

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-5164

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-9984

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-LAMBERT-DE-LAUZON 1200, RUE DU PONT SAINT-LAMBERT-DE-LAUZON QC G0S 2W0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4401 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-05-05 Date dépôt : 2022-05-25	Nombre de salariés visés : 13	Date début : 2022-05-05 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-06-04
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-LAMBERT-DE-LAUZON

(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4401**

(ci-après appelé « le Syndicat »)

2021-2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DES DROITS.....	5
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	10
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	13
ARTICLE 6	RETENUE SYNDICALE	14
ARTICLE 7	AFFICHAGE ET DOCUMENTATION	14
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES	15
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION, POSTE VACANT	19
ARTICLE 11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	20
ARTICLE 12	ARBITRAGE.....	22
ARTICLE 13	MESURES DISCIPLINAIRES.....	23
ARTICLE 14	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL	24
ARTICLE 15	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES	27
ARTICLE 16	RAPPEL AU TRAVAIL	29
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	29
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES	31

ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX.....	35
ARTICLE 20	DROITS PARENTAUX	37
ARTICLE 21	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC.....	45
ARTICLE 22	CONGÉ SANS TRAITEMENT	45
ARTICLE 23	SALAIRES	46
ARTICLE 24	RELATIVITÉ SALARIALE.....	49
ARTICLE 25	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT	49
ARTICLE 26	AUTOMOBILE	50
ARTICLE 27	VÊTEMENTS ET OUTILS.....	50
ARTICLE 28	MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI.....	50
ARTICLE 29	PROTECTION JUDICIAIRE	52
ARTICLE 30	PERFECTIONNEMENT	53
ARTICLE 31	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	53
ARTICLE 32	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFES- SIONNELLES	55
ARTICLE 33	ASSURANCES SALAIRE – MALADIE – VIE	56
ARTICLE 34	RÉGIME DE RETRAITE	57
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION.....	58

ANNEXE A	STATUT ET DATE D'EMBAUCHE.....	60
ANNEXE B	STRUCTURE SALARIALE.....	61
ANNEXE C	VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR À TOUS LES SALARIÉS MANUELS.....	63
ANNEXE D	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE	64
ANNEXE E	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉVISION DE LA RELATIVITÉ SALARIALE DE CERTAINS POSTES.....	65
ANNEXE F	POLITIQUE CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL.....	66

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir.

1.02 La forme masculine utilisée dans cette convention désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4401, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

2.03 Toute entente particulière, postérieure à l'entrée en vigueur de la convention, entre un salarié ou un groupe de salariés et l'Employeur concernant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention doit être faite par écrit et n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

2.04 L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de travail prévues à la convention est sujette à la procédure d'arbitrage.

2.05 Dans ses relations avec ses salariés, l'Employeur agit, à défaut de dispositions particulières, par son directeur général.

2.06 Une partie peut, après avoir préalablement avisé l'autre partie, être assistée d'un aviseur lors des rencontres entre les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 2.01, sous réserve des applications partielles suivantes.

3.02 Le personnel à l'emploi de l'Employeur, qui n'est pas compris dans l'unité de négociation, n'exécute pas de façon normale et habituelle, le travail d'un salarié membre de l'unité de négociation.

POUR LE SALARIÉ EN PÉRIODE DE PROBATION À L'EMBAUCHE :

3.03 Un salarié en période de probation est régi par les dispositions de la convention sauf les articles relatifs aux assurances collectives, à la sécurité d'emploi et au fonds de pension.

3.04 Sous réserve de la *Loi sur les normes du travail*, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en probation et ce dernier ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs (article 11) et d'arbitrage (article 12), sauf dans les cas suivants :

- a) Le paiement du salaire, des primes, des vacances, des jours chômés et des congés sociaux prévus à la convention collective.
- b) La contestation de la durée de la période de probation;

- c) Sauf dans le cas de congédiement pour cause, l'Employeur fait parvenir au salarié en probation un préavis écrit de cinq (5) jours, avec copie au Syndicat, lui signifiant sa décision de mettre fin à son emploi. À défaut de transmettre un tel préavis, l'Employeur doit verser au salarié en période de probation une indemnité équivalant à cinq (5) jours de travail, de façon à assurer que le salarié reçoive au moins cinq (5) jours de paie régulière après la date du préavis.

POUR LE SALARIÉ ÉTUDIANT :

- 3.05** Le salarié étudiant n'est pas assujéti à la convention.
- 3.06** L'embauche d'un salarié étudiant ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié régulier ou d'un salarié temporaire avec droit de rappel.
- 3.07** Préalablement à l'embauche d'un étudiant, l'Employeur fournit au Syndicat le nom de l'étudiant, la direction ou le service où l'étudiant doit travailler.

POUR LE STAGIAIRE :

- 3.08** Le stagiaire qui fait son stage chez l'Employeur pour l'obtention de son diplôme ou de son certificat d'études, en relation avec ses études, n'est pas assujéti à la convention.
- 3.09** Cependant, le fait que le stagiaire puisse ainsi réaliser son stage ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier ou d'un salarié temporaire avec droit de rappel.
- 3.10** Préalablement au stage, l'Employeur fournit au Syndicat le nom du stagiaire, la direction ou le service où le stage doit s'effectuer.

3.11 La durée du stage ne doit pas excéder la période de stage requise par l'institution scolaire, à moins d'entente avec le Syndicat.

Pour le salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux

3.12 Le salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux n'est pas assujéti à la convention.

3.13 L'embauche d'un salarié dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier ou d'un salarié temporaire avec droit de rappel. L'Employeur informe le Syndicat de la période approximative de cette embauche.

POUR LE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL :

3.14 Un salarié à temps partiel bénéficie des conditions et avantages prévus à la convention mais ce, qu'au prorata de ses heures de travail par rapport aux heures de la semaine régulière de travail prévues à l'article 14 de la convention.

3.15 Le fait pour un salarié à temps partiel de travailler occasionnellement ou de façon saisonnière de pleines semaines de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel.

POUR LE SALARIÉ TEMPORAIRE :

3.16 Le salarié temporaire ne bénéficie des conditions et avantages de la convention qu'aux articles suivants :

- Article 1 – But de la convention
- Article 2 – Reconnaissance des droits
- Article 3 – Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à son statut)

- Article 4 – Définition des termes (pour les dispositions pertinentes à son statut)
- Article 5 – Régime syndical
- Article 6 – Retenue syndicale
- Article 7 – Affichage et documentation
- Article 10 – Promotion, mutation, rétrogradation
- Article 11 – Procédure de règlement des griefs (pour les dispositions pertinentes à son statut)
- Article 12 – Arbitrage (pour les dispositions pertinentes à son statut)
- Article 14 – Horaire de travail
- Article 15 – Temps supplémentaire
- Article 23 – Salaires
- Article 25 – Automobile
- Article 26 – Vêtements et outils
- Article 28 – Protection judiciaire
- Article 29 – Perfectionnement
- Article 30 – Sécurité et santé
- Article 31 – Maladie professionnelle et accident du travail
- Article 34 – Durée de la convention

3.17 Le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de huit pour cent (8%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux à l'exclusion des vacances.

POUR LE SALARIÉ SAISONNIER :

3.18 Salarié régulier embauché à temps complet pour une période déterminée de plus de cinq (5) mois consécutifs pour effectuer des tâches à caractère cyclique ou saisonnier.

