



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-AMABLE
(cols blancs)**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4873**

2013-2017

RB RB
RB CM

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but de cette convention collective est de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre l'Employeur et les salariés, représentés par le Syndicat, de permettre l'établissement de conditions de travail et de bien-être pour les salariés et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème ou litige relevant de la juridiction de la présente convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur accrédité et seul représentant de tous les salariés au sens du Code du travail qui sont régis par la présente convention collective, tels que visés par le certificat d'accréditation émis par le Bureau du Commissaire général du travail.

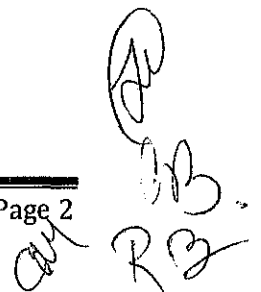
- 2.02 Toute entente particulière entre l'Employeur et un ou des salariés qui déroge aux dispositions de la convention collective est automatiquement invalidée, à moins d'avoir l'accord du Syndicat par écrit.

2.03 Reconnaissance et juridiction

- a) La présente convention collective s'applique à tous les employés visés par l'accréditation syndicale émise par le Commissaire général du travail le 30 novembre 2007 et qui se lit comme suit :

Tous les employés salariés au sens du Code du travail (cols blancs), à l'exception des inspecteurs, inspecteurs adjoints, des étudiants, sauf ceux embauchés pendant les vacances scolaires, des employés contractuels au Service des loisirs culturels et sportifs, des brigadiers scolaires, des salariés déjà syndiqués ainsi que ceux exclus par la loi.

- b) Par la présente, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes personnes salariées concernées par le certificat d'accréditation.
- c) Un employé de la municipalité non régi par la présente convention collective ne doit pas exécuter du travail normalement fait par les employés régis par la présente convention collective, sauf dans les cas d'entraînement, d'urgentes nécessités, si la situation est susceptible de s'aggraver.
- d) Si une loi applicable aux salariés régis par la convention collective accorde des avantages supérieurs à la convention collective, ces avantages prévalent.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature and the initials 'RB'.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

- 3.01 a) Directeur de service : une personne qui représente la Municipalité de Saint-Amable et qui possède l'autorité de diriger, contrôler, surveiller et discipliner tout salarié.
- b) Convention collective : la présente convention collective, y compris toutes annexes et lettres d'entente s'y rapportant et désignées comme telles, intervenues entre l'Employeur et le Syndicat.
- c) Délégué : un salarié élu par et parmi les salariés de l'Employeur ou nommé d'office par le Syndicat.
- d) Employeur : la Municipalité de Saint-Amable ainsi que toute personne autorisée à la représenter et qui possède l'autorité de diriger, contrôler, surveiller, discipliner tout salarié.
- e) Syndicat : Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4873.
- f) Grief : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- g) Jour : à moins de stipulation contraire, un jour de calendrier.
- h) Jour ouvrable : du lundi au vendredi inclusivement en excluant les jours fériés chômés ou toute période d'heures selon l'horaire de travail.
- i) Lettre d'entente : toute entente écrite intervenue entre l'Employeur et le Syndicat qui modifie ou ajoute au texte de la convention collective.
- j) Masculin - féminin : le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.
- k) Promotion : désigne le passage d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait.
- l) Représentant syndical : Une personne qui est désignée et nommée par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4873 pour le représenter.
- m) Salarié : tout salarié au sens du Code du travail qui est régi par la convention collective.
- n) Salarié en période d'essai : tout salarié embauché dans le but de devenir salarié régulier ou saisonnier et qui n'a pas complété sa période d'essai.

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

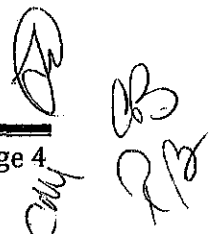
- o) Salarié régulier à temps plein : tout salarié rémunéré par l'Employeur et dont l'horaire est normalement de trente-cinq (35) heures par semaine. Cet employé doit avoir complété sa période d'essai.
- p) Salarié régulier à temps partiel : tout salarié rémunéré par l'Employeur et dont l'horaire est normalement de moins de trente-cinq (35) heures par semaine. Cet employé doit avoir complété sa période d'essai.
- q) Salarié temporaire : tout salarié embauché à des fins spécifiques et dont la période d'embauche est pour un maximum de trois (3) mois.
- r) Salarié étudiant : tout salarié inscrit dans une institution d'enseignement, embauché pendant les vacances scolaires. Le salarié étudiant ne bénéficie que des dispositions suivantes de la convention collective : adhésion syndicale, salaire, temps supplémentaire. Pour tenir compte de tous les droits, bénéfices ou autres avantages prévus à la présente convention collective, incluant les vacances, chaque salarié étudiant recevra une prime de cinq pour cent (5%) de son salaire.
- s) Tâche : le travail normalement effectué par le salarié.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5 DISCRIMINATION

- 5.01
- a) Nul n'use de menace ou de contrainte contre une personne ou n'exerce de discrimination à son endroit en raison de la race, de la couleur, de la nationalité, de l'origine sociale, de la langue, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge, des croyances religieuses, des opinions politiques, d'un handicap, des liens de parenté, de la situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
 - b) Il y a discrimination à l'endroit d'une personne lorsqu'une telle pratique, distinction, exclusion ou préférence ont pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
 - c) Sont non discriminatoires une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches reliées à l'emploi.

