dans le cas de mise à pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables mais de moins de six (6) mois, un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables. À défaut de ce préavis écrit, le salarié recevra sa rémunération pour le temps du préavis en cause.

- 8.08 L'Employeur fera l'affichage, dans les services, de tout poste vacant ou nouveau, dans le cadre des emplois régis par la présente convention collective. Une copie de chaque affichage de poste sera transmise au Syndicat.
- 8.09 Les salariés intéressés devront faire parvenir leur candidature au responsable des ressources humaines et au Syndicat, dans les sept (7) jours ouvrables suivant le premier jour d'affichage dans les cas de poste vacant ou nouveau et dans les deux (2) jours ouvrables suivant le premier jour d'affichage dans les cas de poste temporaire vacant.

Les remplacements de moins de huit (8) semaines sont offerts aux employés réguliers par ancienneté. Dans l'éventualité où il y aurait une pénurie de candidats, les remplacements sont offerts aux personnes salariées surnuméraires.

Si un salarié est absent pendant la période d'affichage d'un poste, il peut appliquer ses droits d'ancienneté en faisant la demande à ses représentants syndicaux pour qu'ils apposent sa candidature sur ledit poste pourvu qu'il soit de retour au travail vingt (20) jours après la date de la fin de l'affichage du poste.

L'Employeur devra aviser tous les absents par écrit pendant la période d'affichage.

Le poste laissé temporairement vacant suite à la mutation du salarié régulier, conformément au présent article, peut être comblé par un salarié surnuméraire qualifié sauf lors d'une absence de plus de vingt (20) jours ou la procédure d'affichage doit être effectuée jusqu'à ce qu'aucun salarié régulier ne pose sa candidature.

- 8.10 Sous réserve des dispositions de l'article 8.13, les salariés réguliers d'une même fonction auront préséance lors d'un affichage de poste.

Si aucun salarié régulier d'une même fonction n'a posé sa candidature dans les délais prévus au présent article, les salariés réguliers des autres fonctions seront considérés tel que prévu à l'article 8.13

CCY
58
A

GW

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

- 8.11 L'Employeur informe le Syndicat; dans les dix (10) jours suivant l'échéance du délai d'affichage, de la nomination qu'elle a faite. Si le ou les poste (s) n'a (n'ont) pas été comblé (s), l'Employeur en donne le (s) motif (s) au Syndicat.
- 8.12 Tous avis de poste vacant ou d'un nouveau poste mentionne le titre de l'emploi, l'endroit, le salaire, une description sommaire de la tâche à accomplir, l'horaire de travail et les exigences.
- 8.13 a) Sous réserve des dispositions de cet article, l'ancienneté est le facteur prédominant dans les cas de promotion, mutation, permutation temporaire, poste vacant ou nouvellement créé, à moins que le salarié ne puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à remplir les exigences normales de l'emploi incombe à l'Employeur.
- b) Les éléments suivants définissent les exigences normales :
- 1) ce sont des exigences raisonnables, non idéales et non au-dessus de la moyenne;
 - 2) ce sont des exigences indispensables et essentielles;
 - 3) ce sont des exigences liées à la nature même du poste vacant, c'est-à-dire à la tâche ordinaire, à celle qui se fait habituellement et non exceptionnellement.
- 8.14 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de promotion, de mutation ou de rétrogradation.
- 8.15 Le salarié à qui le poste sera attribué aura le droit à une période d'initiation et d'essai déterminée par l'Employeur, ne pouvant excéder trente (30) jours ouvrables période à l'intérieur de laquelle il pourra retourner à son ancien poste sans perte de droits et privilèges. L'Employeur, durant cette même période, pourra aussi retourner le salarié à son ancien poste.
- Si pour une raison ou une autre, l'Employeur décide de retourner une personne salariée à son ancien poste au cours ou à la fin de sa période d'essai, la personne salariée peut utiliser la procédure de grief si elle se croit lésée dans ses droits.
- 8.16 Le salarié reçoit le titre et le salaire attachés à son nouveau poste à la date de son entrée en fonction.

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

- 8.17 Le droit à l'ancienneté s'acquiert le jour qui suit la période de probation prévue à l'article 8.02. La date d'ancienneté est alors fixée rétroactivement au cent vingtième (120) jours ouvrable précédent.
- 8.18 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans tous les cas sauf ceux prévus à l'article 8.19.
- 8.19 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi à la Ville;
 - b) renvoi pour cause juste et suffisante;
 - c) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre.
- 8.20 a) Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat, avec copie au délégué, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditations, cette liste comprendra les renseignements suivants :

Nom
Adresse et code postal
Département (s'il y a lieu)
Date d'entrée
Classification ou qualification
Date de naissance
Ancienneté
Quart de travail (s'il y a lieu)
Numéro de téléphone

L'Employeur se réserve le droit d'exiger l'autorisation du salarié pour divulguer ces informations.

- b) Cette liste, amputée de l'adresse, code postal, date de naissance, et numéro de téléphone est affichée sur les babillards de l'établissement pendant une période de quarante-cinq (45) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé, délégué, ou le syndicat peut demander la correction de la liste.

À l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

- 8.21 Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés auront commencé à travailler le même jour, leur rang d'ancienneté sera déterminé par tirage au sort en présence du délégué général et les concernés.

8.22 Tous les salariés réguliers seront évalués afin d'évaluer leurs aptitudes pour l'utilisation de la rétrocaveuse. Le processus d'évaluation sera basé sur des grilles d'évaluation pondérées et standardisées reflétant les opérations usuelles que le salarié aura à accomplir. La firme indépendante fournira un rapport détaillé d'évaluation des salariés. Tout salarié n'ayant pas les aptitudes ou qui refuse d'être évalué ne pourra utiliser cet équipement.

9.0 Procédure de grief

9.01 L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat les salariés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants dans les trente (30) jours de l'élection. Les délégués ou membre du Comité de relations de travail ou les officiers du Syndicat ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'un salarié, d'un ex-salarié ou d'un ayant droit, tout grief ou mésentente intervenant entre ce dernier et l'Employeur. Les rencontres avec les représentants de l'Employeur auront lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

9.02 Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire de pression dans le but d'inciter un salarié à faire un grief ou à le retirer.

9.03 Le salarié ou le groupe des salariés, accompagné s'il le désire d'un membre du Syndicat maximum de trois (3) personnes, doit, avant de présenter un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente lors de cette réunion, L'Employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues au paragraphe suivant.

9.04 Première étape :

Le grief ou la mésentente que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis par écrit au responsable des ressources humaines avec copie au directeur de service ou au Syndicat, par son représentant, selon le cas. Ledit grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'évènement ou la connaissance de l'évènement qui a suscité le grief ou la mésentente.

Toutefois, un grief en matière de harcèlement psychologique doit être soumis dans les quatre-vingt-dix (90) jours.

SM

Deuxième étape :

Les parties se rencontrent dans les dix (10) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

L'Employeur qui reçoit le grief doit donner sa réponse à l'autre partie le Syndicat dans les quinze (15) jours de la date qui suit la rencontre mentionnée au paragraphe précédent ou à défaut de rencontre, dans les vingt-cinq (25) jours de la date du dépôt du grief.

- 9.05 Une erreur technique dans la présentation ou dans la soumission écrite d'un grief, ne l'invalide pas.
- 9.06 Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents pourront être prolongés sur demande et avec le consentement des deux (2) parties, l'Employeur et le Syndicat.
- 9.07 Le comité de relations de travail chargé de surveiller et de favoriser l'application de la présente convention est formé d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.

Le comité a, pour objet de discuter, entre autres :

- a) d'identifier les problèmes et trouver les moyens d'amélioration ;
- b) d'examiner le contenu et les modalités d'application des projets d'amélioration de la qualité des services;
- c) d'assurer un climat de travail sain, valorisant et enrichissant pour l'Employeur et ses salariés ;
- d) toute autre question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.

Les réunions de ce comité ne remplacent pas les procédures prévues aux paragraphes précédents de cet article de la convention collective. Les résultats de ces réunions ne pourront en aucun cas servir de preuve lors d'un arbitrage.

Ce comité se réunira sur demande de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé.

