

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-2021-9206

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4847

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE LA PAROISSE DE SAINT-BARTHÉLEMY 1980, RUE BONIN SAINT-BARTHÉLEMY QC J0K 1X0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5194 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-09-26	Nombre de salariés visés : 18	Date début : 2022-09-26
Date dépôt : 2022-10-07		Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2022-10-18
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

MS

700122 41100

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE LA PAROISSE
DE SAINT-BARTHÉLEMY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5194

1^{ER} JANVIER 2022 AU 31 DÉCEMBRE 2026

N *R.D*

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 3	DROITS DE L'EMPLOYEUR	4
ARTICLE 4	COOPÉRATION	5
ARTICLE 5	DÉFINITIONS	5
ARTICLE 6	CLASSIFICATION	8
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 8	UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ / POSTES VACANTS, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	10
ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 10	SALAIRES	14
ARTICLE 11	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	15
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES.....	17
ARTICLE 13	JOURS FÉRIES ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE.....	19
ARTICLE 14	CONGÉS DE MALADIE.....	21
ARTICLE 15	CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX.....	22
ARTICLE 16	CONGÉS SANS TRAITEMENT	22
ARTICLE 17	SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE	23
ARTICLE 18	ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 19	TRANSPORT	25
ARTICLE 20	PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	25
ARTICLE 21	RÉGIME SYNDICAL.....	26

ARTICLE 22	COMITÉS	28
ARTICLE 23	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	29
ARTICLE 24	ARBITRAGE	29
ARTICLE 25	MESURES DISCIPLINAIRES	30
ARTICLE 26	SÉCURITÉ ET SANTÉ	31
ARTICLE 27	ASSURANCES COLLECTIVES	31
ARTICLE 28	PROTECTION JUDICIAIRE	32
ARTICLE 29	JURÉ OU TÉMOIN	32
ARTICLE 30	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	32
ARTICLE 31	ANNEXES	33
ARTICLE 32	VALIDITÉ	33
ARTICLE 33	RÉTROACTIVITÉ	33
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION	34
ANNEXE « A »	LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS	35
ANNEXE « B »	LISTE DES SALARIÉS SAISONNIERS ET TEMPORAIRES	36
ANNEXE « C »	GRILLE SALARIALE	37
ANNEXE « D »	HORAIRE INDICATIF DE LA BRIGADIÈRE SCOLAIRE	38
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	39

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention régit les relations et les conditions de travail justes et équitables entre la Municipalité et ses employés couverts par le certificat d'accréditation (AM-2001-4847) émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5194.
- 1.2 Le but visé par la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur, le syndicat et tous les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail, la protection des employés et de la propriété et, d'autre part, d'offrir un service de qualité.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.1 La Municipalité de St-Barthélemy reconnaît que le syndicat est un partenaire privilégié et entend lui donner la place qui permet et favorise l'application de la présente entente.
- 2.2 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter les employés et conclure toute entente en leur nom.
- 2.3 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties ayant pour fin l'application des présentes et ses résultantes. Chacune des parties peut s'adjoindre toute personne ressource si nécessaire.
- 2.4 Aucune entente individuelle ne peut intervenir entre l'employeur et un ou plusieurs employés à moins que telle entente ait été préalablement autorisée par écrit par le syndicat.
- 2.5 Sauf dans une situation d'urgence, toute personne qui n'est pas visée au certificat d'accréditation n'exécute pas les tâches remplies par les membres de l'unité visée par la présente.
- 2.6 La convention ne s'applique pas à l'employé qui, après entente avec le syndicat, est embauché sous l'égide d'un programme gouvernemental ou d'un programme prévu pour parfaire sa formation ou faciliter son adaptation au travail. Il est toutefois convenu que les employés de ces programmes n'auront pas pour effet de réduire le nombre de postes couverts par la présente convention. Les heures travaillées par un employé sous l'égide d'un programme ne seront pas reconnues dans le calcul de l'ancienneté dans l'éventualité où cet employé était par la suite embauché à titre d'employé saisonnier, temporaire ou permanent.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.1 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 COOPÉRATION

- 4.1 L'employeur s'engage à traiter tous les employés avec considération et le syndicat s'engage à encourager ses employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

- 5.1 **Ancienneté** : période totale en années, mois et jours pendant laquelle un employé a été en service continu pour la Municipalité de St-Barthélemy dans des emplois couverts par l'unité de négociation à compter du premier jour de sa période d'essai, si celui-ci n'a pas été à l'emploi comme employé temporaire ou saisonnier. Le calcul de l'ancienneté se fait selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

La période où l'employé travaille à titre d'employé temporaire ou saisonnier lui est reconnue de façon cumulative dans le calcul de son ancienneté. L'ancienneté dans ce cas est calculée selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

- 5.2 **Chef d'équipe** : employé nommé par le directeur général et qui agit comme responsable auprès d'un minimum de deux (2) employés, incluant le chef d'équipe.

- 5.3 **Conjoints** :

- i) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- ii) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
- iii) Les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 5.4 **Date d'embauche** : date du premier jour de prestation de travail ou de la date de la résolution du conseil municipal autorisant l'embauche d'un employé, la première des deux (2) dates prévalant.

Lorsque deux (2) ou plusieurs employés ont la même date d'embauche, la détermination concernant leur éventuel droit de rappel à titre d'employé étudiant, d'employé temporaire, d'employé saisonnier ou droit d'ancienneté, s'il en est, est faite dans les trente (30) jours de la date d'embauche au moyen d'un tirage au sort en présence d'un représentant de l'employeur et du syndicat. Les résultats du tirage au sort sont communiqués par écrit aux personnes concernées.

- 5.5 **Employé** : salarié couvert par le certificat d'accréditation AM-2001-4847 émis par le Commissaire du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5194.

- 5.6 **Employé permanent** : employé titularisé à un ensemble de tâches requérant qu'il y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures régulières de travail et ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective. La liste des employés de l'annexe « A » fait état des employés permanents et de leur ancienneté.

- 5.7 **Employé à l'essai** : employé permanent, saisonnier ou temporaire affecté à un poste, mais qui n'a pas complété la période d'essai telle que définie à l'article 5.19. Cet employé est assujéti à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéfiques du régime de retraite, du régime d'assurance collective et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi à moins que cet employé avait déjà ces avantages auprès de l'employeur avant le début de sa période d'essai.
- 5.8 **Employé temporaire ou saisonnier** : tout employé embauché à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un ensemble de tâches requises par l'employeur pour une période n'excédant pas mille quatre cent quarante (1440) heures sur douze (12) mois ou d'une absence ainsi que d'un congé accordé en vertu de la présente convention. Cependant, l'employé à temps partiel ou à temps plein qui remplace spécifiquement un employé absent en vertu de l'une ou l'autre des dispositions prévues à la convention collective est exclu de l'application de la présente disposition.

L'employé temporaire bénéficie de tous les avantages applicables de la convention sous réserve des conditions d'éligibilité pour en bénéficier.

L'employé temporaire acquiert le droit d'être sur la liste de rappels « temporaire loisir » ou « temporaire » après que ce dernier ait complété la période d'essai prévue à l'article 5.19.

L'employeur s'engage à procéder à l'affichage d'un poste saisonnier ou permanent si un employé temporaire effectue plus de mille quatre cent quarante (1 440) heures sur une période de douze (12) mois dans une seule fonction à moins qu'en fonction des besoins du service, il ne soit pas possible qu'une seule personne puisse accomplir les tâches requises, notamment lorsque les besoins du service sont pour une période précise de l'année qui requiert l'embauche de plusieurs temporaires en même temps même si le cumul des heures effectuées par ces employés occupant une même fonction excède mille quatre cent quarante (1440) heures.