Handwritten initials and signatures, including a large 'A' and 'RB'.

5.02 **Harcèlement sexuel**

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination interdite au sens de l'article 9.1.

Les parties collaborent pour prévenir et, s'il y a lieu, corriger les situations de harcèlement sexuel. Elles le font alors avec diligence et confidentialité.

- b) Définition du harcèlement sexuel

Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables. En général, le harcèlement sexuel signifie des actes répétés. Toutefois, un seul acte qui engendre un effet nocif continu peut aussi être du harcèlement sexuel.

5.03 **Harcèlement psychologique**

La loi sur les normes du travail portant sur le harcèlement psychologique (art. 81-18, 81-19, 123-7, 123-15 et 123-16) fait partie intégrante de la présente convention.

Définitions

- a) Harcèlement psychologique

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

- b) Milieu de travail néfaste

Un milieu de travail néfaste est un milieu dommageable qui crée un tort, qui nuit à la victime de harcèlement.

ARTICLE 6 ADHÉSION SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition d'emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention collective.

BB
R B
A

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

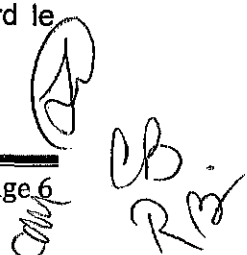
- 6.02 a) L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et la remet au secrétaire financier du Syndicat; le rapport de ces cotisations sera remis dans les premiers quinze (15) jours du mois suivant, par chèque à l'ordre du Syndicat.
- b) Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard au rapport de cotisations suivant, en y indiquant la nature des corrections effectuées.
- 6.03 L'Employeur doit fournir au Syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant :
- a) le nom des employés cotisés, leur numéro d'assurance sociale, les heures travaillées, leur salaire gagné ainsi que les montants retenus;
- b) le nom et la date de départ des employés qui ont quitté l'emploi;
- c) le nom des nouveaux employés et leur date d'embauche;
- d) les changements d'adresse portés à sa connaissance.
- En ce qui concerne le numéro d'assurance sociale et l'adresse, l'employeur fournira ces renseignements au Syndicat dans la mesure où le salarié consent à ce que ces renseignements soient transmis.
- 6.04 L'Employeur identifie, sur les formules T-4 et Relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque employé.
- 6.05 L'Employeur doit informer le délégué syndical de l'embauche d'un nouveau salarié, lui remettant, la ou vers la première journée de travail, une annotation avec le nom du salarié et la tâche qu'il accomplit.

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

7.01 Affaires syndicales

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

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

Handwritten initials and signatures, including a large stylized 'B' and 'R.B.'.

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

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

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

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

7.02 Activités syndicales

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

Pour toute absence syndicale prévue à la convention collective autre que celles prévues aux articles 7.02 et 7.07, le Syndicat doit faire une demande par courriel, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

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

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

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

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

- a) À une (1) personne représentant le Syndicat ou à deux personnes dans les cas où le représentant du SCFP n'est pas présent, lors de la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention collective ainsi que lors de la négociation du maintien des services essentiels. La présente disposition s'applique également lors de la période de préparation (temps alloué maximum 1 heure) qui précède les rencontres de négociation, de conciliation ou d'arbitrage de la convention collective. Dans de tels cas, le préavis nécessaire pour une demande de libérations syndicales est d'un minimum de deux (2) jours

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

ouvrables à moins que l'Employeur accepte un préavis plus court pour tenir compte de situations particulières;

- b) À un maximum de (1) une personne ou à deux personnes dans les cas où le représentant du SCFP n'est pas présent lors de discussions avec l'Employeur relativement à des griefs ou à des mécontentes.
- c) À une (1) personne représentant le Syndicat, à la personne plaignante, à un maximum de deux (2) personnes salariées agissant à titre de témoins et ce, pour le temps nécessaire et à un (1) membre du comité de griefs lors de l'audition de griefs devant un arbitre;

Il est entendu que les témoins seront libérés à tour de rôle pour ne pas brimer le service aux citoyens.
- d) À une (1) personne représentant le Syndicat en plus des témoins pour le temps nécessaire lors d'une audition devant la Commission des lésions professionnelles ou lors d'une conciliation suite à une décision de la Commission de la santé et sécurité au travail;
- e) À un maximum de deux (2) personnes désignées par le Syndicat lors des réunions des comités conjoints.
- f) Pour l'ensemble de l'article 7.04, il est entendu de rémunérer les employés pour l'équivalent d'une journée régulière de travail.