Un procès-verbal de la rencontre sera préparé et présenté au syndicat pour approbation lors de la rencontre suivante.

Handwritten initials and marks: "Cay", "50", and a signature.

Handwritten signature.

9.08 Lorsqu'il existe des griefs de même nature, affectant plusieurs salariés, le syndicat ou le délégué peut faire un grief collectif.

10.0 Arbitrage

10.01 Tout grief ou toute mésentente qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.

10.02 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en fait la demande par écrit, avec copie à l'autre partie, dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'expiration du dernier délai mentionné au paragraphe 9.04

10.03 Les arbitres seront choisis entre les parties. À défaut d'entente, l'arbitre sera nommé par le Ministre du Travail.

10.04 Dans la mesure du possible, les auditions auront lieu à l'Hôtel de ville de la Municipalité de Saint-Amable.

10.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et pour les griefs au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

10.06 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire

10.07 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties. Le défaut de respecter le présent délai n'invalide pas la décision.

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

10.09 Dans les cas de griefs sur tous les articles, l'Employeur et la partie syndicale assumeront à 50 % à tous les frais et honoraires d'arbitrage.

10.10 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

11.0 Mesure disciplinaire

- 11.01 L'avertissement verbal, par écrit, la suspension et le congédiement seront les mesures disciplinaires applicables.
- 11.02 L'Employeur avise le salarié sujet à une mesure disciplinaire dans un maximum de dix (10) jours ouvrables ou à la prochaine séance du conseil de l'infraction ou de la connaissance des faits. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au Syndicat.
- 11.03 Seules les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat ont été informés par écrit, à l'intérieur du délai prévu, peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 11.04 Tout écrit découlant d'une mesure disciplinaire doit être rayé du dossier du salarié après douze (12) mois de la date de tel écrit.
- 11.05 Après avoir pris rendez-vous avec le responsable des ressources humaines, tout salarié peut consulter et obtenir copie de son dossier en présence d'un représentant du Syndicat.
- 11.06 Mesure disciplinaire

Dans le cas de mesure disciplinaire, d'absentéisme sans justification valable ou de retard sans justification valable et de façons répétitives le salarié pourra être congédié après les étapes suivantes :

- 1) Donner au salarié un avis verbal écrit, en présence d'un représentant syndical pour la première Mesure disciplinaire.
- 2) Donner au salarié un avis écrit avec copie au syndicat, lors d'une deuxième infraction, et l'identifier comme deuxième avis, en présence d'un délégué syndical.
- 3) Suspension d'une (1) journée ouvrable, sans rémunération avec copie de cette mesure disciplinaire au syndicat, lors d'une troisième infraction, et l'identifier comme troisième avis, en présence d'un délégué syndical.
- 4) Suspension de trois (3) jours ouvrables, sans rémunération avec copie de cette mesure disciplinaire au syndicat, lors d'une quatrième infraction, et l'identifier comme quatrième avis, en présence d'un délégué syndical.
- 5) Congédiement lors d'une cinquième infraction.

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

Sous réserve du droit d'un salarié régulier de se plaindre d'avoir été congédié ou puni sans juste cause et d'en faire un grief selon les dispositions prévues ci-dessus.

- 11.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, il incombe à l'Employeur de justifier une cause juste et suffisante.
- 11.08 La suspension d'un salarié pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 11.09 Le premier délai stipulé aux présentes dans la procédure est impératif, tous les autres délais sont à titre indicatif.
- 11.10 a) Dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, un congédiement administratif ou sur un litige portant sur l'article 8 est soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- b) Dans le cas de grief de congédiement, les parties, après entente, pourront demander le processus d'arbitrage accéléré.
- c) L'arbitre pourra maintenir la décision rendue, la modifier ou prescrire, le cas échéant, le retour du salarié, avec ou sans le remboursement total ou partiel par l'Employeur du salaire perdu par le salarié suite à la sanction imposée, pourvu qu'il constate soit l'absence d'une cause juste et raisonnable pour le congédiement, soit qu'il y ait eu preuve de discrimination dans la sanction imposée.
- d) Si l'arbitre ordonne le remboursement par l'Employeur du salaire perdu, celui-ci remettra au salarié le salaire correspondant aux heures qu'il aurait travaillées à taux régulier y compris les primes, l'indemnité de vacances, les avantages sociaux inhérents audit salaire, les intérêts prévus au Code du travail moins tout autre revenu qu'il pourra avoir reçu de toute part, et ce, pour la période où il aurait normalement travaillé.
- 11.11 a) Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnée dans le dossier d'un salarié s'effacent au bout de douze (12) mois de l'infraction et ne peuvent plus être invoqués contre ce salarié. Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier dans un délai de douze (12) mois des faits qui y ont donné lieu, sauf dans le cas de récidive à l'intérieur du même intervalle.

MC
CM SQ
TS

RS

- b) L'Employeur ne peut prendre de sanction contre un salarié pour quelque acte que se soit plus tard que dix (10) jours ouvrables après le jour où l'employeur ait pris connaissance dudit acte.
- c) Tout avis disciplinaire donné par l'employeur doit être donné en présence d'un représentant du syndicat
- 11.12 Le salarié intéressé et le syndicat recevront une copie de tout document relatif à une sanction qui est classée dans les registres de l'Employeur.
- Lorsqu'un salarié appose sa signature sur un tel document, il le fait uniquement pour accuser réception dudit document.
- 11.13 Un salarié qui est congédié a le droit de consulter son délégué syndical avant de quitter les lieux de travail. S'il est congédié pendant qu'il n'est pas sur les lieux de travail, il a le droit d'y retourner pour consulter son délégué syndical.
- 11.14 Tout document signé, toute entente verbale prise entre le salarié syndiqué et l'Employeur, en l'absence d'un représentant syndical est considéré comme nul et sans effet et peut être dénoncé par écrit, par le salarié dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa signature.
- 11.15 Lors de toute rencontre avec l'employeur, le salarié pourra être accompagné d'un délégué, s'il en fait la demande.

12.0 Jours fériés et vacance annuelle

12.01 JOURS FÉRIÉS

- 1) Les jours fériés suivants seront chômés :
- Le Vendredi saint;
 - Le lundi de Pâques;
 - La Journée nationale des patriotes;
 - La fête du Canada; cette journée pourra être déplacée, au choix de l'Employeur, après avis au Syndicat.
 - La fête du Travail;
 - Le jour de l'Action de grâces;
- 2) La fête nationale est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale.

Copy
SD

SD

- 3) Les jours fériés décrétés par la loi ou ordonnance seront payés de la manière prévue aux dites lois pour les salariés qui reçoivent une indemnité de vacances annuelles égale à 4%.
- 4) Pour la période des fêtes, les services sont fermés du 24 décembre au 2 janvier inclusivement. Toutes ces journées sont rémunérées.

12.02 CONGÉS MOBILES

Les syndiqués auront droit à neuf (9) congés mobiles payés au taux horaire par année, qu'ils peuvent prendre au besoin en avisant au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance à moins que ça ne soit pour une cause de maladie. S'il reste un solde, ils seront payés avant le 15 janvier de l'année suivante.

Dans le cas d'absence pour journée de maladie, l'Employeur pourra exiger un papier médical, en cas de doute raisonnable.

Dans le cas où le salarié ne fournirait pas le papier médical demandé, cette absence sera considérée comme une absence sans justification valable tel que stipulé à l'article 11.06.

12.03 VACANCES

Si un congé statutaire ou un jour férié tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, le salarié aura droit à une journée de plus qui sera ajoutée à ses vacances annuelles.

12.04 VACANCES ANNUELLES

L'Employeur convient d'accorder des vacances, selon les critères suivants, aux salariés réguliers ayant à leur crédit à la date anniversaire de leur embauche :

- a) moins de douze (12) mois de service : une (1) journée par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, payables à quatre pour cent (4%) du salaire brut ;
- b) un (1) an de service : deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables) payables à quatre pour cent (4%) du salaire brut;
- c) trois (3) ans de service : trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) payables à six pour cent (6%) du salaire brut ;
- d) Six (6) ans de service : quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables) payables à huit pour cent (8%) du salaire brut ;

CM
MC
SQ
VS

SM

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

- e) Douze (12) ans de service : cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables) payables à dix pour cent (10%) du salaire brut ;
- f) Le salarié permanent a droit, pourvu qu'il ait complété 16 ans de service, à l'ajout de jours de vacances selon le tableau suivant :
 - 16 ans, 1 jour;
 - 17 ans, 2 jours;
 - 18 ans, 3 jours;
 - 19 ans, 4 jours;
 - 20 ans, 5 jours.