- 5.9 **L'employé saisonnier qui est rappelé au travail pour une autre saison et qui a effectué antérieurement plus de mille quatre cent quarante (1440) heures sur une période de douze (12) mois consécutifs se voit garantir une période minimale de retour au travail de trente-six (36) semaines par an.**
- 5.10 **Les dispositions concernant les congés de maladie s'appliquent à cet employé saisonnier au prorata des heures rémunérées. Il est admissible aux jours fériés lorsqu'il est présent pour cette semaine de travail.**
- 5.11 **Employé à temps plein** : employé qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.
- 5.12 **Employé étudiant** : désigne tout employé normalement inscrit à une école, un collège ou une université reconnue, embauché temporairement.

Les moniteurs de terrains de jeux sont considérés comme des emplois étudiants.

L'employé étudiant est couvert par l'ensemble des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéfiques du régime d'assurance collective et celui du régime de retraite.

L'employé étudiant qui est embauché à d'autres fins que celles mentionnées au paragraphe précédent pour fournir des services à l'employeur à l'extérieur de la période comprise entre le



premier lundi du mois de juin et du premier lundi du mois de septembre voit son nom être inscrit sur la liste de rappel générale des employés saisonniers et temporaires après avoir complété la période d'essai prévue à l'article 5.18.

- 5.13 **Employeur** : La Municipalité de St-Barthélemy
- Pour les fins des présentes, la Municipalité de St-Barthélemy agit par les représentants de sa direction générale sous réserve des pouvoirs qui relèvent du ressort exclusif du conseil municipal.
- 5.14 **Grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 5.15 **Jour de travail** : à moins de dispositions à l'effet contraire dans la convention, jour de travail signifie l'horaire de travail d'un salarié tel que déterminé.
- 5.16 **Liste de rappel** : liste apparaissant à l'annexe « B ». Le rappel se fait par date d'embauche en fonction des qualifications requises et l'employé rappelé doit satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.
- 5.17 **Mise à pied** : action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 8.
- 5.18 **Mutation** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention de même classe, de son unité administrative actuelle à une autre.
- 5.19 **Période d'essai** : la période d'essai à laquelle tout nouveau salarié est soumis est de **cent vingt (120) jours travaillés ou neuf cent soixante (960) heures travaillées**, la première des éventualités à survenir est calculée à compter du premier Jour de prestation de travail dans son poste. Toutefois, la période d'essai de l'employé étudiant est d'au moins quinze (15) jours travaillés au cours de la première saison ou année et quinze (15) autres jours travaillés au cours de la deuxième saison ou année.
- 5.20 **Poste** : ensemble de tâches accomplies par un employé.
- 5.21 **Promotion** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.22 **Rappel** : action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 5.23 **Rétrogradation** : nomination d'un employé régi par la présente convention, appartenant à une classe de rémunération inférieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.24 **Syndicat** : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5194.
- 5.25 **Employés des travaux publics** : comprend journalier-opérateur et opérateur-chauffeur.
- 5.26 **Employés de bureau** : comprend secrétaire-réceptionniste, technicien en loisirs, technicienne comptable et inspecteur en bâtiment et environnement.

- 5.27 **Période estivale** : période de l'année qui s'étend du 1^{er} avril au 31 octobre.
- 5.28 **Période hivernale** : période de l'année qui s'étend du 1^{er} novembre au 30 mars.

ARTICLE 6 CLASSIFICATION

- 6.1 La classification des emplois est celle apparaissant à l'annexe « C » de la présente convention collective.
- 6.2 Si au cours de la durée de cette convention, une fonction n'est pas prévue dans la classification de la présente convention collective, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la définition et le salaire.

À défaut d'entente, la procédure de règlement de griefs s'applique, et l'arbitre détermine le titre, la définition et le salaire de la fonction. Les parties conviennent dans ce cas précis que l'arbitre choisi soit M^e Pierre Laplante ou M^e Bruno Leclerc.

- 6.3 L'employé, qui prétend que les attributions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle sont différentes de celles prévues à la fonction, peut recourir à la procédure de règlement de griefs aux fins de faire réévaluer son emploi, il doit toutefois soumettre préalablement son cas au comité des relations de travail.

Aux fins de déterminer l'indemnité à titre de compensation, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification. Dans ce cas, l'employé reçoit l'indemnité à titre de compensation pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué. Si l'arbitre fait droit au grief, l'employeur doit alors combler l'emploi ainsi réévalué selon les modalités prévues à la présente convention collective.

- 6.4 Lors de l'engagement de nouveaux employés, l'employeur peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.
- 6.5 L'annexe « A » peut être mise à jour pour tenir compte de la création, abolition, modification des emplois ainsi que des modifications d'évaluation avec l'accord des parties.
- 6.6 **Second emploi**
L'employé qui désire quitter sa fonction durant les heures normales de sa semaine régulière de travail doit aviser et recevoir préalablement l'autorisation du directeur général. Les fonctions effectuées à la Municipalité peuvent être jugées prioritaires.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

- 7.1 À la date de la signature de la convention collective et subséquemment au plus tard le 15 avril de

chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat les listes apparaissant ci-après, lesquelles comprennent le nom des employés, le cas échéant, leur date d'ancienneté ou leur date d'embauche comme suit :

- i) l'annexe A vise les employés permanents;
- ii) l'annexe B vise les employés temporaires, saisonniers et étudiants;

À l'égard des salariés visés par l'annexe B, la date d'embauche est utilisée selon le cas pour le rappel au travail des employés conformément à l'application de l'article 8, et de l'application de l'article 5.12 en ce qui a trait aux employés étudiants.

- 7.2
- i) L'employé permanent acquiert un droit d'ancienneté dès qu'il a complété sa période d'essai prévue à l'article 5.19, et ce, conformément à l'article 5.7.
 - ii) Lorsqu'un employé à temps partiel obtient le statut d'employé à temps complet, l'ancienneté acquise comme employé à temps partiel lui est alors créditée.
 - iii) Lorsqu'un employé temporaire obtient le statut d'employé permanent, les heures régulières comme employé temporaire ou saisonnier lui sont reconnues conformément à l'article 5.21 aux fins de sa période d'essai et dans le calcul de son ancienneté comme employé permanent, à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture de son lien d'emploi entre le moment où il a été employé temporaire ou saisonnier et le moment où il obtient le statut d'employé permanent.
- 7.3 L'ancienneté des employés permanents a toujours préséance sur la durée d'emploi des employés saisonniers ou temporaires dans le cadre de l'application de l'article 8.
- 7.4 Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- i) mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois;
 - ii) absence pour maladie ou accident n'excédant pas trente-six (36) mois;
 - iii) absence autorisée pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
 - iv) absence pour accident de travail ou maladie reliée au travail;
 - v) congé parental.
- 7.5 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- i) abandon volontaire de son emploi;
 - ii) renvoi pour juste cause;
 - iii) lors de la retraite;
 - iv) mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois;
 - v) absence pour maladie non reliée au travail **excédant trente-six (36) mois** ;

- vi) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail, à la dernière adresse connue de l'employé si l'employé n'a pas été rejoint par téléphone ou s'il a manifesté son intention de ne pas revenir au travail. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une (1) semaine si l'employé est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.

7.6 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « A » fait état en date de la signature de la convention du nom des employés permanents ainsi que de leur ancienneté; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des employés qui y sont inscrits en date de la signature de la convention.

Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur fait la mise à jour de la liste d'ancienneté des employés permanents et la transmet au syndicat.

7.7 Les listes des employés saisonniers, temporaires loisirs et temporaires jointes à la convention font état en date de la signature de la convention du nom des employés et de leur date d'embauche. La date d'embauche est utilisée pour le rappel au travail des employés ainsi que dans l'application de l'article 8.

7.8 L'employé permanent déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité dans les douze (12) mois de son déplacement ou de sa promotion; pendant cette période de douze (12) mois, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté.

Après cette période de douze (12) mois, il perd son ancienneté.

ARTICLE 8 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ / POSTES VACANTS, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

8.1 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, tel poste doit être affiché aux endroits prévus à cet effet, durant une période de sept (7) jours ouvrables.

L'employeur peut combler temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu au présent article, mais doit le faire en respectant l'ancienneté de l'annexe « A » pourvu que l'employé ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir.