POUR LE SALARIÉ RÉGULIER :

3.19 Le salarié autre qu'un salarié temporaire qui a terminé la période de probation ou d'essai prévue aux clauses 4.12 ou 4.13 selon le cas.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01** **Ancienneté** : durée totale de service à l'emploi de la municipalité d'un salarié, exprimée en années, en mois et en jours depuis son embauche et tel que définie à l'article 9.
- 4.02** **Année financière** : la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.
- 4.03** **Conjoints** : Les personnes :
- a) Qui sont liées par un mariage ou union civile et qui cohabitent;
 - b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.04** **Convention** : la présente convention collective de travail.
- 4.05** **Employeur** : La Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon.
- 4.06** **Étudiant** : Salarié inscrit dans une institution d'enseignement et dont la période de travail pour l'Employeur se situe entre le 15 avril et la fête du Travail.
- 4.07** **Grief** : tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 4.08** **Liste de rappel** : liste des salariés qui ont été mis à pied. L'Employeur fournit au Syndicat la liste de rappel le 1^{er} juin de chaque année.

- 4.09** **Mésentente** : tout désaccord autre qu'un grief.
- 4.10** **Mise à pied** : l'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.
- 4.11** **Mutation** : mouvement d'un salarié d'un poste à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est égal à la classe d'emplois qu'il quitte.
- 4.12** **Période de probation** : période d'emploi pendant laquelle un salarié nouvellement embauché, autre qu'un salarié temporaire, est soumis pour devenir un salarié régulier. Cette période est de cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans une période de dix-huit (18) mois.
- 4.13** **Période d'essai** : période d'emploi pendant laquelle un salarié, qui occupe un nouveau poste, à la suite d'un affichage, est soumis et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste. Cette période de familiarisation est de soixante (60) jours effectivement travaillés.
- Dans le cas d'un nouveau salarié, celui-ci ne pourra être confirmé dans le poste qu'après avoir complété sa période de probation prévue à l'article 4.12, ces deux périodes étant concurrentes, mais ne pouvant être moins que soixante (60) jours effectivement travaillés.
- 4.14** **Poste** : l'ensemble des tâches assignées à un salarié.
- 4.15** **Poste temporairement dépourvu de son titulaire** : poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- Vacances;
 - Jours fériés;
 - Congés parentaux;

- Maladie ou accident incluant la maladie professionnelle ou l'accident du travail;
- Activités syndicales;
- Congés pour études;
- Congés sociaux;
- Congés sans solde.

- 4.16** **Poste vacant** : un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire.
- 4.17** **Promotion** : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.18** **Rétrogradation** : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est inférieur.
- 4.19** **Salarié** : le salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4401 et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention collective s'appliquent conformément à l'article 3.
- 4.20** **Salarié à temps complet** : Salarié dont la semaine de travail est égale à la semaine régulière de travail prévue à l'article 14 de la convention.
- 4.21** **Salarié à temps partiel** : Salarié dont la semaine de travail est inférieure à la semaine régulière de travail prévue à l'article 14 de la convention.
- 4.22** **Salarié saisonnier** : Salarié dont la semaine de travail peut être égale à la semaine régulière de travail prévue à l'article 14 de la convention, mais de façon cyclique ou saisonnière.

4.23 **Salarié régulier** : un salarié qui a complété sa période de probation et sa période d'essai; il est alors nommé comme tel par le Conseil municipal et son nom apparaît à l'annexe « A ».

4.24 **Salarié temporaire** : Salarié embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé pour une période n'excédant pas six (6) mois, sauf entente avec le Syndicat ou pour combler un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour pallier à un surcroît de travail.

4.25 **Stagiaire** : un étudiant inscrit dans une institution d'enseignement qui réalise un stage requis pour l'obtention de son diplôme ou de son certificat d'études, sous la supervision de l'Employeur.

L'utilisation d'un stagiaire ne peut avoir pour effet d'empêcher le rappel au travail d'un salarié temporaire pas plus qu'elle ne peut empêcher la création d'un nouveau poste.

4.26 **Supérieur immédiat** : la personne non régie par la convention de qui le salarié prend régulièrement des directives de travail. Cette personne constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

4.27 **Syndicat** : le Syndicat des employés municipaux de Saint-Lambert de Lauzon, SCFP section locale 4401.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat comme condition au maintien de leur emploi.

Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauchage. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait refusé comme membre ou éliminé de ses cadres. Cependant, ce salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE

6.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie conforme est transmise à l'Employeur.

6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun.

ARTICLE 7 AFFICHAGE ET DOCUMENTATION

7.01 Le Syndicat peut afficher sur le tableau d'affichage mis à sa disposition à l'hôtel de ville les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical.

7.02 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (temps complet ou temps partiel), la date de son dernier embauchage et son ancienneté.

7.03 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.

7.04 L'Employeur par ses représentants et le Syndicat par ses membres reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne, le tout conformément à leurs obligations contractées par la loi et la convention.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Aucun salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une rencontre convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

8.02 Un maximum de deux (2) salariés, membres du Syndicat, peuvent, s'ils étaient cédulés pour travailler, s'absenter de leur travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale.

Le nombre total maximal de journées payées en vertu du paragraphe précédent est de cinq (5) jours ouvrables par année; quinze (15) jours ouvrables supplémentaires sont accordés pour de telles absences, pour lesquels l'Employeur maintient le traitement du salarié et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé ainsi que tous les avantages.

Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture de l'Employeur.

8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 8.02, le Syndicat transmet à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance une demande écrite. La demande du Syndicat doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée, la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

L'horaire de travail de ce salarié n'est en aucune façon modifiée du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

L'Employeur, pour des raisons urgentes et valables, peut refuser la ou les demandes et absences en vertu de la clause 8.02.

8.04 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du Syndicat et le salarié intéressé sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Les témoins salariés sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, sans perte de salaire.

8.05 Deux (2) salariés, membres du Syndicat, seront autorisés à assister, sans perte de salaire, à toute séance de négociation, conciliation ou rencontre avec l'Employeur.

8.06 Les officiers du Syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent, obtenir des permis d'absence. De plus, il est permis d'utiliser le nombre total maximal de journées payées et prévues à la clause 8.02.

8.07 Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 8.06, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance une demande écrite.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir obtenu un poste régulier en ayant terminé la période d'essai qui y est associée. Une fois les périodes de probation et d'essai complétées, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche du salarié.

9.02 Un salarié à temps partiel accumule de l'ancienneté au prorata des heures de sa semaine de travail par rapport aux heures de la semaine régulière de travail prévue à l'article 14 de la convention.

9.03 **Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :**

- a) Absence pour maladie ou accident, non relié au travail, n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- b) Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle n'excédant pas trente-six (36) mois;
- c) Congé de maternité et sa prolongation légale;
- d) Congé pour activités syndicales prévu à la convention collective.

9.04 **Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler, dans les cas suivants :**

- a) Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- b) Absence pour maladie ou accident non reliée au travail jusqu'à concurrence de six (6) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe a) de la clause 9.03;

- c) Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe b) de la clause 9.03.

9.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Absence du travail sans motif valable et sans en avoir au préalable avisé l'Employeur et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) Démission et lors de la retraite;
- c) Congédiement pour cause juste et raisonnable;
- d) Mise à pied excédant douze (12) mois;
- e) Absence pour maladie ou accident non reliée au travail excédant trente (30) mois;
- f) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle excédant quarante-huit (48) mois;
- g) Ne se présente pas au travail suite à un rappel, et ce, dans les sept (7) jours de l'avis écrit à cet effet expédié par courrier recommandé ou certifié par l'Employeur. Copie de cet avis est expédié au Syndicat.

MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 9.06** Lorsque l'Employeur décide, dans un service, d'effectuer la mise à pied d'un ou de plusieurs Salariés et pourvu que les salariés restants aient les qualifications requises et qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de travail à accomplir, l'Employeur commence par le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le service concerné.