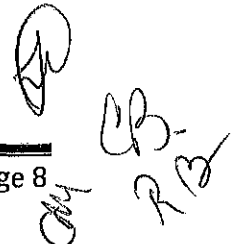
7.05 **Banque de libérations syndicales**

L'Employeur met à la disposition du syndicat une banque de cinq (5) jours comme absences payées pour activités syndicales. Ces journées doivent être demandées et accordées par courriel et ces activités doivent se faire au bureau pendant les heures d'ouverture. Les journées de libérations prévues aux articles 7.03 et 7.04 ne sont pas comprises à ladite banque. Les jours non utilisés ne peuvent pas être reportés à l'année suivante.

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

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

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

Handwritten initials and signatures, including a large 'B' and 'R.B.'.

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

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

L'Employeur pourra, pour motifs valables, demander à de tels représentants de reporter la visite annoncée.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 a) L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté générale.
b) Tout salarié régulier, à temps plein et saisonnier sera considéré comme temporaire et en probation durant les quatre-vingts (80) premiers jours de travail au service de l'Employeur.

Après les quatre-vingts (80) premiers jours stipulés au paragraphe b), son ancienneté rétroagira à la date de son embauche.

8.02 Dans le cas de mises à pied : les mises à pied se feront par classification par l'application de l'ancienneté générale en autant que les salariés concernés puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche, ils pourront déplacer un salarié moins ancien que lui dans une autre classification. Un tel déplacement ne peut constituer une promotion pour le salarié. Dans le cas de rappel au travail, celui-ci se fera selon l'ancienneté générale, en autant que les salariés concernés puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

8.03 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation, il bénéficie d'une période d'essai maximale de six (6) mois de travail pour un poste cadre et de trois (3) mois pour tout autre poste. Pendant cette période, le salarié conserve et accumule tous les autres droits et avantages de la convention collective.

8.04 Malgré l'alinéa qui précède, les parties pourront, après entente, convenir de délais différents dans les cas d'assignations temporaires en vertu de l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou dans les cas de programmes de réadaptation prévus à la même loi.

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

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

- 8.06 Tout salarié perdra son emploi pour les raisons suivantes :
- a) s'il quitte volontairement son emploi ;
 - b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et qu'il n'est pas réintégré dans son emploi ;
 - c) après avoir été mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois ou pour une période équivalente à son ancienneté si elle est inférieure à vingt-quatre (24) mois ;
 - d) si, après avoir été rappelé au travail alors qu'il est mis à pied, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ;
 - e) s'il s'absente sans donner d'avis ou sans motifs valables pendant trois (3) jours consécutifs de travail.

- 8.07 Une liste d'ancienneté indiquant le nom, le prénom, la date d'embauche et la tâche de chaque salarié doit être affichée par l'Employeur sur un tableau d'affichage accessible à tous les membres de l'unité d'accréditation. Cette liste doit être mise à jour le 1^{er} novembre de chaque année.

Le salarié qui se croit lésé par la date d'ancienneté affichée aura soixante (60) jours pour contester la mise à jour la plus récente.

Une copie de cette liste et ses mises à jour doivent être envoyées au Syndicat. De plus, cette copie doit contenir l'adresse, le numéro de téléphone, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale ainsi que le salaire du salarié.

- 8.08 a) Avant de combler un poste de façon permanente ou pour un remplacement pour plus de huit (8) semaines, celui-ci doit être affiché pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables pour permettre aux salariés d'y appliquer.

L'avis doit indiquer la classification, le salaire, l'horaire, les exigences et les qualifications requises ainsi qu'un résumé des tâches et des responsabilités.

- b) Le salarié soumet sa candidature pendant la période d'affichage en signant le formulaire requis et en indiquant le titre du poste convoité et du poste actuel, les qualifications et expériences pertinentes.
- c) Dans le cas d'un salarié en vacances ou absent à cause de maladie, lésions professionnelles, l'Employeur lui fera parvenir l'affichage.
- d) Après la fin de la période d'affichage, l'Employeur remet au délégué syndical une liste des noms des postulants.
- e) L'Employeur annonce aux postulants sa décision au plus tard le lundi de la semaine suivant la première séance régulière du conseil municipal suivant la fin de la procédure d'affichage.

Handwritten signatures and initials:
Caly
CB.
R/B

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

Toutefois, si le processus de sélection n'est pas terminé pour la séance régulière du conseil, la décision doit être annoncée au plus tard le lundi de la semaine qui suit la séance régulière suivante du conseil.