L'employeur peut rendre disponible l'affichage par le biais du courrier électronique.

8.2 Tout employé de l'unité de négociation visée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'employeur, avec copie au syndicat.

8.3 L'avis d'affichage contient :

- i) la classe d'emplois visée;
- ii) le salaire;
- iii) le service;

- iv) la période d'affichage;
- v) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel, temporaire ou saisonnier) et le nombre d'heures;
- vi) l'horaire de travail;
- vii) la description sommaire de l'emploi;
- viii) les qualifications et exigences normales requises. Un projet de l'avis d'affichage est transmis au syndicat et est affiché sur les babillards prévus à cet effet.

8.4 i) Suite à l'avis d'affichage, le poste doit être comblé dans les trente (30) jours ouvrables, conformément à la séquence mentionnée ci-après :

- a) le poste est accordé à l'employé permanent qui a le plus d'ancienneté parmi les employés de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature;
- b) si le poste n'est pas comblé en vertu de l'alinéa précédent, le poste est accordé à l'employé saisonnier ou temporaire qui a postulé, dont le nom apparaît sur l'annexe « B » de la convention collective suivant la plus ancienne date d'embauche chez l'employeur.

Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des employés, l'employeur peut, pour pallier le manque de scolarité requise ou le manque d'expérience requise :

- reconnaître à un employé une (1) ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité;
- reconnaître, pour un employé, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience;
- c) si le poste n'a pas été accordé en vertu des alinéas a) ou b), à toute autre personne qualifiée pour occuper le poste au choix de l'employeur,
- ii) Dans tous les cas, le candidat auquel le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit satisfaire aux exigences normales du poste,
- iii) Si une personne salariée en congé de maternité ou parental obtient le poste, celui-ci peut être comblé de façon temporaire jusqu'à son retour.

8.5 Une fois le candidat choisi, l'employeur en informe le syndicat.

8.6 Un employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation, après en avoir été exclu moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps exclu de l'unité.

8.7 Un employé auquel un poste est attribué, à la suite d'un affichage, a droit à une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours.

L'employeur peut mettre fin à telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger de l'employé qu'il retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier, temporaire loisirs ou temporaire) s'il ne satisfait pas aux exigences normales de son nouveau poste. Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve.

- 8.8 Pendant la période de familiarisation, l'employé auquel le poste est attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier, temporaire loisirs ou temporaire).

L'employé qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

- 8.9 Dans tous les cas de promotion, il doit y avoir affichage conformément au présent article.

8.10 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire**

Nonobstant les dispositions des articles 8.1 à 8.9 inclusivement, lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il procède comme suit :

- i) le poste visé est d'abord offert par ordre d'ancienneté aux employés visés par l'annexe « A » qui possèdent les qualifications requises et qui rencontrent les exigences normales du travail à accomplir;
- ii) s'il ne se trouve aucun employé, celui-ci est alors offert aux employés par ordre de date d'embauche, tel que ceux-ci sont plus amplement identifiés à l'annexe « A » dans la mesure où ils possèdent les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir.

Dans tous les cas, l'employé qui occupe le poste temporairement dépourvu de son titulaire reçoit la rémunération prévue pour le poste, tel que cette dernière apparaît à l'annexe « C ».

- 8.11 Si un employé permanent est appelé par la Municipalité à exercer temporairement pour au moins une (1) journée une fonction autre que son occupation régulière, il reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est le mieux rémunéré.

L'employé permanent appelé à exercer temporairement une fonction autre que son occupation régulière conserve le taux de salaire de son emploi même si le salaire fixé pour cette fonction temporaire est moindre que son occupation régulière.

- 8.12 L'employeur peut faire des mutations dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le syndicat au Comité des relations du travail.

- 8.13 Lorsque l'employeur décide d'effectuer une mise à pied, d'un ou plusieurs employés, dans un service, et pourvu que les employés qui restent au travail aient les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir, l'employeur met à pied en commençant par l'employé le moins ancien de la classe d'emplois où la mise à pied est requise, dans le service concerné.

- 8.14 La mise à pied se fait en informant par écrit l'employé au moins une (1) semaine à l'avance.

- 8.15 L'employé qui doit être mis à pied par application de la clause précédente peut lui-même déplacer l'employé le moins ancien d'une autre classe d'emplois de son service à la condition qu'il ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir et à la condition que cela ne constitue pas une promotion.

L'employé qui ne peut en déplacer un autre, par application de ce qui précède, est mis à pied.

- 8.16 Le rappel au travail des employés saisonniers ou temporaires mis à pied se fait en tenant compte des critères suivants ; la ou les classifications de l'employé et la date d'embauche;
- 8.17 Le fait pour un employé de ne pas postuler à un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.

8.18 **Sécurité d'emploi**

Aucun employé permanent dont le nom figure à l'annexe « A » en date de la signature de la présente convention ne peut être mis à pied, congédié, ni subir une baisse de salaire par suite de manque de travail, de modification à sa fonction, de changement apporté à la structure de l'employeur ou à la suite d'attribution de contrat à forfait. Il est convenu que cette sécurité est nominative et ne peut s'appliquer aux employés qui accéderont à la permanence après la signature de la présente convention,

- 8.19 L'employé saisonnier qui accédera à un poste permanent conservera sa garantie de vingt-quatre (24) semaines consécutives (960 heures).

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

- 9.1 La semaine normale des employés de bureau est de trente-six (36) heures par semaine et doit couvrir au minimum les heures d'ouverture du bureau municipal.

Les plages fixes sont définies comme suit :

- lundi au jeudi de 8 h 00 à 12 h 30 et de 13 h 00 à 16 h 30.
- vendredi de 8 h 00 à 12 h 00.

Lorsque vendredi est férié, le congé commence jeudi à 12 h.00

- 9.2 La semaine normale des employés des travaux publics est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de la façon suivante durant la période estivale :

- du lundi au vendredi de 8 h à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 30.

La semaine normale des employés des travaux publics est de trente-six (36) heures réparties en cinq (5) jours de la façon suivante durant la période hivernale :

- lundi au jeudi de 8 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 30.
- vendredi de 8 h 00 à 12 h.00

Lorsque vendredi est férié, le congé commence jeudi à 12 h.00

9.3 Tous les employés bénéficient d'une pause repos rémunérée de quinze (15) minutes en avant-midi et de quinze (15) minutes en après-midi sur les lieux du travail.

9.4 Horaire au poste de brigadier

La semaine normale pour l'employé au poste de brigadier est d'un maximum de 10 heures et 50 minutes par semaine, réparties sur une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi.

L'employé est assujéti aux dates établies sur le calendrier scolaire fourni par l'école Dusablé.

L'horaire actuel est à l'annexe « D ». Cet horaire est sujet à changement en relation avec les besoins de l'école Dusablé.

9.5 Horaire du technicien en loisirs

Le poste de technicien en loisirs étant nouveau, l'horaire sera le suivant :

Quatre (4) jours par semaine (30 heures), du premier mars au 30 septembre

Trois (3) jours par semaine (22,5 heures), du premier octobre au 29 février

Pour environ 1400 heures dans une année

ARTICLE 10 SALAIRES

- 10.1
- i) La semaine ou période de paie est du dimanche au samedi inclusivement;
 - ii) Les employés sont payés le jeudi de la semaine qui suit la fin de la semaine de paie, par dépôt direct à l'institution financière de leur choix ; et ce, toutes les deux semaines;
 - iii) Si le jeudi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.
 - iv) Jours fériés :
 - lorsqu'il y a un jour férié durant la semaine de travail, l'employé prend son congé.
 - pour l'employé lorsque survient un jour férié, le travail effectué durant cette journée est rémunéré à taux et demi. De plus, il doit reprendre son congé.
- 10.2 L'employeur remet à l'employé, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- i) La date de la paie;
 - ii) Le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail supplémentaire;
 - iii) les primes;
 - iv) le montant détaillé des déductions;
 - v) le montant net versé.