9.07 Lorsque l'Employeur décide d'effectuer un rappel au travail, il commence par le salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les qualifications requises et qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans le service concerné.

9.08 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur dresse et met à jour la liste des salariés mis à pied et en transmet copie au Syndicat.

ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION, POSTE VACANT

10.01 Tout poste vacant que l'Employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé doit être affiché durant une période de dix (10) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

10.02 N'est pas considéré comme poste affichable au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire tel que défini au paragraphe 4.15.

10.03 Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au directeur général, avec copie au Syndicat.

10.04 L'avis d'affichage contient entre autres :

- a) Le titre;
- b) Le salaire;
- c) Le service;
- d) La période d'affichage;
- e) Le statut rattaché au poste;
- f) L'horaire de travail, à titre indicatif;
- g) La description de fonction à titre indicatif;
- h) Les qualifications requises et les autres exigences particulières.

- 10.05** Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, qui répond aux qualifications requises et aux autres exigences particulières, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 10.06** Les qualifications requises et les autres exigences particulières doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la tâche.
- 10.07** Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que le salarié satisfait ou ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10.08** Le salarié qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

ARTICLE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01** Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 11.02** Le Syndicat peut formuler un grief pour un salarié ou tout groupe de salariés en suivant la procédure décrite au présent article.
- L'exposé du grief contient sommairement les faits à son origine, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Toute erreur technique ou de forme dans la soumission écrite d'un grief et qui n'en modifie pas la nature n'en entraîne pas l'annulation ; une telle erreur peut être corrigée, dans la mesure du possible avant l'audition du grief.

L'Employeur peut à tout moment formuler au Syndicat une demande visant à préciser ou clarifier l'exposé sommaire du grief. Le Syndicat doit répondre à une telle demande dans un délai raisonnable.

11.03 Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) **Première étape**

Le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue. L'exposé du grief doit contenir l'exposé des faits qui sont à son origine, les clauses impliquées et le correctif requis.

Le directeur général, suite à la réception du grief, rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables et en avise le Syndicat.

b) **Deuxième étape**

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 12.

11.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un (1) représentant syndical peut, accompagné du plaignant si ce dernier le désire, rencontrer le directeur général afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

11.05 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

11.06 La procédure de règlement de grief et les délais contenus au présent article sont de rigueur sauf si les parties conviennent par écrit de prolonger tels délais. Le défaut de se conformer aux délais rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

ARTICLE 12 ARBITRAGE

12.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 11, le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article.

Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.

12.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.

12.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

12.04 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'alinéa 100.12 c) du Code du travail s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.

Dans un tel cas, l'Employeur verse, dans la mesure du possible, ce montant au salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

- 12.05** Dans les cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) Rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine compensation;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) Réduire la sanction imposée ou y substituer la mesure qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un salarié régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entre-temps.
- 12.06** Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivant la date de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 12.07** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et cinquante pour cent (50%) par le Syndicat.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01** Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance du fait donnant ouverture à la sanction, en fournissant, par écrit, dans les cinq (5) jours suivants, au salarié et au Syndicat, les motifs de la mesure disciplinaire. Cette procédure s'applique aussi dans les cas de suspension indéfinie et de congédiement.

- 13.02** Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, durant les heures régulières de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de l'Employeur et s'il le désire, d'un représentant du Syndicat.
- 13.03** Le Syndicat peut soumettre à la procédure régulière de grief et s'il y a lieu à l'arbitrage, toutes mesures disciplinaires ayant été signifiées à l'un de ses membres.
- 13.04** L'Employeur ne peut invoquer contre un salarié une mesure disciplinaire inscrite à son dossier depuis plus de douze (12) mois. Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise, l'Employeur peut les invoquer dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles.
- 13.05** Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier du salarié.
- 13.06** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié et celle-ci continue de s'accumuler.
- 13.07** Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 14 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

DURÉE DU TRAVAIL

Travaux publics

- 14.01** La semaine régulière de travail des salariés manuels est de quarante (40) heures réparties sur quatre jours de 8 heures 45 minutes et d'une journée de 5 heures selon l'horaire de travail suivant :
- du lundi au jeudi de 7h à 16h30;
 - le vendredi de 7h à 12h00.

Le salarié a droit à une pause repas non rémunérée de quarante-cinq minutes au milieu de chaque journée.

14.02 Horaires particuliers

- a) La semaine régulière de travail des salariés affectés à l'entretien de la patinoire est de quarante (40) heures par semaine pour la période allant du deuxième (2^e) lundi du mois de décembre au deuxième (2^e) lundi du mois de mars.

Durant cette période, l'horaire de travail est de 4h00 à 12h00 et peut être modifié par l'Employeur sur préavis de 2 jours. Si l'horaire de travail est modifié dans un délai inférieur à 2 jours, la prime de soir est doublée pour la durée du préavis non reçu.

- b) Malgré l'article 14.04, le salarié affecté au poste de Responsable des communications doit être présent au travail durant l'horaire régulier de travail, sauf lorsqu'il est appelé à exercer ses fonctions en dehors de celui-ci.

Les dispositions relatives au travail supplémentaire s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. À cette fin, la journée régulière de travail prévue à l'article 15.01 n'est pas applicable au salarié affecté au poste de Responsable des communications.

14.03

- a) Le salarié de garde au cours d'une fin de semaine reçoit pour la garde et lors des visites quotidiennes du samedi et du dimanche pour tout le travail effectué, une prime de deux cent soixante (260 \$) pour l'année 2021. Ce montant est augmenté de cinq dollars (5,00 \$) par année jusqu'à la fin de la présente convention collective.

- b) Le salarié qui doit exécuter certains travaux, en cas d'urgence, reçoit, en plus de ce qui est prévu au paragraphe a) ci-dessus, une rémunération additionnelle à temps et demi le samedi et à temps double le dimanche et ce pour un minimum de 3 heures.
- c) Durant la période estivale, le salarié de garde obtient une rémunération additionnelle équivalente à 1 heure à temps et demi le samedi et à 1 heure à temps double le dimanche, lorsqu'il doit procéder aux contrôles de suivi des jeux d'eau.

Salarié de bureau

14.04

La semaine régulière de travail des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures, réparties sur quatre jours de 7 heures 45 minutes et d'une journée de 4 heures selon l'horaire de travail suivant :

- du lundi au jeudi de 8h à 16h30;
- le vendredi de 8h à 12h00.

Le salarié a droit à une pause repas non rémunérée de quarante-cinq minutes au milieu de chaque journée.

14.05

Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.

HORAIRE DE TRAVAIL

14.06

L'Employeur s'engage à ce que les salariés bénéficient d'une période de repos au moins égale à huit (8) heures entre la fin d'une journée de travail et le début d'une nouvelle journée de travail.

14.07

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre le salarié et l'Employeur. Cependant, l'Employeur peut modifier l'horaire de travail existant si les besoins du service ou les besoins administratifs rendent de tels changements nécessaires. L'Employeur donne alors au salarié un avis écrit d'au moins cinq (5) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire.

14.08 Durant la période débutant le 24 décembre d'une année et se terminant le 2 janvier de l'autre, l'ensemble des bureaux administratifs sont fermés.

Le salarié peut utiliser des crédits de ses banques de temps afin de maintenir son traitement pour les journées qui ne sont pas fériées au sens de l'article 17.

ARTICLE 15 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES

15.01 Tout travail effectué par un salarié en dehors de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail ou en plus du nombre d'heures de travail calculé sur une base mensuelle est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail.