L'Employeur convient d'accorder en priorité, à l'employé qui se marie durant la présente année, sur présentation de pièces justificatives, son choix de vacances.

- 12.05 Lorsqu'un salarié en fait la demande par écrit, sur le formulaire prévu à cet effet, et ce, au moins trois (3) semaines à l'avance, la rémunération pour ses vacances lui est remise avant son départ, sinon il reçoit ses paies comme s'il avait été au travail.
- 12.06 La période de vacances pour chaque salarié sera fixée au choix du salarié et suivant l'ancienneté, pourvu que le bon fonctionnement des opérations ne soit pas entravé et sujet à l'approbation de l'Employeur.

Tout salarié pourra, s'il en fait la demande, prendre une première période de vacances de vingt (20) jours consécutifs maximum dans des situations exceptionnelles. Toute autre période de prises de vacances pourra être fractionnée et prise à une date choisie par le salarié après entente avec son supérieur immédiat et approuvée par ce dernier, trois (3) jours à l'avance sur le formulaire « Permis d'absence ».

Toutefois en ce qui a trait à la période comprise entre le 24 juin et la première fin de semaine de septembre, chaque salarié peut inscrire sur le tableau fourni à cet effet, un premier (1^{er}) choix de vacances d'une durée maximale de trois (3) semaines. Lorsque tous les salariés d'un même service ou secteur ont fait leur premier (1^{er}) choix, un deuxième (2^e) choix peut être inscrit. Durant ce premier tour, seules les vacances prises à la semaine seront considérées. Au deuxième tour, le choix de vacances à la journée sera possible. Après le deuxième tour, l'employeur pourra permettre la prise de plus de 3 semaines consécutives s'il reste de la disponibilité pour cette période.

62
Cly
50
A

g

- 12.07 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ces vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée entre lui-même et l'Employeur.
- 12.08 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a le droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 12.09 La période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci-haut s'établit du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année. À tout événement, les vacances ci-haut mentionnées doivent être prises avant le 31 décembre de l'année suivante.
- Toutefois un salarié peut reporter à l'année suivante cinq (5) jours de vacances. Cette banque de congés ne devra jamais dépasser cinq (5) jours et devra être reprise au plus tard le 31 mars de l'année suivante.
- 12.10 Afin de permettre aux salariés de manifester leur choix pour la période de vacances, l'Employeur remet à chacun sa banque de temps auquel il a droit, avant le 1^{er} décembre de chaque année.
- 12.11 Les salariés doivent avoir exprimé leur choix avant le 15 janvier de chaque année pour le premier (1^{er}) tour et avant le 15 février pour le deuxième (2^e) tour, par ordre d'ancienneté générale, mais groupés par service et par secteurs d'activités et une fois le choix fait, la liste est définitive (sauf avec l'approbation de son supérieur, approbation qui ne doit pas modifier la date de vacances des autres salariés).
- 12.12 La liste définitive des vacances est affichée au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.
- 12.13 Les vacances et les congés mobiles sont accordés au prorata du temps travaillé

13.0 Droits de l'Employeur

- 13.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur d'engager, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de mettre à pied, de classer, de reclasser ou de suspendre ses salariés.

ml
CM
SQ
FS

su

Il reconnaît aussi que c'est le droit de l'Employeur de punir ou de congédier tout salarié pour cause, sous réserve du droit d'un salarié régulier de se plaindre d'avoir été congédié ou puni sans cause juste et suffisante et d'en faire un grief selon les dispositions de la présente convention et selon le Code du travail.

- 13.02 Le Syndicat reconnaît de plus le droit de l'Employeur d'opérer et de gérer ses affaires à tous points de vue selon ses engagements et ses responsabilités.

Ainsi l'endroit où est située la salle de repos, ainsi que le nombre de salariés requis au cours des opérations, sont des décisions qui relèvent uniquement et exclusivement de l'Employeur.

De même, l'Employeur a le droit d'établir ou de modifier de temps à autre, les règles et réglementations que doivent observer les salariés.

Ces droits et ces fonctions ne seront pas exercés par l'employeur de manière à porter atteinte aux dispositions de la présente convention.

- 13.03 Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est expressément entendu et compris que l'inattention au travail, l'incompétence, l'insubordination ou une infraction sérieuse aux règles et règlements de l'Employeur seront acceptées comme des motifs pouvant justifier le congédiement d'un salarié ou à la réaffectation à d'autres tâches, nonobstant toute autre clause préférentielle d'affectation à des tâches particulières, et ce après entente avec le syndicat.

La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à empêcher un salarié de formuler un grief selon les dispositions de la présente convention afin de déterminer s'il y a eu pareille infraction ou non de sa part.

14.0 Prohibition des grèves et lock-out

- 14.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.

- 14.02 Sans préjudice à tous autres moyens, l'Employeur aura le droit de congédier ou autrement punir tout salarié prenant part, au cours de la présente convention, à un ralentissement ou à un arrêt de travail, de même que tout salarié provoquant pareil incident.

CHY
ou
SA
AS

SA

- 14.03 Le Syndicat s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'Employeur, ni l'Employeur dans une grève de sympathie.
- 14.04 Le Syndicat devra, par son président, sur demande de l'Employeur, répudier toute grève ou autre arrêt de travail concerté, de tout groupe quelconque de qui aurait lieu pendant la durée des présentes et devra déclarer que toute ligne de piquetage établie en pareille occasion est illégale et ne lie pas les membres de l'union. Une telle répudiation et une pareille déclaration seront communiquées par écrit à l'employeur dans les vingt-quatre (24) heures de la demande de l'employeur à cet effet.

15.0 Santé et sécurité

- 15.01 L'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés.

Comité de santé et de sécurité

- a) Les parties conviennent de maintenir le Comité de santé et de sécurité composé de quatre (4) membres dont deux (2) représentants l'Employeur et deux (2) représentants le Syndicat. Ce comité se réunit aussi souvent que nécessaire, et habituellement trois (3) à quatre (4) fois par année et au besoin, aux dates, heure et lieu convenus entre les parties.
- b) Dès que possible, le représentant des salariés avisera son supérieur immédiat qu'il doit s'absenter de son travail pour participer aux réunions et travaux de ce comité.

Les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'appliquent et le salarié qui se croit lésé peut soumettre son cas à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à cet effet dans la présente convention collective. Le cas échéant, le salarié ou le Syndicat devra opter entre le recours prévu à la convention collective et celui prévu à la Loi.

Ce comité peut étudier toutes questions relatives à la sécurité qui lui sont soumises par un des membres et soumet ses recommandations par écrit aux parties.

L'Employeur libère sans retenue de salaire les salariés membres du Comité de santé et de sécurité pour assister aux réunions conjointes dudit comité et aux formations jugées pertinentes par ledit comité.

anc
Cell SQ
VS

Su

15.02 Droit de refus

- a) Sous réserve du paragraphe (c), si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il sera du devoir du délégué syndical et du contremaître d'examiner l'équipement et, s'il est défectueux, d'en faire rapport à la direction.

Si le rapport indique que l'équipement est vraiment dangereux, alors le salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.

- b) Pour tout appareil dégageant des gaz ou de la fumée intense, l'employeur devra remédier à cette situation immédiatement.
- c) Tout salarié peut refuser de travailler dans des conditions qu'il juge dangereuses pour sa santé et sa sécurité, ou celle de tout autre salarié.
- d) Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit si après inspection par la CSST, il est confirmé que le salarié était justifié d'agir de la sorte.

15.03 Premiers soins

L'Employeur devra fournir des trousse de premiers soins à chacun des groupes de travail, et chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une de ces trousse.