L'employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire ainsi que la prime payée par l'employé pour l'assurance médicaments.

10.3 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte son emploi de son plein gré doit recevoir dans les quinze (15) jours le salaire et les avantages qui lui sont dus.

10.4 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps les montants payés en trop. Les sommes perçues ne peuvent être supérieures à 10 % de la paie brute du salarié.

Avant de réclamer à l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et s'entend sur le mode de remboursement.

10.5 L'employé qui est promu à un poste supérieur reçoit à la date de sa promotion, le taux de salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa promotion et à l'avancement de la marge de salaire selon les termes de l'article 10.08.

Le salaire de l'employé affecté temporairement à un emploi supérieur est déterminé de la même façon que celui de l'employé promu.

Le salaire de l'employé rétrogradé à sa demande est déterminé en appliquant à l'inverse le principe de l'employé promu.

10.6 L'employé qui remplace un cadre a droit à une indemnité forfaitaire de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire sans dépasser le salaire du cadre remplacé, et ce, pendant la période de remplacement.

10.7 L'employé permanent, reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structureaux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe.

10.8 Les taux de salaire sont ceux apparaissant à chacune des classifications, tel que prévu à l'annexe « C ».

10.9 Pour les employés permanents, le passage d'un échelon au suivant dans la structure salariale s'effectue au 1^{er} janvier de chaque année. Pour tous les autres employés, le passage d'un échelon au suivant dans la structure salariale s'effectue au moment où ils ont accumulé le nombre d'heures rémunérées équivalent à une année complète correspondant à leur corps d'emploi.

10.10 Le salarié affecté comme chef d'équipe reçoit une prime de 10 % de son taux horaire.

ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.1 Le travail requis par l'employeur exécuté en dehors ou en plus des heures normales de travail, tel qu'établi à l'article 9, est considéré comme temps supplémentaire.

11.2 Sauf en cas d'urgence, le travail en temps supplémentaire est facultatif.

- 11.3 Le temps supplémentaire en dehors ou en plus des heures régulières est rémunéré au taux de temps et demi (150 %).
- 11.4 À l'exception du travail qui suit immédiatement les heures régulières de travail, le travail effectué en temps supplémentaire est réparti selon la séquence suivante :
- i) parmi les employés permanents dont le nom figure à l'annexe « A » en commençant par l'employé le plus ancien de la classe d'emploi où le travail est requis et dans le service concerné;
 - ii) parmi les employés saisonniers ou temporaires dans l'emploi où le travail est requis et dans un même lieu de travail, et ce, selon leur date d'embauche.

Le travail effectué en temps supplémentaire et qui suit immédiatement les heures régulières de travail est effectué par l'employé qui a commencé ledit travail, avant la fin de sa journée régulière de travail.

Le temps supplémentaire pour les animateurs du camp de jour débute après quarante (40) heures dans une même semaine de travail, soit du lundi au vendredi.

- 11.5 Toute période supplémentaire complète de trois (3) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, l'employé a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, pourvu qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas ou de repos prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail pourvu que l'employé soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.

Les périodes de repas et de pause-café prévues à cette clause sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

- 11.6 Le temps supplémentaire est calculé en demi-heures pour la première heure, et toute fraction d'une demi-heure qui excède quinze (15) minutes est considérée comme une demi-heure, sauf si cette fraction de demi-heure est causée par un retard de l'employé, et par la suite, le temps est calculé en temps réel.

- 11.7 À l'exception de temps prévu pour le dîner, l'employé obligé de revenir au travail, sans avoir été avisé avant son départ est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.

L'employé obligé de revenir au travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée régulière de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

- 11.8 Un employé permanent a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Il peut également fractionner une partie des heures supplémentaires effectuées en crédit de congé et l'autre partie sous forme de paiement au taux prévu.

Le crédit de ces congés et des congés prévus ne peut dépasser la somme totale de deux semaines régulières de travail. Ces congés doivent être pris **en heures**, par demi-journées ou multiple de demi-journées à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

Les jours de congé en compensation ne pouvant être remis au cours du même exercice financier sont payés au plus tard au 15 décembre.

Le solde de ce crédit est payable au départ de l'employé.

- 11.9 Lorsqu'un employé est appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail ou lors de toute urgence et que la situation fait en sorte que l'employé doit manger, l'employeur s'engage à lui payer son repas sur production de pièces justificatives ou à lui payer une allocation de 15 \$ si l'employé n'a pas de pièces justificatives.

ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES

- 12.1 Au 31 décembre de chaque année, toute personne salariée régulière à temps plein à l'année, couverte par la présente convention, a droit :

-Que les jours de vacances annuelles non utilisés soient payés à son taux le plus avantageux, soit à son taux régulier de salaire, soit à ses gains réalisés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année;

OU

-Que les jours de vacances annuelles non utilisés soient repris l'année suivante dans les trois (3) premiers mois de l'année suivante, en accord avec la direction.

- 12.2
- i) Un employé permanent qui a travaillé pour l'employeur et qui a moins d'un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence a droit à un congé d'autant de journées qu'il a travaillé de mois (un mois représentant ici quinze (15) jours rémunérés), ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables ou deux (2) semaines à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actualisé ;
 - ii) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence, justifie un (1) an d'ancienneté ou plus a droit à dix (10) jours ouvrables ou deux (2) semaines à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actualisé ;
 - iii) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera trois (3) ans d'ancienneté ou plus, a droit à quinze (15) jours ouvrables ou trois (3) semaines à six pour cent (6 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actualisé ;
 - iv) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera huit (8) ans d'ancienneté ou plus, a droit à vingt (20) jours ouvrables ou quatre (4) semaines à huit pour cent (8 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actualisé
 - v) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année

- de référence, justifie ou justifiera dix-huit (18) ans d'ancienneté ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables ou cinq (5) semaines à dix pour cent (10 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actualisé ;
- vi) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera vingt-cinq (25) ans d'ancienneté ou plus, a droit à trente (30) jours ouvrables ou six (6) semaines à douze pour cent (12 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actualisé.
 - vii) Un employé qui bénéficie du régime de préretraite tel que décrit à l'article 17 se voit ajuster le nombre de jours de vacances en fonction des jours travaillés par semaine.
- 12.3 La période de vacances devra être prise d'une manière consécutive du dimanche au samedi, à moins de ne pas nuire aux ratios de vacances des autres salariés.
- L'employé peut prendre ses vacances en jours séparés. L'employeur doit accorder le congé si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- 12.4 Les trois (3) premières semaines de vacances de chaque employé permanent devront être fixées par ordre d'ancienneté et à une date choisie par l'employé, avant le 1^{er} avril, sujet cependant à l'approbation du directeur général. Après cette date, l'employé ne pourra plus changer ses vacances pour une autre date à moins d'entente. Les vacances devront être prises avec restriction, de trois (3) semaines consécutives. La municipalité doit octroyer au moins trois (3) de ces semaines entre le 1^{er} juin et le 1^{er} octobre si le salarié le désire.
- 12.5 Tout employé saisonnier ou temporaire reçoit sur chaque paie hebdomadaire, pour couvrir les avantages reliés aux vacances, quatre pour cent (4%) de son salaire brut. Un employé saisonnier, temps partiel ou temporaire, ayant plus de trois mille cent vingt (3,120) heures effectivement travaillées ou trois (3) années sans bris du lien d'emploi, reçoit une indemnité de six pour cent (6 %) de son salaire brut.
- 12.6 L'employé permanent à temps partiel dont l'horaire de travail est de vingt (20) heures et moins par semaine voit ses vacances lui être versées sur chaque paie hebdomadaire. Il peut prendre des vacances en tenant compte de l'ancienneté générale.
- 12.7 Pour l'employé permanent à temps partiel dont l'horaire est de plus de vingt (20) heures par semaine, ce dernier indique à l'embauche s'il souhaite que son pourcentage de vacances lui soit versé sur chaque paie hebdomadaire ou encore qu'il soit cumulé et versé au moment de la prise de ses vacances conformément aux dispositions de la convention.
- 12.8 Tout employé aura droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances avant son départ, s'il le désire. Il doit préalablement donner un avis de sept (7) jours ouvrables.
- 12.9 Pour chaque semaine de vacances, l'employé reçoit une semaine de paie à son taux régulier ou un montant équivalant aux pourcentages déterminés à l'article 12.2, selon le mode le plus rémunérateur.
- 12.10 Lorsqu'un employé permanent laisse son emploi pour une raison quelconque, il reçoit toutes vacances acquises au cours de l'année précédente, et non prises, ainsi que le prorata de toutes vacances acquises durant l'année en cours.