15.02 Le travail supplémentaire est accordé au salarié qui a commencé le travail. Cependant, si le travail peut être effectué indifféremment par plus d'un salarié, l'Employeur s'efforce de le répartir le plus équitablement possible parmi les salariés qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Le salarié ayant le moins d'ancienneté ne peut refuser d'exécuter du travail supplémentaire.

15.03 L'Employeur tient à jour la computation du travail supplémentaire fait. Une copie de cette computation est affichée à la demande du Syndicat.

15.04 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectué, de la façon suivante :

- a) Pour toute heure de travail effectuée en dehors de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail ou le samedi : temps et demi (150%) de son salaire régulier;

- b) Pour toute heure de travail effectuée le dimanche : temps double (200%) de son salaire régulier;
- c) Pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour férié dont il bénéficie dans la mesure prévue à l'article 17 de la convention : temps double (200%) de son salaire régulier en plus de tel jour férié et payé.

15.05

Le temps supplémentaire est accumulé en temps jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours à l'intérieur d'une même année, à être repris au moment convenu entre le salarié et le supérieur immédiat et ce, en tenant compte des besoins du service. L'excédent de ces dix (10) jours est payé au fur et à mesure avec la paie régulière. En tout temps, le salarié peut demander que sa banque de temps soit payée, en tout ou en partie, selon le taux horaire applicable. Au 31 décembre, la banque de temps supplémentaire est vidée et le salarié est payé selon le taux horaire applicable à cette date.

15.06

- a) Le Salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire a droit à une période de repas de trente (30) minutes (sans rémunération). Cependant, s'il est préalablement déterminé que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période, lors d'une mesure d'urgence, ne puisse quitter les lieux du travail, l'Employeur lui fait livrer un repas convenable gratuit;
- b) À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux de travail supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2^e) heure de travail supplémentaire.

15.07 PRIME DE SOIR POUR LES TRAVAUX PUBLICS

Le salarié des travaux publics a droit à une prime de deux dollars (2,00\$) par heure travaillée de vingt-deux (22) heures trente (30) le soir à sept (7) heures le matin.

Malgré ce qui précède, la prime de soir n'est pas payable pour les heures travaillées en temps supplémentaire.

ARTICLE 16 RAPPEL AU TRAVAIL

16.01 Un salarié qui est rappelé de son domicile pour effectuer un travail, a droit à un minimum de trois (3) heures au taux du travail supplémentaire applicable.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

17.01 Les salariés bénéficient chaque année des jours fériés, chômés et payés suivants :

- Le jour de l'An;
- Le 2 janvier;
- Le Vendredi saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La fête nationale;
- La Confédération;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Le 24 décembre;
- Le jour de Noël;
- Le 26 décembre;
- Le 31 décembre.

17.02 Pour bénéficier des jours fériés, chômés et payés mentionnés au paragraphe 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ne soit autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

17.03 Chaque année, lors de la première semaine de février, l'Employeur consultera le Syndicat sur le choix des dates où seront reportés les jours fériés lorsque ceux-ci tombent une journée non ouvrable.

Après avoir consulté le Syndicat et au plus tard à la séance ordinaire du Conseil municipal tenue au mois de mars, l'Employeur établira par résolution le calendrier d'application des jours fériés.

17.04 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, à son choix :

- a) Soit prolonger ses vacances annuelles d'une (1) journée;
- b) Soit prendre une (1) journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 Au cours de l'année financière, un salarié a droit, suivant la durée de son service continu de l'année financière précédente, à des vacances dont la durée est déterminée de la façon suivante :

Ancienneté	Vacances
Moins d'un (1) an :	Une (1) journée par mois de service, maximum dix (10) jours ouvrables.
Un (1) an à moins de trois (3) ans :	Dix (10) jours ouvrables.
Trois (3) ans à moins de sept (7) ans :	Quinze (15) jours ouvrables.
Sept (7) ans à moins de quinze (15) ans :	Vingt (20) jours ouvrables.
Quinze (15) ans à vingt-cinq (25) ans.	Vingt-cinq (25) jours ouvrables
Plus de vingt-cinq (25) ans	Vingt-cinq (25) jours ouvrables plus un jour ouvrable par année d'ancienneté excédant vingt-cinq (25) jusqu'à un maximum de trente (30) jours ouvrables.

18.02 À l'embauche, l'employeur peut accorder à un salarié une durée de vacances correspondant à l'ancienneté équivalente à l'expérience qui lui est reconnue dans la détermination de son échelon, conformément à l'article 23.02.

18.03 L'ancienneté du salarié à sa date d'anniversaire d'embauche servira à établir le quantum de vacances, lequel s'appliquera au 31 décembre.

18.04 Aux fins du présent article, un mois de service est un mois où le salarié reçoit son salaire pour plus de la moitié des jours ouvrables.

18.05 La période de service continu pour l'Employeur, donnant droit à de telles vacances, s'établit du 1er janvier au 31 décembre de la même année.

18.06 Le salarié en vacances continue de recevoir sa rémunération, qui lui est versée régulièrement.

Pour le salarié dont les heures travaillées sont inférieures à 37 semaines, la rémunération reçue est établie en proportion des heures travaillées durant l'année de référence, par rapport aux heures régulières d'un salarié à temps complet.

PÉRIODE DE VACANCES

18.07 Les vacances doivent être prises entre le 1er janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Les vacances ne peuvent donc être reportées à l'année suivante.

Dans le cas où, pour des raisons hors de son contrôle, un salarié ne pouvait pas prendre ses vacances entre le 1^{er} janvier d'une année et le 31 décembre de la même année, l'Employeur et le salarié pourront s'entendre afin de reporter exceptionnellement ses vacances à l'année suivante. Cette entente devra être transmise au Syndicat. À défaut d'entente, le salarié visé recevra une indemnité de vacances proportionnelle aux vacances qu'il n'a pas été en mesure de prendre.

PROCÉDURE POUR LE CHOIX DES VACANCES

18.08 En fonction des dates et des périodes prévues à l'article 18.08, les salariés inscrivent sur une feuille d'inscription la période durant laquelle ils désirent utiliser leurs vacances.

Toujours en fonction des dates et des périodes prévues à l'article 18.08, l'Employeur autorise les vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés, par ordre d'ancienneté, et de façon à maintenir les services réguliers de l'Employeur.

Durant le délai où l'Employeur procède à l'autorisation des vacances, les demandes de vacances sont prioritaires sur tout autre type de demande de congé.

18.09

- a) Pour la période des vacances comprises entre le 1^{er} mai et le 31 décembre de l'année courante, la procédure pour le choix et l'autorisation des vacances est établie en fonction des dates limites suivantes :

VACANCES COMPRISES ENTRE LE 1^{ER} MAI ET LE 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE COURANTE			
	DATES LIMITES		
	1 ^{er} mars	30 mars	30 avril
ÉTAPES	Affichage par l'Employeur de la liste d'inscription des vacances	Date limite du choix des vacances par les salariés	Affichage par l'Employeur de la liste des vacances autorisées

- b) Pour la période des vacances comprises entre le 1^{er} janvier et le 30 avril de l'année suivante, la procédure pour le choix et l'autorisation des vacances est établie en fonction des dates limites suivantes :

VACANCES COMPRISES ENTRE LE 1^{ER} JANVIER ET LE 30 AVRIL DE L'ANNÉE SUIVANTE			
	DATES LIMITES		
	1 ^{er} septembre de l'année courante	30 septembre octobre de l'année courante	31 octobre de l'année courante
ÉTAPES	Affichage par l'Employeur de la liste d'inscription des vacances	Date limite du choix des vacances par les salariés	Affichage par l'Employeur de la liste des vacances autorisées