15.04 Aménagement de locaux

L'Employeur aménagera à l'intérieur de ses locaux un endroit fermé, convenable, et propre à l'usage de ses salariés, le tout conformément à la loi. De plus, au besoin l'Employeur peut désigner d'autres emplacements comme local municipal.

Les salariés coopèrent avec l'Employeur afin de maintenir la salle de repas dans des conditions de propreté et d'hygiène.

Cet endroit doit être équipé de tables, chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leurs repas. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable. L'endroit ci-dessus sera équipé de four à micro-onde et de réfrigérateur.

u
Cep
50
A

u

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

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

15.06 Retour au travail après une absence pour maladie

a) Après un accident ou une maladie, l'Employeur doit réintégrer le salarié à son poste de travail qu'il occupait, sur présentation d'un certificat médical dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté.

b) Par contre, si le salarié concerné n'est pas apte à reprendre ses fonctions normales lors de son retour au travail ordonné par son médecin, il aura droit, selon son ancienneté, s'il est possible, à un autre emploi où il peut en accomplir les tâches normales, et ce si possible avec un taux de salaire équivalent à celui de son ancien poste.

Dans ce cas, le salarié aura le droit à une période de formation de trente (30) jours.

c) Le mot accident, dans le présent article, signifie un accident qui n'est pas couvert par la loi sur les accidents de travail et de maladies professionnelles

15.07 Un salarié victime d'un accident de travail ou d'une rechute alors qu'il est revenu au travail, qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paye le jour de l'accident ou de la rechute; en plus il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital si jugé nécessaire par l'Employeur.

15.08 L'Employeur fera en sorte que les conditions de travail soient convenablement pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement des activités de travail durant tout le temps du quart de travail, le tout conformément aux normes décrétées par la CSST.

✓
15.09 Période d'entraînement

CM SQ
AB
Sous réserve des dispositions de la convention collective, tout salarié exécutant une nouvelle opération, ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique. L'Employeur détermine au préalable la durée et le type de cet entraînement.

15.10 Copies des procès-verbaux du comité de santé et sécurité

L'Employeur devra remettre au Syndicat, au délégué général et au coprésident du comité de santé et sécurité, copie des procès-verbaux des comités de santé et de sécurité.

15.11 Copie des lois et règlements

L'Employeur mettra à la disposition de tous les membres du comité de santé et sécurité, une copie des lois et règlements nécessaires pour exercer leur fonction.

15.12 Représentant syndical à la prévention

- a) Le Syndicat désigne une personne salariée pour agir à titre de représentant syndical à la prévention.
- b) Le représentant syndical à la prévention peut s'absenter de son travail sans perte de rémunération pour faire l'inspection des lieux de travail et des équipements, et participer aux rencontres avec l'inspecteur de la C.S.S.T. ou avec l'Employeur au comité santé sécurité au travail prévu à l'article 15.01. De plus, il peut participer à toutes les activités, rencontres ou interventions liées à sa fonction.
- c) L'Employeur ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire en raison de l'exercice de sa fonction.

15.13 Alcoolisme et toxicomanie

Pour le salarié présentant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, l'employeur lui accordera, s'il en fait la demande, un congé sans solde afin de suivre une cure de désintoxication, sous réserve d'une surveillance médicale de son médecin traitant ou de tout autre spécialiste reconnu en cette matière.

me
Cop SA H

SA

15.14 Premiers soins

L'Employeur s'engage à ce qu'il y ait sur les lieux de travail, en tout temps durant les heures de travail, une personne disponible, ayant suivi des cours de premiers soins. L'Employeur s'engage à ce qu'une personne suive un cours de recertification tel que requis par les intervenants en santé et sécurité du travail.

15.15 L'Employeur conserve le privilège d'exiger, à ses frais, de tout salarié couvert par cette convention, de subir un examen médical annuel chez un médecin désigné à cette fin par l'Employeur.

15.16 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la santé et la sécurité des salariés ou toute enquête lors d'accidents de travail doit s'effectuer en présence d'un représentant désigné par le Syndicat et d'un représentant désigné par l'Employeur. Tous les rapports de ces inspections, études enquêtes sont remis aux deux (2) parties. Par conséquent, une formation minimum en sécurité doit être donnée à tout nouveau salarié.

15.17 L'Employeur libère sans retenue de salaire tout salarié appelé comme témoin dans les cas d'appels et autres causes devant le Bureau de révision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et devant la Commission des affaires sociales, et ce, dans toute cause reliée à son emploi à la Municipalité.

15.18 Liste des vêtements, et équipements fournis par l'employeur

- Gants de cuir
- Gants de cuir doublés
- Gants de caoutchouc
- Bottes de caoutchouc individuel
- Bottes culottes en caoutchouc ; (deux (2) pour l'ensemble des journaliers)
- Bottes à cuisse en caoutchouc
- Vestes imperméables
- Un (1) manteau d'hiver longueur trois-quarts (3/4)
- Un (1) manteau de printemps
- Deux (2) combinaisons de travail – hiver
- Deux (2) combinaisons de travail - été
- Bottes de travail (le montant maximum de remboursement sera de 215 \$ en 2019 et 2020, de 225 \$ en 2021 et 2022 et de 230 \$ en 2023) sera remboursé sur présentation de la facture)
- Une (1) paire de bottes à cuisses doublées

mc
AM SQ
AS



Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

- Un (1) imperméable qui pourra être porté plusieurs heures sans les inconvénients de transpiration ou pénétration de la pluie
- Chemises longues (*),
- Chemises courtes (*)
- T-shirt (*)
- Cotons Ouatés (*)
- Cinq (5) pantalons
- Casque de sécurité
- Vestes phosphorescentes dossard ou bretelles
- Tuque pour casque
- Couvre-chaussure court ou long

Pour les articles possédant avec un (*), les employés peuvent choisir un maximum de 8 items parmi ceux-ci.

L'horticulteur aura droit aux articles suivants :

- Gants de cuir
- Gants de caoutchouc
- Veste imperméable
- Un (1) manteau de printemps
- Bottes de travail (le montant maximum de remboursement sera de 215 \$ en 2019 et 2020, de 225 \$ en 2021 et 2022 et de 230 \$ en 2023) sera remboursé sur présentation de la facture)
- Chemises, t-shirt ou coton ouaté (5 au choix)
- Trois (3) pantalons
- Casque de sécurité
- Dossard ou veste fluorescente

Pour les salariés effectuant la conciergerie :

- 3 polos
- 1 veste
- Gants de caoutchouc
- 1 paire de chaussure fermée
- 1 manteau d'hiver

Cpy
50
/s

92

Téléphone cellulaire

Les concierges doivent posséder un téléphone cellulaire afin de pouvoir communiquer avec l'employeur. L'Employeur rembourse les frais d'utilisation jusqu'à concurrence de 35\$/mois sur présentation de pièces justificatives. Ce remboursement est effectué à tous les trois mois.

Exemption

Si un employé, sur présentation d'un papier médical, ne peut porter un type de vêtement exigé par l'employeur, il pourra après approbation de l'Employeur remplacer ce vêtement par un autre et se faire rembourser sur présentation d'une facture le montant déboursé jusqu'à l'équivalent du prix dudit vêtement fourni par celui-ci.

- 15.19 Ces vêtements sont remis ou renouvelés au besoin seulement après entente avec le supérieur immédiat ou toute autre personne autorisée par l'Employeur pour prendre cette décision.

De plus, l'employé ne peut modifier ou faire modifier les vêtements (ex.: couper les manches d'un T-shirt)

Il est toutefois entendu que les salariés sont tous responsables de leurs vêtements ainsi fournis. Cependant, ces vêtements demeurent la propriété de l'Employeur. De plus, pour avoir des vêtements neufs, les salariés devront remettre les vêtements usagés.

L'Employeur conserve le privilège d'obliger tous les salariés à porter les vêtements qu'elle juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions, et ce, pour la santé et la sécurité des salariés.

16.0 Maladie et accident de travail

- 16.01 Les dispositions de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles font partie intégrante de la convention collective.
- 16.02 Le paiement effectué en vertu des dispositions du présent article n'affecte pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur du salarié.

ml
cm *sq*
TS

su

- 16.03 Tout salarié absent pour maladie, accident, lésions professionnelles ou en vertu d'un congé autorisé, maintient son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. À l'expiration de ce délai, si le salarié n'a pas repris son travail, il perd son ancienneté et son emploi, à moins d'une entente particulière entre les parties.