- 12.11 Une liste des vacances sera affichée entre le 15 et le 30 avril de chaque année. La signature de la liste par le directeur général fait foi de l'acceptation de l'employeur de la liste de vacances. Toutefois, les droits de l'employé concernant les vacances ont préséance sur la liste de vacances.
- 12.12 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'un employé, elle sera remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à la date de son choix, en accord avec son supérieur si l'employé en fait la demande.
- 12.13 Si un employé est rappelé au travail durant un congé de vacances ou un congé mobile, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour sa journée de travail régulière, et sa ou ses journées de congé lui seront remplacées.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE

- 13.1 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés pour les employés permanents :
- le Vendredi saint ;
 - le lundi de Pâques ;
 - le jour de la fête des Patriotes ;
 - la fête nationale ;
 - la fête du Canada ;
 - la fête du Travail ;
 - le jour de l'Action de grâces ;
 - **du 25 décembre au 2 janvier inclusivement**
 - ainsi que les jours ou fêtes chômés, proclamés par la Municipalité.
- 13.2 Pour les employés saisonniers et temporaires, les fêtes suivantes sont reconnues comme jours fériés et chômés :
- Le Vendredi saint ;
 - le jour de la fête des Patriotes ;
 - la fête nationale ;
 - la fête du Canada
 - la fête du Travail ;
 - le jour de l'Action de grâces ;
 - le Jour de l'An
 - Noël
 - ainsi que les jours ou fêtes chômés, proclamés par la Municipalité.
- 13.3 Ces fêtes sont chômées aux dates où elles sont observées officiellement. Si l'une ou l'autre des fêtes chômées tombe un samedi, elle est reportée au vendredi précédent; si elle tombe un dimanche, elle

est reportée au lundi, sauf pour les fêtes chômées de la période de Noël qui sont fixées par entente entre la Municipalité et le syndicat. En cas d'interrogations ou de litiges, la *question sera soumise au comité des relations de travail*.

- 13.4 Toute heure de travail exécutée par un employé permanent un jour de fête chômée est rémunérée au taux de temps et demi en plus du paiement de la fête. De plus, pour les heures ainsi travaillées, l'employé permanent peut choisir de les porter à sa banque de temps accumulé prévue à la présente convention au temps et demi plutôt que d'être rémunéré,
- 13.5 L'employé permanent reçoit le taux horaire le plus élevé de sa dernière semaine de travail.
- 13.6 L'employé saisonnier et l'employé temporaire reçoivent le taux selon les calculs prévus dans la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).
- 13.7 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, l'employé permanent doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête, à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de cette convention.
- 13.8 Tout employé permanent pourra bénéficier des congés spéciaux rémunérés dans les cas suivants :
- i) MARIAGE DE L'EMPLOYE : trois (3) jours ouvrables consécutifs au mariage;
 - ii) MARIAGE DE SON PERE, MERE, FILS, FILLE, FRERE OU SOEUR : un (1) jour, le jour du mariage, à condition qu'il y assiste;
 - iii) NAISSANCE OU ADOPTION D'UN ENFANT : trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non fixés au choix de l'employé, mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption;
 - iv) DECES DU CONJOINT OU D'UN ENFANT : trois (3) jours consécutifs y compris le jour des funérailles;
 - v) DECES DU PERE, MERE, FRERE, SOEUR : deux (2) jours consécutifs y compris le jour des funérailles;
 - vi) DECES DU BEAU-PERE, BELLE-MERE, gendre, bru et dans le cas où le grand-père ou la grand-mère demeure au domicile de l'employé et décède : un (1) jour;
 - vii) HOSPITALISATION DU CONJOINT OU D'UN ENFANT (MOINS DE 18 ANS) : un (1) jour.

Dans les cas énumérés à iv) v) et vi), les jours de congé sont répartis au choix de l'employé pourvu que cette répartition inclue le jour des funérailles. De plus, si l'inhumation ou l'incinération du défunt a lieu à une date ultérieure, l'employé pourra prendre une des journées prévues de façon non consécutive afin d'assister à l'inhumation ou l'incinération, selon le cas.

- 13.9 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés ou les jours de vacances accordés par cette convention, le ou les congés spéciaux prévus au paragraphe précédent ne seront pas accordés.



Si la municipalité l'exige, l'employé devra fournir une preuve ou attestation des faits.

ARTICLE 14 CONGÉS DE MALADIE

14.1 À compter du 1^{er} janvier 2014, et au 1^{er} janvier de chaque année par la suite, un employé permanent reçoit neuf (9) jours de congé de maladie par anticipation, qu'il aura le droit d'utiliser au cours de l'année pour cause de maladie, congé personnel ou pour cause de responsabilité parentale c'est-à-dire lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou auprès de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. L'employé permanent accumule une (1) journée de maladie au rythme d'une (1) journée par mois de service, jusqu'à concurrence de neuf (9).

Pour les employés saisonniers et temporaires, 4 jours de maladie non monnayables pour obligations familiales, congé personnel ou autres besoins.

Ces journées de maladie doivent être payées à l'employé à son taux horaire et équivalent aux heures programmées de sa journée de travail.

14.2 Un maximum de cinq (5) jours seront monnayables pour les employés permanents s'ils ne sont pas utilisés au 31 décembre de chaque année.

14.3 La Municipalité ne peut exiger un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Après ce délai, la Municipalité peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix. Les frais de cet examen sont à la charge de la Municipalité.

14.4 L'employé a également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinions, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale. L'employeur accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin seront payés en parts égales par la Municipalité et par l'employé concerné,

14.5 Lorsqu'un employé cesse de travailler pour accident du travail ou maladie professionnelle, la Municipalité s'engage à lui verser hebdomadairement une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de la CNESST.

Il en est de même en cas de maladie ou d'accident non relié au travail où la Municipalité s'engage à lui verser hebdomadairement une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de l'assureur, mais ceci seulement pour les prestations d'invalidité court terme. Par la suite, l'employé touchera les prestations directement de l'assureur.

L'employé, pour sa part, s'engage à rembourser à l'employeur les sommes qui lui auront été avancées par ce dernier au plus tard dans les dix (10) jours suivant le paiement de toute somme effectué par l'assureur, la CNESST ou Ressources humaines Canada (assurance-emploi).

Dans l'éventualité où les remboursements ci-avant mentionnés étaient insuffisants pour rembourser la totalité des sommes avancées par l'employeur, ce dernier pourra alors se rembourser en prélevant une somme correspondant à 10 % de la somme due sur chaque paie de l'employé.

- 14.6 Lorsqu'un employé cesse, pour quelque motif que ce soit, d'être à l'emploi de la Municipalité et que des sommes lui demeurent dues en vertu des dispositions de l'article 14.5, de la convention, la créance ainsi détenue par le Municipalité contre l'employé devient alors due et exigible.

ARTICLE 15 CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX

- 15.1 Les congés de maternité et les congés parentaux auxquels les employés ont droit sont ceux établis en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).
- 15.2 Au cours de son ou ses congés de maternité ou de son ou ses congés parentaux, l'employé continue de bénéficier des couvertures d'assurance maladie et d'assurance vie prévues au plan d'assurance collective et l'employeur et l'employé continuent de contribuer aux proportions habituelles pour ces couvertures.