- 18.10** Les salariés qui négligent d'effectuer leur choix de vacances conformément à la procédure prévue doivent prendre leurs vacances dans d'autres périodes disponibles à convenir avec l'Employeur, qui tiendra compte des critères suivants, énumérés selon leur ordre d'importance :
- 1) Le choix de vacances déjà exprimé par les autres salariés;
 - 2) L'ancienneté des salariés ayant négligé de choisir leurs vacances;
 - 3) Les besoins du service.
- 18.11** En cas de force majeure, un salarié peut demander à l'Employeur de changer la date des vacances qu'il a fixée sur la liste d'inscription des vacances. Cette date sera à convenir avec l'Employeur qui tiendra compte des critères prévus à l'article 18.09, énumérés selon leur ordre d'importance et en faisant les adaptations nécessaires.
- 18.12** Le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Toutefois, il peut avec l'accord de son supérieur immédiat fractionner une (1) semaine en jours ou multiples de jours mais ce, qu'après avoir avisé son supérieur immédiat de son intention au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 18.13** Un salarié ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.
- 18.14** Dans les cas du décès d'une personne liée selon l'article 19.02, pendant la période de prise de vacances, celui-ci bénéficie du droit de reprise des jours ouvrables perdus à un moment à convenir avec l'Employeur.

CESSATION D'EMPLOI

- 18.15** En cas de cessation d'emploi, le salarié a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises mais non utilisées.
- 18.16** Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise et toutes les rémunérations et tous les avantages dus.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

- 19.01** Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

19.02 DÉCÈS

- a) Conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y incluant le jour des funérailles;
- b) Beau-père, belle-mère, bru, gendre, grand-mère, grand-père, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours ouvrables consécutifs y incluant le jour des funérailles;
- c) Beau-frère, belle-sœur, oncle, tante : le jour des funérailles, si c'est un jour ouvrable.

Aux fins d'application des alinéas a), b) et c), le conjoint de fait, au sens de la loi, est considéré de la même façon qu'un époux ou une épouse.

Au congé prévu ci-haut, s'il y assiste, s'ajoute un (1) jour additionnel aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

19.03 MARIAGE

- a) Du salarié : deux (2) jours ouvrables consécutifs précédant le jour du mariage et le jour du mariage advenant que celui-ci soit ce jour ouvrable;
- b) Fils, fille : un (1) jour ouvrable précédant le mariage et le jour du mariage si celui-ci est un jour ouvrable;
- c) Père, mère, frère, sœur : le jour du mariage si ce jour en est un ouvrable.

19.04 DÉMÉNAGEMENT

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement; un salarié ne peut cependant bénéficier de ce congé qu'une fois au cours d'une année.

19.05 AFFAIRES LÉGALES

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont inférieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction, dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulées.

19.06 Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances sauf s'il s'agit du décès d'un conjoint, d'un enfant, lequel interrompt les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social. En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail. À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

19.07 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ

20.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité, sans traitement, d'une durée de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve du paragraphe 20.02, doivent être consécutives.

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

20.02 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est, en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Dans ce cas, la salariée donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour au travail, ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.

20.03 La salarié doit fournir, dans les premiers mois de sa grossesse, un certificat médical attestant de la date probable de l'accouchement.

20.04 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

20.05 À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

20.06 Malgré l'avis prévu à la clause 20.04, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

20.07 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.

20.08 Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

20.09 La salariée, qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement. Dans ce cas, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à la clause 20.19 correspondant aux cinq (5) semaines de son congé.

20.10 En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'Employeur de l'événement survenu et de la date de son retour au travail.

20.11 Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être approuvée par un certificat médical attestant de la situation.

20.12 Si l'affectation demandée n'est pas effectuée, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. Dans ce cas, les dispositions prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relative au retrait préventif s'appliquent, notamment en ce qui concerne la rémunération applicable.

Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à la clause 20.01 débute à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

20.13 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. L'Employeur accorde jusqu'à un total de deux (2) jours ouvrables sans perte de traitement pour ce congé, sur présentation d'un certificat médical à cette fin.

La salariée avise son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

CONGÉ PARENTAL

20.14 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire de 52 semaines.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

20.15 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

20.16 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la clause 20.14 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'Employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

CONGÉ DE NAISSANCE OU ADOPTION

20.17 Un salarié peut s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours, rémunérés, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^{ième}) semaine de grossesse.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des trente (30) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

CONGÉ DE PATERNITÉ

20.18 Le salarié a droit à un congé de paternité, sans traitement, d'au plus cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

INDEMNISATION

20.19 Les indemnités du congé de maternité et du congé parental prévues au présent article sont versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

La salariée qui a un (1) an de service avant le début de son congé de maternité ou du congé parental et qui reçoit des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir, durant son congé une indemnité égale à la différence entre quatre-vingts pour-cent (80%) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations versées en vertu du régime québécois d'assurance parentale et ce, pendant les dix-huit (18) semaines du congé de maternité et pendant les trente-deux (32) semaines du congé parental.

Le total des prestations d'assurance parentale, des prestations supplémentaires d'assurance parentale et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devra, en aucun cas, dépasser quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire hebdomadaire brut habituel.

Aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance parentale.

On entend par salaire de base, le salaire régulier de la salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

20.20

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée selon la même périodicité que la paye, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention, par l'Employeur, d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale.

CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

20.21 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

20.22 Un salarié qui justifie trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

20.23 La salariée ou le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

20.24 Durant les congés prévus au présent article, le salarié continue, s'il le désire, de participer aux régimes d'avantages sociaux prévus à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations; dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

20.25 À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

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

20.26 Durant les congés prévus au présent article, l'Employeur accepte de reporter tout paiement des jours de maladie et les banques d'heures accumulées à la date de la fin du congé.

20.27 Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou en raison de la maladie ou de l'accident de l'un des parents ou du congé pris pour la maladie grave ou le grave accident de proches parents prévus à la clause 20.22.

20.28 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, le Sslarié qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

ARTICLE 21 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

21.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit, après avoir avisé l'Employeur dix (10) jours avant ce congé, à un congé sans solde de trente (30) jours à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.

21.02 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS TRAITEMENT

22.01 Un salarié désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans les cas suivants où elle est automatiquement acceptée :

- a) Lorsque le congé sans traitement est pour fins d'études à temps plein, d'une durée fixe minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires;
- b) Lorsque le salarié a accumulé sept (7) ans de service auprès de l'Employeur et demande un congé sans traitement d'une durée fixe minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Un salarié peut se prévaloir du présent paragraphe qu'une fois tous les sept (7) ans.

22.02 Deux (2) salariés à la fois peuvent bénéficier d'un congé sans traitement.

22.03 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande par écrit trois (3) mois avant le début de son congé. Les congés sont accordés selon les périodes disponibles au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en ont fait la demande.

22.04 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-après :

- a) Il conserve son ancienneté;
- b) Il peut participer aux différents régimes d'assurances collectives prévus à la condition qu'il en paie les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur, pendant telle absence;
- c) Il peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant au début de chaque mois sa part et celle de l'Employeur;
- d) Il peut se présenter aux examens de promotion; si la promotion lui est accordée, il doit prendre charge de sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.

22.05 L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondante aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédit maladie alors accumulés.

22.06 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur général.

ARTICLE 23 SALAIRES

23.01 Les classes d'emploi, les taux de salaire et les augmentations sont ceux apparaissant à l'annexe « B » de la convention collective.

23.02 Lors de l'embauche, un salarié obtient le premier échelon de l'échelle de salaire afférente à sa classification.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut accorder à un salarié, lors de son embauche, un échelon autre que le premier échelon pour tenir compte de toute expérience qu'il juge pertinente.