17.0 Sécurité d'emploi

17.01 a) Sous Contrat

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur convient de ne pas accorder, par sous-contrat, du travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation si l'octroi de tels sous-contrats a pour conséquence la mise à pied d'un salarié ou d'empêcher le rappel au travail de mise à pied, pourvu que ceux-ci soient qualifiés et capables d'exécuter le travail.

b) Sécurité d'Emploi

L'Employeur peut confier certains travaux à forfait dans la mesure où les salariés couverts par la présente convention collective ne soient pas mis à pied ou ne subissent pas de baisse de salaire ou autres changements de leurs conditions de travail à la suite de l'octroi de tels contrats. L'octroi de tels travaux à forfait ne doit pas empêcher le rappel au travail des salariés mis à pied.

De plus, l'octroi des tels travaux à forfait ne peut avoir pour conséquence de mettre à pied un ou des salariés à l'essai qui ont été embauchés dans le but de combler un poste régulier vacant.

L'Employeur n'attribuera pas de travail à forfait à moins que la nature de ceux-ci exige qu'ils soient exécutés dans une période spécifique ou par des personnes spécialisées.

18.0 Fusion

- 18.01 Dans tous les cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement de structure juridique de l'Employeur, le salarié régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention.

- 18.02 L'Employeur s'engage à garder à son emploi tous les salariés réguliers actuellement à son l'emploi, sauf si ceux-ci démissionnent ou sont congédiés pour cause juste et suffisante.

19.0 Travail supplémentaire

19.01 Tout travail effectué à la demande de l'Employeur, en semaine, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 27 et tout travail effectué le samedi, toujours en dehors des heures normales de travail, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

Tout travail effectué le dimanche, en dehors des heures normales de travail, est rémunéré au taux de temps double.

19.02 Tout salarié dont les services sont requis les jours de fêtes chômées, en dehors des heures normales de travail prévues à l'article 27 de la présente convention, est payé au taux de temps double, pour le travail accompli, en plus de la rémunération du jour chômé.

19.03 Lorsqu'un salarié fait du temps supplémentaire après sa journée normale de travail, il a droit à quinze (15) minutes de pause payée à chaque trois (3) heures de travail et à trente (30) minutes de pause payée après cinq (5) heures pour un repas. L'Employeur peut cependant reporter la première pause si la nature des travaux l'exige.

Le salarié qui fait un minimum de trois (3) heures de temps supplémentaire le matin avant son quart de travail régulier obtient une période de 15 minutes supplémentaire à sa pause normale de 15 minutes en avant-midi pour porter le temps total de la pause à 30 minutes.

19.04 Les salariés réguliers, les salariés en période de probation et, en dernier lieu, les surnuméraires en remplacement de poste ont la priorité sur tout temps supplémentaire à effectuer à l'intérieur des secteurs.

La répartition du temps supplémentaire se fait de la façon suivante, en travail continu :

Le temps supplémentaire doit être offert au salarié qui effectue ordinairement le travail au cours de la journée;

ml

AM SQ

AS

Su

La répartition du temps supplémentaire se fait de la façon suivante, pour tout rappel au travail :

Chaque employé désirant faire du temps supplémentaire appose son nom sur la liste de disponibilité qui est affichée sur le tableau au début de chaque mois. L'Employeur mettra en place un mécanisme permettant de s'assurer que le temps supplémentaire est accordé en rotation selon la liste en question.

Les employés sont appelés à tour de rôle, par ancienneté, par le représentant de l'Employeur. Si l'employé n'est pas disponible quand survient son tour, il en perd son tour.

Advenant le cas où il n'y a pas d'employés à l'emploi de disponible, l'employeur demandera alors aux employés réguliers mis à pied s'ils sont disponibles, ces derniers n'ont cependant pas l'obligation d'accepter. Si aucun de ceux-ci n'est disponible, on applique alors les conditions de pénurie de candidats.

Nonobstant les dispositions précédentes, en cas d'urgence le rappel au travail se fera à la discrétion de l'employeur et selon la proximité de l'employé afin qu'il puisse se rendre au travail le plus rapidement possible.

Urgence

Pour fins d'interprétation, une urgence est reconnue lorsque :

- Une opération doit être effectuée immédiatement dans le but d'éviter tout dommage imminent;
- Il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population;
- Il y a risque de destruction ou de détérioration des biens meubles ou immeubles ou autres cas de force majeure.

Pénurie de candidats

En cas de pénurie de candidats, le temps supplémentaire sera imposé par ordre d'ancienneté décroissant à la personne salariée à l'emploi au moment du rappel ayant le moins d'ancienneté, laquelle ne peut refuser.

19.05 Tout salarié rappelé au travail pour effectuer du temps supplémentaire sera rémunéré selon 19.01 et 19.02 pour un minimum de trois (3) heures.

- 19.06 Le salarié qui effectue des heures supplémentaires pourra les mettre en banque et les reprendre à taux et demi ou taux double, selon le moment les heures supplémentaires ont été effectuées. Un maximum de quarante (40) heures par année peut être cumulé et repris.

Ces jours sont pris à une date choisie par le salarié après entente avec son supérieur immédiat et approuvé par ce dernier, trois (3) jours à l'avance sur le formulaire « Permis d'absence ».

Le temps supplémentaire cumulé doit être utilisé dans la même année, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Les heures non prises en congés durant l'année sont payées le ou vers le 15 janvier au taux en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.

Durant la période du congé des fêtes, les employés peuvent accumuler le temps supplémentaire effectué dans la banque de la nouvelle année et seront comptabilisés dans le maximum de quarante (40) heures pour cette nouvelle année.

- 19.07 Tout salarié qui, à la demande de son supérieur, doit prendre un repas à l'extérieur dans le cadre de son travail, reçoit les frais de déplacement ou les frais de repas, selon les taux en vigueur, à la condition que cette dépense soit approuvée par son supérieur et que la pièce justificative soit produite. Il reçoit un remboursement maximal de repas de onze dollars (11\$) pour le déjeuner et de quinze dollars (15\$) pour le dîner et pour le souper.

20.0 Congés sociaux

20.01 **Décès**

Il sera accordé au salarié dont le conjoint, son enfant ou l'enfant de son conjoint, décède, un congé de huit (8) jours ouvrables consécutifs sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 27. De plus, le salarié en deuil pourra prendre un maximum de cinq (5) jours ouvrables supplémentaires sans rémunération.

Il sera accordé au salarié dont sa bru, son gendre ou ses petits-enfants décèdent, un congé de sept (7) jours ouvrables consécutifs sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 27. De plus, le salarié en deuil pourra prendre un maximum de cinq (5) jours ouvrables supplémentaires sans rémunération.

Il sera accordé au salarié dont le père ou la mère, décèdent, un congé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour des funérailles, sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 27.

Il sera accordé au salarié dont le frère ou la sœur, le père ou la mère du conjoint, le beau-père ou la belle-mère décède, le beau-frère ou la belle-sœur, un congé de trois (3) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour des funérailles, sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 27.

Ces trois (3), cinq (5) jours, sept (7) ou huit (8) jours, s'il y a lieu, lui seront payés au taux régulier, à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 27.

Il sera accordé au salarié dont le grand-père, grand-mère, oncle, tante, neveu ou nièce un congé d'une (1) journée ouvrable, le jour des funérailles, sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 27.

Si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile de l'employé, celui-ci bénéficiera d'une (1) journée additionnelle rémunérée.

Nonobstant le paragraphe précédent, un salarié peut fractionner et reporter la totalité ou une partie des jours prévus aux présentes, si l'inhumation a lieu ultérieurement.

Naissance

Dans le cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié régulier aura droit à trois (3) jours de congé rémunéré, s'ils sont pris à l'intérieur d'un délai d'une (1) semaine de la date de naissance ou d'adoption.