ARTICLE 16 CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 16.1 L'employé comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté et l'employée en congé de maternité obtient sur demande un congé sans traitement d'au plus un (1) an que la Municipalité ne peut refuser à moins de circonstances incontrôlables reliées à l'absence prolongée d'un autre employé dans le même service. L'employé peut bénéficier de ce congé sans traitement automatique qu'une (1) seule fois tous les cinq (5) ans d'ancienneté accumulée.

L'employé qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables avant son départ; un maximum d'un (1) employé par service en même temps peut se prévaloir d'un tel congé.

L'employée dont la demande est consécutive à un congé de maternité doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé.

- 16.2 Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté, l'employeur peut, sur entente individuelle avec cet employé, lui accorder un congé sans traitement d'au plus un (1) an, pour lui permettre de compléter des études en relation avec son travail.
- 16.3 L'employé peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

Le congé prévu à l'alinéa précédent peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre l'employé et l'employeur.

L'employé ne pourra cependant mettre fin à son congé sans traitement avant terme à moins d'un préavis écrit de soixante (60) jours au directeur général ou au responsable des ressources humaines de la Municipalité.

- 16.4 Au retour du congé, l'employé reprend le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout

mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.

L'employé conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ ainsi que le crédit de tous les congés accumulés.

L'employé peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'il paie la pleine contribution, soit sa part et celle de l'employeur. Le paiement doit être effectué au début de chaque mois à la date spécifiée par l'employeur. À défaut de paiement à la date exigée, la couverture tombe.

L'employé qui le désire reçoit la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ. Il se verra payer sa banque de congés de maladie le cas échéant et perdra ses congés mobiles et sans solde non pris.

- 16.5 L'employé bénéficiant d'un congé sans traitement maintient son lien d'emploi et retrouve son statut à son retour.

ARTICLE 17 SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

- 17.1 Lorsque l'employé atteint cinquante-cinq (55) ans d'âge ou, suite à un congé de maternité, il peut demander que son affectation à temps plein à son poste de travail soit modifiée en affectation :

- i) à demi temps;
- ii) à quatre (4) jours par semaine.

Cette demande est transmise à l'employeur au moins six (6) semaines à l'avance et elle est ensuite référée au comité de relations de travail pour discussion. Cette affectation réduite ne peut être inférieure à une durée de douze (12) mois et supérieure à une durée de soixante (60) mois. L'employeur peut refuser la semaine de travail réduite d'un employé si cela a pour effet de nuire aux services concernés.

La présente disposition n'a pas d'effet à l'égard des personnes qui bénéficient au moment de la signature de la convention d'une semaine de travail réduite.

ARTICLE 18 ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Généralités

- 18.1 L'employeur fournit des bottes de sécurité adéquates aux salariés dont l'utilisation est requise et pourvoit à leur remplacement lorsque ces dernières sont usées et désuètes.

Équipements et vêtements pour les employés des travaux publics permanents et saisonniers

- 18.2 a) L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées

l'équipement requis par la loi et en plus notamment :

- Bottes à cuisses : selon la pratique actuelle;
- Bottines de sécurité d'été et d'hiver;
- Bottes de caoutchouc;
- Gants;
- Salopettes d'été;
- Manteau contre la pluie;
- Pantalons de caoutchouc;
- Vestes fluorescentes;
- Lunettes de sécurité pour les employés qui portent des lunettes avec prescription : la Municipalité rembourse, sur présentation d'une facture, les employés qui doivent porter des lunettes de protection n'ayant pas de progressif et un maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour ceux qui doivent porter des lunettes de protection avec un progressif;
- Casque protecteur pour l'été, avec doublure intérieure pour l'hiver;
- Jambières de protection pour la scie à chaîne;
- Visière protectrice pour l'horticulteur;
- À tous, deux pantalons de travail et une (1) chemise et deux (2) T-shirts identifiés ou deux (2) chemises identifiées au choix de l'employé.

Tous ces équipements seront remplacés que sur preuve d'usure.

b) de plus, l'employeur fournit au salarié qui occupe le poste d'inspecteur municipal :

- bottines de sécurité (maximum : 175 \$)
- bottes de caoutchouc
- veste ou manteau identifié
- identifiant pour le véhicule

18.3 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver cinq dans un identifié aux couleurs de la Municipalité, tous les quatre (4) ans pour tous les employés des travaux publics permanents et les employés saisonniers qui sont appelés à travailler à l'entretien saisonnier. Le choix du manteau devra faire l'objet de discussion et d'entente au comité de relations de travail.

18.4 La remise des vêtements mentionnés à l'article 18.2 se fera au printemps et à l'automne selon les besoins du service,

18.5 L'employeur fournit une laveuse pour le nettoyage des survêtements de travail qui sont contaminés.

Équipements et vêtements pour les brigadiers scolaires

18.6 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus notamment :

- Une (1) veste fluorescente;
- Une (1) pancarte,

- 18.7 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver cinq dans un identifié aux couleurs de la Municipalité, tous les quatre (4) ans pour tous les brigadiers. Le choix du manteau devra faire l'objet de discussion et entente au comité de relations de travail.

Ces équipements seront remplacés que sur preuve d'usure.

ARTICLE 19 TRANSPORT

- 19.1 L'employé qui utilise son automobile dans l'exécution de ses fonctions a droit à une indemnité selon les modalités ci-dessous après avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

Pour l'employé utilisant son véhicule, l'indemnité versée pour l'utilisation d'un véhicule personnel ne peut être inférieure à 0,54 \$ du kilomètre.

- 19.2 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail. Le calcul se fait du point de départ ou d'arrivée qui est le moins éloigné entre le lieu de travail et le domicile. Si le point de départ est le travail, le calcul se fait en fonction des kilomètres réellement parcourus.

- 19.3 L'employé qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité est affecté pendant cette période à un emploi compatible avec ses qualifications, il reçoit alors le salaire attaché à l'emploi de son affectation temporaire.

Si aucun emploi n'est compatible, il maintient son lien d'emploi pour cette période, et ce, sans solde.

ARTICLE 20 PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 20.1 L'employé permanent reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structureaux, organisationnels, d'évaluation d'emploi ou dans l'un des cas prévus à l'article 8.13, conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe.

- 20.2 L'employeur, tout en faisant la promotion de la formation, dispense ou assume l'ensemble des coûts nécessaires à la formation pertinente aux fonctions exécutées par les employés.

- 20.3 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études, de déplacement et de repas si l'employé suit un cours à sa demande. Durant ce cours, les heures de formation et les heures régulières de travail par l'employé ne devraient pas excéder le nombre total d'heures de travail prévu à la présente convention.

- 20.4 Dans tous les cas de changements techniques ou technologiques ou de modifications quelconques tant dans la structure que dans les systèmes administratifs de l'employeur ou dans les procédés et les lieux de travail, l'employeur doit aviser le syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant

l'entrée en vigueur de tels changements.

- 20.5 Les questions relatives à ces changements sont discutées au comité de relations de travail.
- 20.6 Les employés permanents ou saisonniers dont le titre d'emploi est changé ou dont les fonctions sont affectées ont droit à la formation nécessaire pour s'adapter audit changement, sur le temps de travail et sans perte de salaire et autres bénéfices. Les frais de scolarité, le cas échéant, sont assumés par l'employeur.
- 20.7 Si un ou des employés permanents refusent la formation offerte ou sont incapables de s'adapter après avoir reçu une période de formation, ces derniers peuvent exercer leur droit d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste.

ARTICLE 21 RÉGIME SYNDICAL

- 21.1 L'employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 21.2 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 21.3 L'employeur déduit de la paie hebdomadaire de tout employé régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et te remet au trésorier de ce dernier, par dépôt direct, au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours de tout changement du montant de cotisation ou d'institution financière.

Suite au paiement, l'employeur transmet une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois du précompte.

L'employeur transmet deux (2) fois par année, le 15 mars et le 15 septembre la liste de temps supplémentaire fait par les employés et la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les nom, prénom, adresse personnelle, numéro de téléphone, date d'embauche et le poste occupé.