23.03 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et ne peut être inférieure à dix mois au 31 décembre de l'année d'embauche. Chaque échelon correspond normalement à une année d'expérience chez l'Employeur.

Pour le salarié à temps partiel et pour le salarié saisonnier, la durée de séjour dans un échelon est de mille huit cent vingt (1 820) heures pour l'employé de bureau et deux mille quatre-vingts (2 080) heures pour l'employé aux travaux publics.

23.04 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification : les parties doivent tenter de s'entendre sur le taux de salaire de telle nouvelle classification.

À défaut d'entente, le taux de salaire de la nouvelle classification est établi par un arbitre choisi conformément à l'article 12.02, lequel doit tenir compte des salaires des autres salariés régis par cette convention.

À défaut d'entente, l'Employeur fixe le taux de salaire de la nouvelle classification jusqu'à ce que la décision de l'arbitre soit rendue; la décision de l'arbitre est rétroactive au moment de la création de la nouvelle classification.

23.05 Le salaire est déposé dans le compte du salarié tous les mercredis, et ce, à l'institution financière de son choix.

Lorsque le jour de paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.

- 23.06** Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 23.07** Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'Employeur est corrigée à la paie subséquente.
- 23.08** Lorsque l'Employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut retenir plus de quinze pour cent (15%) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- 23.09** Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié pour une période préalablement déterminée d'au moins cinq (5) jours ouvrables à un poste dont le taux de salaire est supérieur, le salarié reçoit en plus de son salaire, une prime de sept pour cent (7%) de son taux horaire régulier, pour la durée du remplacement.
- 23.10** Le salarié affecté temporairement à un poste dont la rémunération est inférieure à celle du poste qu'il occupe, ne subit pas de ce fait de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 23.11** Lors du départ d'un employé, l'Employeur doit lui payer tout salaire ou autres avantages qu'il peut lui devoir en vertu de la convention, à la première paie qui suit son départ.
- 23.12** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 24 RELATIVITÉ SALARIALE

- 24.01** La classification des emplois est établie par un exercice de relativité salariale basé sur le *Plan de classification des emplois sans égard au sexe entre la Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4401*.
- 24.02** Lors de la création d'un nouveau poste, la Municipalité procède, avec la collaboration du Syndicat, à l'évaluation de ce poste conformément au Plan.
- 24.03** Lorsque la description de tâche d'un poste est modifiée de façon substantielle dans le cadre d'une réorganisation administrative ou organisationnelle, la Municipalité procède, avec la collaboration du syndicat, à la réévaluation de ce poste conformément au Plan.
- 24.04** Lorsque la Municipalité ou le Syndicat souhaite réviser l'évaluation d'un poste, ils doivent transmettre une demande à l'autre en exposant les motifs de soutien de cette révision.

ARTICLE 25 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

- 25.01** Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier.
- 25.02** Si, et seulement à la demande de l'Employeur, le salarié est obligé de rester en poste, il est alors rémunéré temps double (200%) pour les heures travaillées à partir de l'heure de fermeture.

ARTICLE 26 AUTOMOBILE

26.01 Le transport ou les frais de transport des salariés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant leurs heures de travail, sont assumés par l'Employeur.

26.02 Ces frais de déplacement encourus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés selon les normes prévues par l'Employeur pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, si l'Employeur établissait des normes inférieures durant le cours de la présente convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'expiration de la présente convention.

De plus, la municipalité rembourse également les péages et stationnements sur production de pièces justificatives.

ARTICLE 27 VÊTEMENTS ET OUTILS

27.01 L'Employeur fournit aux salariés des travaux publics les vêtements qui sont énumérés à l'annexe « C ».

27.02 Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'Employeur et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.

ARTICLE 28 MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI

28.01 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Aucun salarié régulier ne peut être mis à pied, licencié ou voir son emploi prendre fin, ni subir de baisse de salaire, de rétrogradation, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications dans la structure juridique ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail, ou par la suite de l'attribution de travail à forfait.

RÉORGANISATION TERRITORIALE

28.01 Dans le cas où, par législation ou autrement, ou par suite de décision de l'Employeur, il y a division, fusion, regroupement, aliénation ou changement de structure juridique de l'Employeur, ce dernier prend toutes les mesures nécessaires pour protéger les salariés réguliers en conformité avec la législation existante.

28.02 CONTRAT À FORFAIT

Aux fins de la présente clause, les expressions « contrat » ou « travail à forfait », « contrat ou sous-contrat » signifient tout travail accordé par l'Employeur à des tiers, à une corporation ou société, organisme ou groupement.

L'attribution d'un travail à forfait, de contrat ou sous-contrat, ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied, la rétrogradation, la diminution des heures de travail d'un salarié ou encore d'empêcher le rappel au travail d'un salarié.

28.03 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- a) Dans le cas d'un changement technologique ayant pour effet de modifier de façon substantielle une fonction couverte par la convention, l'Employeur avise le Syndicat au moins soixante (60) jours ouvrables avant l'implantation du changement;
- b) Lors d'un changement technologique ayant une incidence sur les conditions de travail d'un salarié, l'Employeur s'engage à former à ses frais et réorienter, si besoin est, les personnes salariées dont le travail est affecté par ledit changement. L'Employeur, de concert avec le Syndicat, met tout en œuvre pour permettre aux personnes salariées de s'adapter aux modifications ou transformations.

28.04 **CONDITION SPÉCIALE DE TRAVAIL**

Le salarié qui voit son permis de conduire suspendu pour une infraction commise en dehors de l'exercice de ses fonctions, pour une période n'excédant pas un (1) an, et qui ne peut se servir de l'équipement de l'Employeur dans l'exécution de ses fonctions, peut être affecté temporairement dans des tâches qui ne nécessitent pas la conduite d'un véhicule. À défaut de le réaffecter à ces tâches, l'Employeur suspend alors le salarié sans traitement pour la période où il ne peut se servir de l'équipement de l'Employeur.

ARTICLE 29 **PROTECTION JUDICIAIRE**

29.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que Sslarié de l'Employeur.

29.02 L'Employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :

- a) Le salarié ait donné, dès raisonnablement que possible, par écrit, au directeur général, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) Il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) Il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin;
- d) Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

ARTICLE 30 PERFECTIONNEMENT

30.01 L'Employeur rembourse cent pour cent (100%) des frais d'étude si le salarié suit un cours à la demande de l'Employeur. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail en relation avec ses fonctions ou qui pourrait le devenir.

30.02 L'Employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder au salarié qui en fait la demande à la direction générale par l'entremise de ses supérieurs, des conditions de travail particulières pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement en relation avec ses fonctions.

30.03 L'Employeur peut rembourser au salarié qui en fait la demande en tout ou en partie le coût des frais d'inscription, des volumes obligatoires, des frais de scolarité, afférents à des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec les fonctions exercées à la Municipalité ou qu'il pourrait être appelé à exercer.

Pour avoir droit à ce remboursement, l'employé doit avoir obtenu l'autorisation préalable de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

ARTICLE 31 SÉCURITÉ ET SANTÉ

31.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés en tout temps sur les lieux de travail, et les informer des risques inhérents à leur travail.

- 31.02** Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- 31.03** L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité aux fins de protéger les employés contre les accidents et maladies industriels.
- 31.04** Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.
- 31.05** Le comité de sécurité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- 31.06** Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou de l'autre de ses parties, et ce, dans les meilleurs délais.
- 31.07** Le comité de sécurité a pour fonctions, de lui-même ou sur demande du Syndicat ou de l'Employeur :
- a) D'étudier les accidents de travail;
 - b) D'examiner l'équipement des services;
 - c) D'examiner les conditions d'accomplissement du travail;
 - d) D'étudier et de recommander des normes de sécurité;

- e) De surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales;
- f) De recommander les mesures propres à assurer la sécurité des employés.