Sur demande, le salarié obtient un congé parental sans salaire, qui lui permet de quitter temporairement son occupation et lui réserve le droit, après la naissance de son enfant, de reprendre son occupation sans perte d'ancienneté.

un
CPH
508
12

SW

Mariage

À l'occasion de son mariage, le salarié régulier aura droit à un congé rémunéré de trois (3) jours qui devra être pris dans un délai d'une semaine de la date du mariage.

Dans le cas de naissance ou de mariage, le salarié devra apporter à l'employeur, sur demande, une preuve pour fins de correction à son dossier.

Dans tous les cas prévus ci-haut, et sur demande de l'Employeur, le salarié devra fournir une preuve ou attestation des faits afin de bénéficier des congés prévus.

- 20.02 Ces congés sont accordés s'ils coïncident avec tout autre congé social ou vacances en vertu de la présente convention sauf lors d'absence pour maladie ou congés fériés et se calculent à compter de la date de l'évènement concerné. Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

En cas de circonstance particulière, il sera loisible aux parties de s'entendre sur un nombre de jours excédant celui prévu ci-haut le salarié sera alors sans salaire et devra obtenir la permission expresse du directeur du service. Cette perte de salaire pourra être compensée par la prise de jour de congés personnels, vacances annuelles, temps compensable ou jour férié.

- 20.03 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin à une cause où lui-même n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à l'Employeur le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

Le salarié qui travaille de nuit au moment où il est appelé comme juré ou témoin par subpoena, bénéficie des dispositions du présent alinéa comme si ces heures de travail correspondaient avec celles de sa présence en cour, s'il y a moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise en cour ou inversement.

- 20.04 Un salarié peut obtenir un congé sans salaire de trente-quatre (34) semaines lors de l'adoption d'un enfant prévu à l'article 21.

- 20.05 Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des congés sociaux mentionnés à la présente convention collective. Au prorata de ses jours ou de ses heures de travail.

20.06 Cependant, les jours mentionnés à l'article 20 sont des jours ouvrables et si le ou les jour(s) coïncide(nt) avec une ou des journée(s) de travail, il reçoit alors la rémunération qu'il aurait obtenue s'il avait travaillé cette ou ces journée(s)-là.

21.0 Congé sans solde

21.01 Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention collective pour une (1) semaine ou plus, doit être adressée par écrit à l'Employeur, avec copie au syndicat, autant que possible au moins un (1) mois avant le début de l'absence.

Une telle demande doit fournir les détails suivants :

- nom et prénom du salarié
- son adresse
- son numéro de téléphone
- son numéro d'assurance sociale - les motifs de la demande
- la date du début du permis d'absence - la date de la fin du permis d'absence.

L'autorisation ou le refus, à la discrétion de l'Employeur, pour un tel permis d'absence personnelle est fait, par écrit, par l'Employeur, avec copie au syndicat et au salarié concerné, dans un délai maximum de trois (3) semaines de la date de réception.

À son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

Selon les besoins de l'Employeur, tout salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour fins d'études scolaires ou pour suivre des cours de formation reliés à son travail ou pour des raisons familiales.

21.02 Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission, sauf si son absence est justifiée par des motifs sérieux dont le fardeau lui incombe.

21.03 Le salarié absent en congé sans salaire conserve son ancienneté.

21.04 Ce salarié continue obligatoirement sa participation au régime d'assurance collective et il défraie seul les contributions reliées à ce régime, y compris la part payée par l'Employeur.

Handwritten notes:
Cay
SB
[Signature]

Handwritten mark:
[Signature]

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

- 2105 Pendant son congé sans salaire, le salarié ne bénéficie pas de l'assurance salaire sauf à compter de la date prévue pour le retour au travail.
- 21.06 Le salarié en congé sans salaire doit informer l'Employeur de sa maladie dans les meilleurs délais pour bénéficier de l'assurance salaire lorsqu'il deviendra admissible.
- 21.07 Le salarié en congé sans salaire s'engage à prévenir l'employeur par écrit de son intention de mettre fin prématurément à son congé sans salaire au moins deux (2) semaines avant son retour. Cependant, le salarié ne peut précipiter son retour en cas de maladie.
- 21.08 Durant son congé, le salarié ne peut se prévaloir des avantages prévus à la convention collective liant les parties, qui sont incompatibles avec son statut.
- 21.09 Le salarié peut, durant sa période de congé sans, salaire, postuler un emploi représentant pour lui une promotion. Si le poste lui est accordé et qu'il accepte, le salarié doit mettre fin à son congé sans salaire.

22.0 Absences pour service public

- 22.01 Le salarié régulier, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, peut obtenir un congé sans salaire de vingt (20) jours de calendrier ou prendre un congé sans retenue de salaire équivalent à ses jours de vacances accumulés, à condition qu'il ait cumulé un minimum de cinq (5) années de service.
- 22.02 Le salarié qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut s'absenter sans retenue de salaire pour le nombre de jours qu'il a déjà accumulé comme jours de vacances; les vacances de ce salarié seront alors réduites en conséquence.

23.0 Congé parental

- 23.01 Les dispositions de la Loi sur les normes du travail relatives au congé de maternité et au congé parental en vigueur font partie intégrante de la convention collective.

24.0 Formation et perfectionnement

- 24.01 L'Employeur reconnaît l'importance de la formation et du perfectionnement, et à cet effet, s'engage à mettre à la disposition

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

des salariés un montant de 1 % de la masse salariale de l'ensemble des employés.

L'Employeur consent à rembourser à tout salarié, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure. Ce remboursement s'effectuera si le salarié réussit le cours, le tout n'étant pas sujet à la procédure de grief. À moins d'une permission spéciale, le cours ne peut être suivi durant les heures de travail. Cet article s'applique en cas de mise à pied.

- 24.02 Si un cours est demandé par l'Employeur, les frais d'inscription, de scolarité, de transport et de matériel seront complètement payés par l'Employeur. Si ce cours a lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenue de traitement et le salarié ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.
- 24.03 Cependant, le salarié bénéficiant de son traitement régulier ne sera pas assujéti aux articles de temps supplémentaire lors des périodes de cours même si le temps requis pour ces cours déborde les heures de la journée normale de travail.

Chy
me
SA
✍

✍

25.0 Classifications et salaires

25.01 Les classifications et les taux horaires des salaires sont les suivants :

Classification	01-01-2018 au 31-12-2018 2,5 %	01-01-2019 au 31-12-2019 2,75%	01-01-2020 au 31- 12-2020 2,75 %	01-01-2021 au 31-12-2021 2,5 %	01-01-2022 au 31-12-2022 2,5 %	01-01-2023 au 31-12-2023 2,5 %	01-01-2024 au 31-12-2024 2,5 %
Opérateur de pelle	33,83 \$	34,76 \$	35,72 \$	36,61 \$	37,53 \$	38,47 \$	39,43 \$
Travailleur manuel	26,82 \$	27,56 \$	28,32 \$	29,03 \$	29,75 \$	30,49 \$	31,25 \$
Concierge	18,01 \$	18,51 \$	19,02 \$	19,50 \$	19,99 \$	20,49 \$	21,00 \$
Horticulteur	27,02 \$	27,76 \$	28,52 \$	29,23 \$	29,95 \$	30,69 \$	31,45 \$
Surnuméraire	20,68 \$	21,25 \$	21,83 \$	22,38 \$	22,94 \$	23,51 \$	24,10 \$

L'Employeur accorde les augmentations salariales selon le pourcentage spécifié au tableau précédent conditionnellement à ce que le taux de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi pour le mois d'octobre de l'année précédente par statistique Canada soit inférieur au taux prévu. Dans les cas où ce pourcentage serait supérieur au taux prévu, l'Employeur accorde un maximum d'augmentation salariale de 3%.

Pour les étudiants, les salaires seront :

Salaire minimum prévu plus :

- 5 % pour un niveau d'études secondaires
- 15 % pour niveau d'études collégiales
- 35 % pour niveau d'études universitaires

CM
me
5/2
JS

Su

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

Pour les travailleurs manuels de voirie, après avoir terminé la période de trente-six (36) mois chez son Employeur, le taux horaire de tous ces salariés sera selon sa classification telle que défini à l'article 25.01, concernant toutes classifications énumérées à cedit article.