- 21.4 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'employeur, les communications relatives aux activités syndicales.
- 21.5 Libérations syndicales : l'Employeur accorde à tout salarié désigné par le syndicat pour le représenter, qui en fait la demande, un permis d'absence pour participer à des activités de la fédération syndicale à laquelle il est affilié ou à des activités du syndicat.

De tels permis d'absence sont accordés sans perte de rémunération pour les salariés concernés jusqu'à concurrence de quinze (15) heures ouvrables pour l'ensemble des permis d'absence accordés en vertu du présent paragraphe par année contractuelle. Ces quinze (15) heures peuvent être prises en journées ou en demi-journées ou en heures.

Une fois la banque de quinze (15) heures prévue au deuxième paragraphe épuisée, l'employeur accorde des permis d'absence sans salaire pour tout autre permis d'absence accordé au cours de



la même année contractuelle.

Malgré ce qui précède, l'employeur n'est pas tenu d'accorder de tels permis d'absence dans les cas suivants :

- i) si une demande en ce sens ne lui a pas été présentée au moins une (1) semaine à l'avance;
- ii) si de tels permis visent une période d'absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- 21.6 L'employé dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité conjoint ou lors d'un arbitrage prévu à la convention obtient un congé sans perte de rémunération pour le temps nécessaire et raisonnable à son assistance, à son audition ou comparution. Il obtient également un congé sans perte de rémunération pour le temps de son déplacement.
- 21.7 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants du syndicat convoqués pour participer ou assister aux auditions devant la Commission des relations du travail ou un de ses commissaires lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre partie.
- 21.8 Les représentants syndicaux sur les comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans rémunération pour étude et enquête.
- 21.9 Dans le cas d'un congé sans rémunération accordé en vertu du présent article, le salaire de l'employé est maintenu. Toutefois, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé à l'employé concerné, plus un montant égal aux coûts réels pour la cotisation au fonds de pension, à l'assurance collective, pour les jours de maladie et les autres sommes que la Municipalité serait appelée à verser en vertu d'une loi.
- 21.10 L'employé en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 21.11 Le président, ou en son absence un officier du syndicat, peut dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission est accordée sur demande raisonnable et ne peut être refusée sans motif valable.
- 21.12 L'employé, seul ou accompagné d'un officier syndical, peut consulter son dossier personnel en s'adressant au représentant de l'employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous avec le directeur général ou le responsable des ressources humaines de la Municipalité et en présence d'un représentant de l'employeur,
- 21.13 L'employeur consent à mettre à la disposition du syndicat, sans frais de location un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées sur demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.



ARTICLE 22 COMITÉS

Les comités suivants sont formés : **Comité de négociation**

- 22.1 Le comité de négociation est formé de deux (2) membres de la partie syndicale et de représentants de l'employeur et a pour tâche la négociation de la convention collective. L'employeur libère sans perte de traitement et selon les besoins raisonnables du syndicat les membres du comité lors de la période de négociation. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.

Comité de relations de travail

- 22.2 Le comité de relations de travail est formé d'au plus deux (2) membres de l'unité de négociation et d'au plus deux (2) représentants de l'employeur.
- 22.3 Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie. Il a pour tâches, notamment, la surveillance et l'application de la convention collective, le maintien de l'équité salariale, la santé et sécurité au travail et tout aspect visant l'amélioration des services de la Municipalité.
- 22.4 Le comité se réunit au besoin et le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire et de traitement et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations.
- 22.5 Les parties conviennent entre elles d'une date au moins une (1) semaine à l'avance et les membres du comité doivent s'échanger, dans la mesure du possible, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, les items contenus à leur agenda respectif.

Comité de santé et sécurité

- 22.6 L'employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.

Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.

Comité d'évaluation des emplois

- 22.7 Le comité d'évaluation des emplois est composé de deux (2) représentants (dont au moins une femme) de l'unité de négociation et de deux (2) représentants de l'employeur. Le comité peut s'adjoindre des conseillers de la partie syndicale et de la partie patronale. Le comité s'assure du maintien de l'équité salariale et de l'équité interne. Il recommande, le cas échéant, la valeur des nouvelles catégories d'emplois ou des modifications apportées à celles existantes.

L'employeur ou la personne chargée de le représenter agit comme secrétaire du comité. Les rapports du comité sont soumis par écrit au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la réunion permanente syndicale.

- 22.8 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des membres de ces comités.

N

R. D

ARTICLE 23 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 23.1 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire de son représentant syndical et du responsable des ressources humaines de la Municipalité.
- 23.2 À défaut d'entente, un représentant désigné du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article au nom de tous les employés ou groupe d'employés.
- 23.3 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

Première étape

Le syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

Deuxième étape

Le Directeur général répond au grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date à laquelle le syndicat lui est soumis.

Troisième étape

En tout temps, à compter de la date du dépôt du grief jusqu'à concurrence du cent cinquantième (150^e) jour suivant ce dépôt, les parties peuvent discuter dudit grief et tenter de le régler de la manière dont ils jugent adéquate en discutant, notamment, au sein du comité de relations de travail.

Dans les quatre-vingts (80) jours de calendrier suivant la date du dépôt du grief, le syndicat doit référer le grief à l'arbitrage à défaut de quoi, il est réputé nul et non avenue.

- 23.4 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par le responsable des ressources humaines de la Municipalité ou le directeur général et un officier mandaté par le syndicat.
- 23.5 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéancier l'est.
- 23.6 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 24 ARBITRAGE

- 24.1 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 23, le syndicat peut, dans un tel cas, recourir à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 23.3 en avisant par écrit l'employeur de son intention de référer le grief à l'arbitrage.

- 24.2 Les parties tentent de s'entendre dans les dix (10) jours suivants sur le nom d'un arbitre afin de trancher le litige. À défaut d'entente sur un arbitre, une demande est faite au ministère pour en désigner un.
- 24.3 En matière de griefs, 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.
- 24.4 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- i) rétablir les droits du ou des employés concernés avec pleine compensation;
 - ii) maintenir la mesure disciplinaire;
 - iii) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable, et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels l'employé injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.
- 24.5 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés é cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par le syndicat.

ARTICLE 25 MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.1 Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par l'employeur sans que l'employé concerné ait eu l'occasion de se faire entendre, l'employé se fait accompagner d'un représentant du syndicat, le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'employeur d'émettre une mesure disciplinaire.
- 25.2 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard trente (30) jours après l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue. Toutefois, cette période ne peut être plus de cent vingt (120) jours de calendrier de l'acte sauf pour une faute grave.
- 25.3 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. L'employé est accompagné d'un représentant du syndicat.
- 25.4 Lorsqu'un acte posé par l'employé entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :
- i) avertissement verbal;
 - ii) avertissement écrit;
 - iii) suspension sans solde;
 - iv) congédiement.

À moins de circonstances, graves, l'employeur procédera par gradation dans les mesures

- disciplinaires,
- 25.5 Dans le cas d'une sanction comportant la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive ou pour motifs graves.
- 25.6 Une sanction disciplinaire envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage et doit être retirée du dossier du salarié.
- 25.7 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.
- 25.8 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 26 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 26.1 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.
- 26.2 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés au travail.
- 26.3 L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi aux fins de protéger les employés contre les maladies et les accidents industriels. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'employeur, et l'employé s'engage à les utiliser et/ou à porter l'équipement.
- 26.4 Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital au chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 26.5 Dans les cas d'accident de travail, l'employé reçoit son plein salaire le jour de l'accident. L'employeur avance à l'employé le montant à verser par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour toute absence de quatorze (14) jours consécutifs ou moins, et ce, sans affecter les crédits prévus à l'article 14.1.

ARTICLE 27 ASSURANCES COLLECTIVES

- 27.1 La Municipalité s'engage à maintenir en vigueur, pendant la durée de la présente convention, l'actuelle police d'assurance collective en vigueur ou une police d'assurance à la couverture équivalente, avec l'accord du syndicat, au bénéfice des employés permanents (ainsi que des employés à l'essai qui ont plus de six (6) mois de service à ce titre) aux mêmes conditions de participation.
- 27.2 L'employeur et l'employé contribueront à parts égales au paiement des primes d'assurances,

- 27.3 La Municipalité fournit au syndicat tous les détails pertinents et l'ensemble des documents relatifs au plan en vigueur.