31.08 L'Employeur remet au Syndicat toutes les statistiques déclarées à la Commission des accidents de travail ainsi que toute autre statistique permettant d'établir le portrait complet de la sécurité au niveau de l'Employeur.

31.09 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, un représentant syndical peut, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister.

ARTICLE 32 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

32.01 L'Employeur s'engage à donner les premiers secours à un salarié victime d'une lésion professionnelle dans son établissement et, s'il y a lieu, à le faire transporter, à ses frais, dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon que le requiert son état et à le payer pour la balance de sa journée de travail.

32.02 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

32.03 L'Employeur paie au salarié incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail (reconnu par la Commission) quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net comme avance au titre d'indemnité hebdomadaire qui est versée par la Commission de la santé et la sécurité au travail, pendant les quatorze (14) premiers jours.

ARTICLE 33 ASSURANCES SALAIRE – MALADIE – VIE

33.01 À l'expiration du régime d'assurances collectives présentement en vigueur, l'Employeur s'engage à :

- a) Maintenir en vigueur un régime d'assurance comportant au moins les mêmes bénéfices et avantages;
- b) Consulter ses salariés concernant toute soumission reçue pour le renouvellement du régime d'assurances collectives.

33.02

- a) Le salarié assume à cent pour cent (100%) le coût de son assurance indemnité hebdomadaire et assurance-invalidité prolongée;
- b) L'Employeur assume à cent pour cent (100%) le coût de l'assurance-vie et de l'assurance décès ou mutilation par accident équivalente à une fois le salaire brut annuel de l'employé régulier, plus l'assurance accident maladie et l'assurance soins visuels;
- c) Le salarié qui s'absente de son travail pour cause de maladie ou accident reçoit directement de l'Employeur les prestations qui lui sont dues en vertu de la police d'assurance-salaire, chaque semaine que dure son absence. Un tel salarié doit céder à l'Employeur ses droits quant aux paiements à recevoir de l'assureur et remplir les formulaires demandés par l'assureur.

CONGÉS DE MALADIE

33.03 Dans le cas d'un congé de maladie, le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie d'un maximum de dix (10) jours de congé de maladie qui lui sont crédités au 1^{er} janvier de chaque année.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congé de maladie est accordé à raison d'une (1) journée par mois entre 1^{er} janvier ou la date d'entrée en fonction et le 31 décembre suivant de l'année en cours avec un maximum de dix (10) jours de congés de maladie.

Un salarié reçoit donc son salaire régulier pour la durée de l'absence durant un congé de maladie auquel il a droit.

33.04 Le salarié qui n'a pas écoulé ses jours de congé de maladie au 31 décembre de l'année en cours, reçoit une compensation égale à soixante-dix pour cent (70%) de son salaire journalier multiplié par le nombre de jours qu'il n'a pas utilisés, et sont monnayables au plus tard le 15 décembre de chaque année.

ARTICLE 34 RÉGIME DE RETRAITE

34.01 Les parties s'entendent pour maintenir en vigueur le régime de retraite existant.

34.02 Le salarié régulier doit adhérer à un régime enregistré d'épargne retraite collectif pour au moins deux pour cent (2%) de son salaire brut annuel.

34.03 L'Employeur contribue au régime enregistré d'épargne retraite des salariés pour un montant égal à la contribution du salarié jusqu'à concurrence de :

Années de service continue	Pourcentage du salaire brut annuel			
	2021	2022	2023	À compter de 2024
moins de 3 ans	5.5%	6.5%	7.5%	8.5%
3 à moins de 8 ans	6.0%	7.0%	8.0%	8.5%
8 ans et plus	8.0%	8.0%	8.5%	8.5%

34.04 Le salarié a droit au changement de pourcentage de contribution à la date anniversaire de son ancienneté.

34.05 La contribution du salarié régulier est retenue à la source par l'Employeur à même chacune de ses payes.

34.06 Ce régime de retraite peut être consulté à l'Hôtel de Ville de la Municipalité.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 sauf en ce qui a trait aux salaires prévus à l'annexe « B » de la présente convention collective.

35.02 La convention collective remplace toute autre convention, entente conclue entre l'Employeur et ses salariés.

35.02

La convention collective se termine le 31 décembre 2027. Cependant, les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

35.03

Les annexes et les lettres d'ententes, s'il y a lieu, font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-LAMBERT-DE-LAUZON,

CE 5 IÈME JOUR DE mai 2022.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-LAMBERT
DE-LAUZON



OLIVIER DUMAIS, maire

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4401



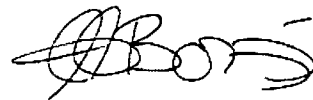
NELSON CAMIRÉ, président



ERIC BOISVERT, avocat
Directeur général



LOUISE DIONNE, vice-présidente



STEVE BARGONÉ, avocat
Conseiller syndical

ANNEXE A

STATUT ET DATE D'EMBAUCHE

Salarié(e)	Ancienneté au 1^{er} janvier 2021	Statut
	30 ans 8 mois 26 jours	Salarié régulier à temps complet
	23 ans 8 mois 7 jours	Salarié régulier à temps complet
	17 ans 2 mois 11 jours	Salarié régulier à temps complet
	14 ans 2 mois 15 jours	Salarié régulier à temps complet
	13 ans 0 mois 21 jours	Salarié régulier à temps complet
	12 ans 6 mois 29 jours	Salarié régulier à temps complet
	11 ans 5 mois 0 jours	Salarié saisonnier à temps complet
	11 ans 5 mois 25 jours	Salarié régulier à temps complet
	10 ans 10 mois 22 jours	Salarié régulier à temps complet
	8 ans 5 mois 21 jours	Salarié saisonnier à temps complet
	2 ans 10 mois 0 jours	Salarié saisonnier à temps complet
	1 an 0 mois 15 jours	Salarié régulier à temps complet
	N/A	Salarié régulier à temps complet

ANNEXE B

STRUCTURE SALARIALE

LISTE DES SALARIÉS

NOM	TITRE DU POSTE	ANCIENNETÉ AU 2021-01-01	CLASSE	ÉCHELON AU 2021-01-01
	Commis de bureau (note 1)	30 ans 8 mois 26 jours	4 (note 2)	5
	Journalier et assistant opérateur	23 ans 8 mois 7 jours	4	5
	Opérateur	17 ans 2 mois 11 jours	5	5 (note 3)
	Préposée à la comptabilité	14 ans 2 mois 15 jours	4	5
	Journalier	13 ans 0 mois 21 jours	3	5
	Secrétaire de direction	12 ans 6 mois 29 jours	4	5
	Journalier saisonnier	11 ans 5 mois	3	5
	Secrétaire réceptionniste	11 ans 5 mois 25 jours	1	5
	Inspecteur en bâtiment et en environnement	10 ans 10 mois 22 jours	5	5
	Journalier saisonnier	8 ans 5 mois 21 jours	3	5
	Journalier saisonnier	2 ans 10 mois 0 jours	3	4
	Inspecteur en bâtiment et en environnement	1 an 0 mois 15 jours	5	1
	Responsable des communications	N/A	6	N/A

Note 1 : Le titre du poste sera ajusté en fonction de l'exercice de relativité salariale réalisé conformément à la lettre d'entente « **Annexe E** »

Note 2 : Le salaire de madame de madame [REDACTED] est, nonobstant la réévaluation du poste réalisée conformément à la lettre d'entente « **Annexe E** », égal ou supérieur au taux horaire applicable à la classe 4.