Classification	01-01-2018 au 31-12-2018	01-01-2019 au 31-12-2019	01-01-2020 au 31-12-2020	01-01-2021 au 31-12-2021	01-01-2022 au 31-12-2022	01-01-2023 au 31-12-2023	01-01-2024 au 31-12-2024
Moins de 12 mois 70 %	18,77 \$	19,29 \$	19,82 \$	20,32 \$	20,83 \$	21,34 \$	21,88 \$
12 à 24 mois 80 %	21,46 \$	22,05 \$	22,66 \$	23,22 \$	23,80 \$	24,39 \$	25,00 \$
24 à 36 mois 90 %	24,14 \$	24,80 \$	25,49 \$	26,13 \$	26,78 \$	27,44 \$	28,13 \$

Pour l'horticulteur après avoir terminé la période de trente-six (36) mois chez son Employeur, le taux horaire de tous ces salariés sera selon sa classification telle que défini à l'article 25.01, concernant toutes classifications énumérées à cedit article.

Classification	01-01-2018 au 31-12-2018	01-01-2019 au 31-12-2019	01-01-2020 au 31-12-2020	01-01-2021 au 31-12-2021	01-01-2022 au 31-12-2022	01-01-2023 au 31-12-2023	01-01-2024 au 31-12-2024
Moins de 12 mois 70 %	18,92 \$	19,44 \$	19,98 \$	20,47 \$	20,99 \$	21,51 \$	22,05 \$
12 à 24 mois 80 %	21,62 \$	22,22 \$	22,83 \$	23,40 \$	23,98 \$	24,58 \$	25,20 \$
24 à 36 mois 90 %	24,33 \$	25,00 \$	25,68 \$	26,32 \$	26,98 \$	27,66 \$	28,35 \$

SP
SM
ME
S

S

25.02 Période de paie et bulletin de paie :

- a) Le salaire est payable au salarié par dépôt direct ou compte bancaire de celui-ci ou par chèque au plus tard le jeudi midi à toutes les deux semaines. Le bordereau de paie est remis au salarié sur les lieux du travail la même semaine. En cas d'impossibilité de procéder au versement de la paie par dépôt le jeudi, l'Employeur transmettra la paie par chèque le lendemain, soit le vendredi midi.
- b) L'employeur doit remettre aux salariés, avec chaque paie, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes :
- les nom et prénom du salarié;
 - le nombre d'heures normales;
 - le nombre d'heures supplémentaires de travail;
 - le taux horaire du salaire;
 - le montant du salaire brut;
 - la nature et le montant des retenues opérées;
 - le montant du salaire net;
 - le montant cumulatif distinct porté au crédit pour chaque période concernant les jours fériés et vacances;
 - les primes.

25.03 Employé de voirie qui est pompier

Pour une intervention durant les heures régulières de travail, ledit employé reçoit la rémunération horaire de son poste régulier de travail comme employé de la Municipalité de Saint-Amable.

Par contre, la Municipalité s'engage à verser à chaque employé détenant un emploi régulier à la Municipalité en plus du statut de pompier, un montant forfaitaire de 350 \$ par année qui sera versé le ou vers le 1^{er} décembre.

26.0 Forfaitaire et rétroactivité

- 26.01 L'Employeur convient de remettre aux salariés, dans les soixante (60) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité due par suite des ajustements de salaire.

we
SD CM
AS

su

26.02 Les salariés qui sont à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective ainsi que les salariés réguliers qui ont travaillé pour l'Employeur durant la période allant du 1^{er} janvier 2018 à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures effectivement travaillées et payées. Les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas, et ce, depuis le 1^{er} janvier 2018.

27.0 Heures de travail

- 27.01 a) La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour, cinq (5) jours semaine, du lundi au vendredi de 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00 inclusivement.
- b) Cependant, d'un commun accord entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, l'horaire de travail ci-dessus mentionné pourra être modifié. En conséquence, l'Employeur s'engage à afficher tout nouvel horaire de travail une semaine à l'avance de ladite modification.
- c) Lorsqu'un salarié doit être transféré d'un quart de travail à un autre, il reçoit un préavis verbal de 16 heures avant que le transfert puisse s'effectuer.
- d) Pendant la période estivale, soit les semaines de travail situées entre le 1^{er} vendredi d'avril et le 1^{er} vendredi de novembre, l'horaire de travail sera de 7h à 12h et de 12h45 à 16h30 du lundi au jeudi et le vendredi de 7h00 à 12h00.

Par contre, pendant cette période, l'Employeur se réserve le droit de garder sur l'horaire régulier trois (3) employés afin de garder un service à la population ou réponse à des besoins urgents.

Ces trois (3) employés seront choisis de la façon suivante

- Choix volontaire d'un employé
- Surnuméraire si non affecté aux travaux de canalisation
- Par ancienneté décroissante

Handwritten notes:
une
SA CM
A

Handwritten signature:

CONCIERGES

L'horaire de travail pour les concierges est le suivant de 5h00 à 18h00 du lundi au samedi.

L'Employeur assure trois postes de concierges comme suit :

- Concierge 1 et 2 : 35h/semaine de 5 h à midi
- Concierge 3 : 35h/semaine 11 h à 18 h

Les horaires seront octroyés par ancienneté.

En dehors de ces heures, ou de l'horaire qui aura été déterminé, si les concierges sont appelés pour aller ouvrir ou fermer une salle, ils seront rémunérés 3 heures minimum à temps simple jusqu'à concurrence de 40 h, et par la suite, à temps et demi, sauf dans le cas des congés fériés où les dispositions de l'article 12.01 s'appliquent.

Les concierges assurent leur disponibilité à tour de rôle les fins de semaine ou pour les appels d'urgence.

Pendant la période estivale, le concierge qui effectue l'horaire de 11h à 18h aura la possibilité d'aménager sa semaine de travail afin de pouvoir terminer à 12h le vendredi.

27.02 Indemnité de présence

Durant le cours normal de son emploi, tout salarié qui n'a pas été avisé de ne pas se présenter au travail, la veille, et se présente à son travail, doit recevoir une compensation minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux effectif, s'il n'est pas requis de travailler ce jour-là. L'Employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

EXCEPTION, (le premier paragraphe ne s'applique pas)

Dans le cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions de temps, lignes de piquetage, ou de toute autre cause indépendante de la volonté de l'Employeur, tel qu'un incendie, une inondation (cas de force majeure); la preuve de ces empêchements incombe à l'Employeur.

CPM
me
SQ
AS

SU

- 27.03 a) Le salarié doit prendre une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes au milieu de la première demi-journée de travail, et une deuxième période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes au milieu de la deuxième demi-journée de travail, dans chaque journée de travail.
- b) Quinze (15) minutes de pause signifient la durée totale du temps d'arrêt.
- c) À moins d'entente avec ses supérieurs, les pauses se feront sur les lieux où le travail s'effectue. Les véhicules des travaux publics ne pourront pas servir pour aller au restaurant, dépanneur ou autre lors de ces pauses.
- 27.04 Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.

27.05 **Quarts de travail**

Quart de travail : selon les besoins, l'employeur pourra après avis, appliquer les quarts de travail mentionné ici-bas

a) **Quart de travail matinal**

L'horaire est le suivant : du lundi au vendredi 8h continu entre 5h et 14h avec une demi-heure (1/2) heure de pause rémunérée pour le repas.

b) **Quart de travail de soir**

L'horaire est le suivant du lundi au vendredi. 8h continu entre 12h et 22h avec une demi-heure (1/2) rémunérée pour le repas.

À partir de la signature de la convention collective, une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure sera accordée à tout salarié travaillant sur le quart matinal ou de soir à temps régulier et s'appliquera seulement pour les heures qui sont en dehors des heures normales de travail sauf s'il effectue au moins deux (2) heures en dehors des heures normales.

ME
CM
SA
M

SW

c) **Quart de travail de fin de semaine :**

Samedi de: 7 h 00 à 12 h 00 – 13 h 00 à 16 h 00

Dimanche de: 7 h 00 à 12 h 00 – 13 h 00 à 16 h 00

Les employés attribués à ce quart de travail de fin de semaine auront leurs jours de congé en semaine et auront une prime de 1,50 \$ de l'heure.