ARTICLE 28 PROTECTION JUDICIAIRE

- 28.1 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Municipalité,

L'employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé 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.

- 28.2 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

ARTICLE 29 JURÉ OU TÉMOIN

- 29.1 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans un cas où il n'est pas partie, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de juré ou de témoin et son salaire régulier.

L'employé qui bénéficie d'un congé prévu, au présent article reçoit, pour ce congé, le taux de salaire régulier de sa catégorie d'emploi.

ARTICLE 30 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 30.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tels qu'affirmés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).

- 30.2 L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe 5.1.

- 30.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les employés couverts par la présente n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle,

de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, du fait qu'il est *une* personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

- 30.4 L'employeur et ses représentants, le syndicat ainsi que chacun de ses membres s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.
- 30.5 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.
- 30.6 Les employés de la Municipalité ne sont pas tenus de parler une autre langue que le français dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.

ARTICLE 31 ANNEXES

- 31.1 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 32 VALIDITÉ

- 32.1 Tout article, ou toute partie d'article, de la présente convention qui est ou devient en contradiction avec la législation est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou toute partie d'article ainsi invalidé.

ARTICLE 33 RÉTROACTIVITÉ

- 33.1 Les employés qui ont effectué une prestation de travail entre le 1^{er} janvier 2022 et la date de la signature des présentes bénéficient des effets rétroactifs à 100 % ci-après prévus.

R. D.

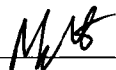


ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

34.1 La convention entre en vigueur à compter de la date de signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2026. La convention collective a force de loi jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, À ST-BARTHÉLEMY, CE 26^E JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2022.


Municipalité de la paroisse de Saint-Barthélemy



Robert Sylvestre
Maire



Julie Maurice
Directrice générale

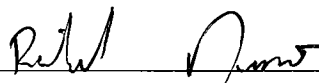


François Bérard
Conseiller



François Bertrand
Conseiller

Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5194



Richard Dumont
Président



Isabelle Sylvestre
Vice-présidente



Rima Chébib, CRIA
Conseillère syndicale

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5194

ANNEXE « A »**LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS**

NOM	TITRE D'EMPLOI	ANCIENNETÉ
	Technicienne comptable	13-07-2009
	Secrétaire-réceptionniste	30-01-2019
	Inspecteur en bâtiment et en environnement	09-01-2017
	Responsable du service des loisirs	23-03-2020
	Chauffeur-opérateur	05-10-2011
	Chauffeur-opérateur	26-10-2012
	Brigadière scolaire	05-09-2002
	Brigadière scolaire	27-05-2022

W

ANNEXE « B »**LISTE DES SALARIÉS SAISONNIERS ET TEMPORAIRES**

NOM	TITRE D'EMPLOI	ANCIENNETÉ
	Journalier-opérateur	17-07-2017
	Journalier-opérateur	26-04-2021
	Journalier-opérateur	13-06-2022
	Journalier-opérateur	22-09-2022

LISTE DES SALARIÉS ÉTUDIANTS

NOM	TITRE D'EMPLOI	ANCIENNETÉ
	Responsable camp de jour	11-05-2019
	Animation, camp de jour	04-05-2021
	Animation, camp de jour	04-05-2021
	Animation, camp de jour	04-05-2021
	Animation, camp de jour	16-05-2022
	Animation, camp de jour	16-05-2022

ANNEXE « C »

GRILLE SALARIALE 2022

	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3	CLASSE 4	CLASSE 5	CLASSE 6
	Animateur du camp de jour	Brigadier	Journalier-opérateur Secrétaire-réceptionniste	Chauffeur-opérateur	Technicien comptable Technicien en loisirs	Inspecteur en Bâtiment et en environnement
Échelon 1	15,70 \$	18,41 \$	20,08 \$	22,09 \$	24,44 \$	27,18 \$
Échelon 2	16,56 \$	19,38 \$	21,13 \$	23,26 \$	25,73 \$	28,69 \$
Échelon 3	17,48 \$	20,40 \$	22,25 \$	24,48 \$	27,08 \$	30,28 \$

Pour l'année 2022, les personnes salariées bénéficient d'une augmentation de salaire correspondant à quatre pour cent (4%) avec ajustement à trois (3) échelons et création de six (6) classes. En considérant que le salarié qui est à l'échelon un (1) de l'ancienne convention collective intègre l'échelon un (1) de cette convention collective, le salarié à l'échelon deux (2) intègre l'échelon deux (2) de cette convention collective et celui qui est à l'échelon trois (3) et plus, intègre l'échelon trois (3) de cette convention collective (Tableau annexe C)

Aux 1^{er} janvier 2023, 2024, 2025 et 2026 les personnes salariées bénéficient d'une augmentation de salaire de trois points cinq pour cent (3.5 %) avec ajustement correspondant à la moyenne de l'Indice des prix à la consommation Canadien (IPC — Canada de janvier à janvier de l'année précédente), l'augmentation ne pourra être supérieure à cinq pour cent (5 %)

R. D

M

ANNEXE « D »

HORAIRE INDICATIF DE LA BRIGADIÈRE SCOLAIRE

Lundi au vendredi

- 07 h 45 à 8 h 05
- 11 h 30 à 13 h
- 15 h 05 à 15 h 25



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENTRE : La Municipalité de Saint-Barthélemy

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5194

OBJET RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS – FTQ)

1. Au 1^{er} janvier 2018, les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée soient des participants au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
2. La participation des salariés admissibles est obligatoire.
3. Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
4. L'Employeur ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
5. L'Employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat (convention d'administration avec l'employeur) fait partie intégrante de la convention collective.
6. Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
7. Tous les salariés visés par la présente sont admissibles dès la fin de leur période de probation ou, si avant, le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle le salarié satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
 - a) avoir reçu de l'employeur une rémunération égale à 35 % du maximum des gains admissibles; ou
 - b) avoir complété 700 heures de travail au service de l'employeur.

R. D. W

8. Le salaire cotisable comprend le salaire payé incluant le salaire à temps supplémentaire et le salaire non payé durant les absences telles que prévues ici-bas.
9. Pour les fins de l'article 8, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt :
- Absences rémunérées en vertu de la convention collective ou de la Loi;
 - Accident du travail ou maladie professionnelle;
 - Accident ou maladie non relié au travail;
 - Libération pour activité syndicale;

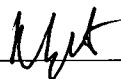
Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu n'eut été de son absence.

10. La cotisation patronale au RRFS-FTQ est de cinq pour cent (5 %) par année pour toute la durée de la convention collective.
11. La cotisation des syndiqués au RRFS-FTQ est de cinq pour cent (5 %) par année pour toute la durée de la convention collective.
12. L'Employeur déduit la cotisation salariale au RRFS-FTQ telle que déterminée par le Comité de retraite du RRFS-FTQ.

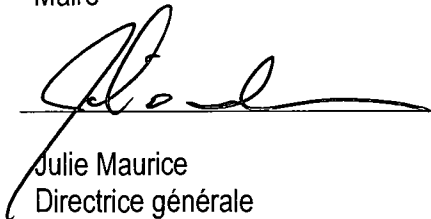
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, À ST-BARTHÉLEMY, CE 26^E JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2022.

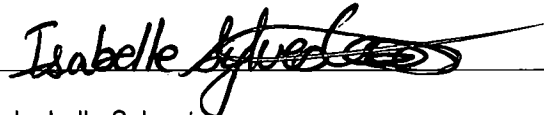
Municipalité de la paroisse de Saint-Barthélemy

Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 5194


Robert Sylvestre
Maire


Richard Dumont
Président


Julie Maurice
Directrice générale


Isabelle Sylvestre
Vice-présidente

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5194