Note 3 : Nonobstant l'échelle salariale 2021, et sous réserve de la réévaluation du poste réalisée conformément à la lettre d'entente « **Annexe E** », le taux horaire de monsieur [REDACTED] sera de 30.27 \$ pour l'année 2021.

ANNEXE B

(SUITE)

Échelle salariale 2021						
		Échelons				
		1	2	3	4	5
Classes	1	22.69 \$	23.25 \$	23.83 \$	24.43 \$	25.04 \$
	2	23.76 \$	24.35 \$	24.96 \$	25.58 \$	26.22 \$
	3	24.83 \$	25.45 \$	26.09 \$	26.74 \$	27.41 \$
	4	25.89 \$	26.54 \$	27.20 \$	27.88 \$	28.58 \$
	5	26.96 \$	27.63 \$	28.32 \$	29.03 \$	29.75 \$
	6	28.03 \$	28.73 \$	29.45 \$	30.18 \$	30.94 \$
Min		2.00%				
Max		3.00%				
IPC		1.27%	(novembre 2019 à octobre 2020)			

Échelle salariale 2022						
		Échelons				
		1	2	3	4	5
Classes	1	23.37 \$	23.95 \$	24.55 \$	25.16 \$	25.79 \$
	2	24.47 \$	25.08 \$	25.71 \$	26.35 \$	27.01 \$
	3	25.57 \$	26.21 \$	26.87 \$	27.54 \$	28.23 \$
	4	26.67 \$	27.34 \$	28.02 \$	28.72 \$	29.44 \$
	5	27.76 \$	28.46 \$	29.17 \$	29.90 \$	30.65 \$
	6	28.87 \$	29.59 \$	30.33 \$	31.09 \$	31.86 \$
Min		2.00%				
Max		3.00%				
IPC		3.07%	(novembre 2020 à octobre 2021)			

ANNEXE C

VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR **À TOUS LES SALARIÉS MANUELS**

L'Employeur fournit au besoin bottes, couvre-chaussures, imperméables, manteaux printemps-automne, mitaines, gants ainsi que des salopettes aux salariés et en défraie les coûts d'entretien ou de remplacement.

L'Employeur défraie le coût des bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 250.00 plus les taxes applicables. Le salarié doit payer l'excédent le cas échéant.

Vêtements hivernaux

L'Employeur fournit les vêtements requis pour cette tâche (habit de motoneige ou autre, bottes, lunettes, etc.). Selon les besoins, l'acquisition de ceux-ci est autorisée par l'Employeur.

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

D.01 En tant que projet pilote en vigueur durant la période de validité de la présente convention collective, la Municipalité met en place un programme de retraite progressive accessible, selon certaines conditions, aux salariés réguliers âgés de 60 ans et plus.

D.02 Sur demande formulée à son supérieur immédiat au moins trois (3) mois avant le début souhaité de la retraite progressive, le salarié admissible pourra bénéficier d'une retraite progressive si un remplaçant est disponible et apte à le remplacer ou si le remplacement de ce dernier n'est pas nécessaire et que cette retraite progressive respecte les besoins du service auquel il est rattaché.

D.03 Les modalités de la retraite progressive du salarié font l'objet d'une entente écrite dont les clauses peuvent être modifiées en tout temps si consentement des parties.

Il est entendu que la période de retraite progressive prend fin au départ à la retraite du salarié. Le salarié admissible s'engage à prendre sa retraite à la date fixée lors de l'entente.

Il est entendu que la retraite progressive du salarié a une durée maximale de (2) deux ans et qu'elle ne peut comporter une prestation de travail inférieure à 60 % de sa prestation habituelle de travail (3 jours/semaine).

D.04 Pendant la durée de ce congé, le salarié, s'il ne l'était pas déjà, devient salarié régulier à temps partiel aux fins d'application des clauses de la convention collective, mais pourra maintenir le statut de temps complet aux fins du régime de l'assurance collective, s'il en maintient la contribution personnelle afférente et paie la contribution de l'Employeur pour les jours de congés pris dans le cadre de sa retraite progressive.

D.05 À l'expiration de la présente convention collective, la présente lettre d'entente ne sera reconduite que s'il y a un accord écrit expresse entre la Municipalité et le Syndicat.

ANNEXE E

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉVISION DE LA RELATIVITÉ SALARIALE DE CERTAINS POSTES

- E.01 La Municipalité et le Syndicat s'entente afin de procéder à la révision de l'évaluation de certains postes conformément au Plan de classification des emplois sans égard au sexe entre la Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4401 dans l'année qui suit la signature de la présente convention collective.
- E.02 Les postes qui seront réévalués sont les suivants et pour les motifs qui y sont exposés :
- E.02.01 « Responsable des communications »
En raison de la création du poste postérieurement à l'exercice initial d'évaluation des emplois
- E.02.02 « Commis de bureau » / « préposé à la taxation » / « secrétaire-réceptionniste »
En raison de la réorganisation administrative des postes.
- E.02.03 « Secrétaire de direction » / « Opérateur des réseaux » / « inspecteur en bâtiment et en environnement »
Afin de valider leur positionnement dans la structure salariale en raison d'écarts salariaux supérieurs, en comparaison à la majorité des postes, par rapport aux comparables évalués.
- E.02.04 « Journalier – assistant opérateur »
En raison d'une demande du Syndicat.
- E.03 L'effet de la réévaluation des postes visés par la présente lettre d'entente sera rétroactif au plus récent des deux événements suivants :
- Moment où les modifications des tâches justifiant la réévaluation ont été effectives
 - 1er janvier 2021

ANNEXE F

POLITIQUE CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL

- F.01 La Municipalité s'engage à s'entendre avec le Syndicat concernant une Politique concernant le télétravail dans l'année qui suit la signature de la convention collective. Cette Politique fera l'objet d'une lettre d'entente en vigueur pour la durée de la convention collective (2021-2027) et qui ne sera reconduite que s'il y a un accord écrit expresse entre la Municipalité et le Syndicat.

EXTRAIT CONFORME DU PROCÈS-VERBAL de l'assemblée générale spéciale de la section locale 4401 du Syndicat canadien de la fonction publique tenue le 26 avril 2022 à 16 h 40 au local de la caserne incendie, située 1222, rue du Pont, Saint-Lambert-de-Lauzon.

Résolution numéro 02-22

Adoption de l'entente de principe pour le renouvellement de la convention collective 2021-2027

Attendu que les membres du comité de négociation du SCFP-Section locale 4401 et la Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon en sont venus à une entente de principe portant sur la convention collective pour les années 2021-2027 inclusivement;

Attendu la présentation des termes de cette entente par M. Steve Bargoné, conseiller syndical du Syndicat canadien de la fonction publique lors de l'assemblée générale spéciale tenue le 26 avril 2022;

Attendu que les membres ont voté en faveur de l'adoption de cette entente de principe, soit 12 en faveur et 0 en défaveur;

Sur la proposition de monsieur Dominic Huot
Appuyé par monsieur Claude Desrochers
Il est résolu

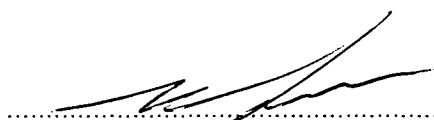
D'adopter l'entente de principe intervenue entre le comité de négociation de la section locale 4401 et la Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon portant sur la convention collective 2021-2027;

D'autoriser M. Nelson Camiré, président, et madame Louise Dionne, vice-présidente, à signer pour et au nom du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4401, la convention collective pour les années 2021 à 2027 à intervenir avec la Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon.

Adoptée à l'unanimité
des membres présents

Copie vidimée

Le 16 mai 2022


.....
Nelson Camiré, président