- e) L'Employeur qui veut appliquer un nouveau quart de travail en dehors des plages déjà prévues devra l'afficher cinq (5) jours ouvrables avant le début de ce nouvel horaire.
- f) Les travailleurs se rapporteront au garage tous les jours quinze (15) minutes avant la fin de la journée de travail. Ils utiliseront ce temps pour récupérer et nettoyer leurs outils.
- g) À tout salarié syndiqué, pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'employeur paie une prime de 1,50 \$ pour chaque heure travaillée dans cette fonction à compter de la signature de la convention collective.

Désignation sur le quart matinal, de soir, de nuit et de fin de semaine :

Dans le cas de quart matinal, de soir, de nuit et de fin de semaine, l'Employeur, après s'être informé auprès des salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur un de ces quarts, choisira selon la procédure suivante :

- a) si le nombre de qualifiés intéressés est supérieur au nombre requis, l'employeur procédera selon l'ancienneté de chacun en accordant la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- b) si le nombre de classifiés intéressés est inférieur au nombre requis, l'Employeur procédera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté parmi les classifiés, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- c) l'Employeur procédera par la suite selon l'ancienneté des salariés intéressés non classifiés en accordant la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

CM
SQ
TS

SW

- d) si le nombre d'intéressés non classifiés est inférieur au nombre requis, l'employeur procédera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- e) Un salarié plus ancien pourra supplanter un salarié moins ancien que lui, mais travaillant sur un autre quart de travail dans les circonstances suivantes :

(1) En tout temps s'il y a entente entre le syndicat, l'employeur et les deux concernés.

(2) En tout temps pour raisons médicales (sur preuve satisfaisante) pour appliquer la loi sur la santé et la sécurité au travail ou lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié.

Dans ce cas, pour pouvoir exercer son droit de supplantation, le salarié plus ancien devra déplacer un salarié plus jeune ayant la même classification que lui. Il devra également être capable d'effectuer immédiatement le travail qu'effectuait le salarié qu'il déplace. Il devra donner un avis d'un mois à l'Employeur avant d'exercer son droit de supplantation.

(3) Une fois à tous les deux ans à partir de sa dernière supplantation exercée en vertu du présent article.

Dans ce cas, pour pouvoir exercer son droit de supplantation, le salarié plus ancien devra déplacer un salarié plus jeune ayant la même classification que lui. Il devra également être capable d'effectuer immédiatement le travail qu'effectuait le salarié qu'il déplace. Il devra donner un avis d'un mois à l'Employeur avant d'exercer son droit de supplantation.

- f) Un salarié appelé à travailler seul dans des conditions qui peuvent comporter un danger doit être muni d'un moyen de communication adéquat.

28.0 Permis de conduire

- a) Le salarié dont le permis de conduire est suspendu doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat sous peine de renvoi et qui, par conséquent n'a pas le droit de se servir de l'équipement de l'Employeur dans l'exécution de ses fonctions est, selon les besoins du service, affecté temporairement à un autre poste pour la durée de la suspension de son permis.

- b) Si les besoins de l'Employeur ne justifient pas de procéder à la réaffectation prévue au paragraphe précédent, le salarié bénéficie automatiquement d'un congé sans solde d'une durée équivalente à la durée de la suspension de son permis.
- c) Lorsque le salarié recouvre l'usage de son permis de conduire, il réintègre le poste qu'il détenait au moment de son départ.
- d) Le salarié qui doit utiliser son véhicule pour le travail recevra une indemnité correspondant à celle allouée par le conseil municipal.
- e) L'arrivée du début du quart de travail et le retour pour la fin du quart de travail se situent dans les locaux désignés par l'employeur.

29.0 Avantages sociaux et régime de retraite

L'Employeur convient que les régimes d'avantages sociaux et de retraite applicables aux salariés compris dans l'unité de négociation pour la durée de la présente convention collective sont les suivants :

29.01 Assurances collectives :

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurance collective avec les bénéfices suivants :

- assurance vie (1 fois le salaire avec accident et démembrement)
- assurance vie des personnes à charge
- assurance accident et maladie avec personnes à charge
- assurance dentaire avec personnes à charge
- invalidité à long terme

Le coût de cette assurance est défrayé à 60 % par l'employeur.

Un comité conjoint sera formé pour étudier la possibilité d'améliorer les avantages en remettant à l'assurance les mêmes montants.

Le régime d'assurance salaire de courte durée est modifié pour avoir une prestation supplémentaire de chômage (PSC) où l'Assurance-Emploi paie son 55 % en prestations et la municipalité complète le 20 % additionnel, si sa définition d'invalidité est respectée. (7 jours calendrier pour maladie et 0 jour pour un accident ou une chirurgie)

Lors de la mise à pied temporaire l'employé doit convenir des modalités de paiement avant le départ pour avoir droit à une continuité de couverture.

Le régime pourrait être modifié selon le marché et les variations dans le domaine de l'assurance. L'Employeur s'engage à discuter en comité conjoint avec le Syndicat de toutes éventuelles hausses de prime et/ou autres changements au contrat d'assurances collectives et d'en informer les salariés.

29.02 Régime de retraite

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à implanter un régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ), tel que plus amplement détaillé à l'annexe « A »

29.03 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant de retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules fournies par les gouvernements; ces formules seront remises aux au plus tard le 28 février de chaque année.

29.04 Tout document qui doit être remis au syndicat doit être expédié au siège social du syndicat.

29.05 Le syndicat et l'Employeur, dans leurs communications, pourront utiliser un télécopieur (FAX) ou un courriel lors de la transmission d'écrits. Les parties reconnaissent la légalité des documents ainsi échangés.

ml
SDM
CM

aw

30.0 Durée de la convention

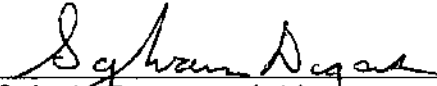
- 30.01 La présente convention entre en vigueur ce 1^{er} janvier 2018 pour se terminer le 31 décembre 2024. Les taux de salaire seront rétroactifs à compter du 1^{er} janvier 2018.
- 30.02 Pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention collective l'une ou l'autre partie peut demander des modifications aux termes de la convention collective en avisant l'autre partie de son intention par écrit.

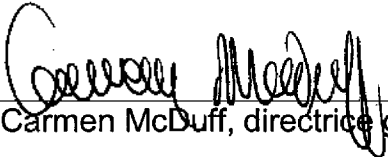
En foi de quoi, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signés à Saint-Amable, ce 15 e jour du mois de Juillet 2019.


MUNICIPALITÉ DE SAINT-AMABLE

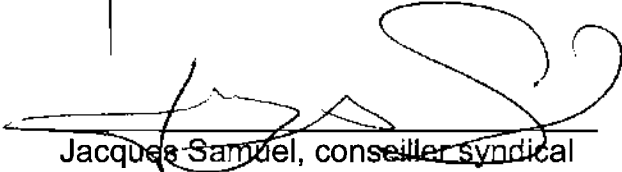
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4898**


Stéphane Williams, maire


Sylvain Dugas, président


Carmen McDuff, directrice générale


Mario Chamberland, vice-président


Jacques Samuel, conseiller syndical



ANNEXE « A » - 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 sont des participants au 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 dès la fin de leur période de probation .
8. Le salaire cotisable comprend le salaire payé incluant le salaire à temps supplémentaire et le salaire non payé durant les absences tel que prévu ici-bas.
9. Pour les fins de l'article 8, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées à condition que le salarié maintienne sa contribution sur une base régulière, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt :

- Absences rémunérées en vertu de la convention collective ou de la Loi

Convention collective des cols bleus de la Municipalité de Saint-Amable

- Accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à concurrence de la période de 24 mois prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Accident ou maladie non reliés au travail jusqu'à concurrence de la période de 26 semaines prévue à la Loi sur les normes du travail
- Libération pour activité syndicale

Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu, n'eût été son absence. »

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

7% du salaire cotisable

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

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, tels que définis dans l'évaluation actuarielle.

À partir de la date de signature : 3 %

13. Cotisations volontaires supplémentaires du salarié

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. Cet 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.