- f) Si deux salariés ou plus de deux salariés ayant postulé pour le poste possèdent des connaissances et aptitudes égales, le poste sera accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté.
- g) Tout grief découlant de la décision de l'Employeur est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.
- h) Le postulant qui est choisi sera considéré à l'essai pour une période de trente-cinq (35) jours ouvrables et durant cette période l'Employeur pourra retourner le salarié à son ancien poste.
- i) Ce salarié à l'essai pourra, s'il le désire, retourner à son ancien poste dans les trente-cinq (35) premiers jours ouvrables.

8.09 Tout salarié aura le devoir d'aviser promptement l'Employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. L'Employeur ne sera pas responsable dans les cas où il lui serait impossible d'entrer en communication avec un salarié qui néglige de donner lesdits avis de changement.

ARTICLE 9 DISCIPLINE

9.01 Aucune mesure disciplinaire ne sera imposée sans cause juste et suffisante.

9.02 Tout avertissement, suspension ou autre mesure disciplinaire doit être fait de la façon suivante :

- a) par un avis écrit ;
- b) l'avis écrit doit indiquer la ou les raisons pour imposer la mesure disciplinaire;
- c) tout avis de suspension doit indiquer la ou les raisons de la suspension dont la ou les dates devront être déterminées au plus tard dix (10) jours après l'imposition de la mesure par le conseil;
- d) tout avis de congédiement doit indiquer la ou les raisons ainsi que la date effective du congédiement;
- e) toute mesure disciplinaire est imposée dans les trente (30) jours suivant la connaissance des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire;
- f) toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de grief et à l'arbitrage ;

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

- g) une copie de tout avis écrit sera envoyée au Syndicat.
- 9.03 a) Toute mesure disciplinaire de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre le salarié, sauf s'il y a une ou plusieurs autres mesures disciplinaires au cours de cette période pour des motifs de même nature, la période ci-haut mentionnée sera de dix-huit (18) mois au lieu de douze (12) mois. Le calcul du délai de douze (12) mois est suspendu dans le cas de maladie, congé sans solde ou lésion professionnelle.
- b) Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, seulement les avis disciplinaires qui respectent la procédure ici décrite sont valides et l'Employeur conserve le fardeau de la preuve.
- 9.04 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.
- 9.05 La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part du salarié.

ARTICLE 10 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

10.01 Il est convenu que le Syndicat, tout salarié ou l'Employeur peut soulever tout grief dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la présente convention collective en suivant la procédure qui suit.

10.02 Première étape : discussion

Les parties aux présentes désirent que le grief soit réglé aussi promptement que possible et il est convenu que, de façon générale, dans les trente (30) jours suivant l'événement ou la connaissance des faits, le salarié, avec son délégué ou le représentant syndical, rencontreront l'Employeur ou son représentant pour discuter du grief et essayer de s'entendre.

10.03 Deuxième étape

À défaut de règlement à la première étape, le grief devra être soumis, par écrit, dans un délai de dix (10) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 10.02.

10.04 Troisième étape

La partie à laquelle le grief aura été soumis, selon le paragraphe 10.03, aura quinze (15) jours pour rencontrer l'autre partie et fournir sa réponse. Dans le cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse à l'intérieur du délai prévu, la partie qui désire soumettre son grief à l'arbitrage devra le

Can
AB-
R/B

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

faire, par écrit, dans les dix (10) jours de la réception de la réponse ou de l'expiration du délai prévu pour répondre.

Après la soumission du grief à l'arbitrage, les parties auront un délai de cinq (5) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le grief à l'arbitrage en s'adressant au Ministre du travail du Québec pour procéder à la nomination d'un arbitre.

- 10.05 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.
- 10.06 Dans les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour confirmer, réduire, annuler la décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et ordonner le retour au travail du salarié en décidant du montant de la compensation à laquelle il aura droit.
- 10.07 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause ainsi que les salariés concernés
- 10.08 Tous les frais de l'arbitre seront payés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, du lundi au vendredi, d'après les heures suivantes:

8 h à 12 h et 13 h à 16 h

Pour la période estivale, de la Journée nationale des patriotes à la Fête du travail, le salarié pourra, à son choix et entente avec son supérieur immédiat, adopter l'horaire de travail suivant :

Lundi au jeudi : 7 h 30 à 12 h et 13 h à 16 h
ou
8 h à 12 h et 13 h à 16 h 30

Vendredi : 7 h 30 à 12 h 30

afin d'obtenir le nombre d'heures travaillées normalement pour chacun des salariés.

Seuls les salariés qui travaillent le vendredi peuvent ajuster leur horaire afin de récupérer toutes les heures normalement travaillées puisque le bureau sera fermé le vendredi après-midi.

Ouverture au public : 8 h à 12 h et 13 h à 16 h (lundi au jeudi)
8 h à 12 h 30 (vendredi)

CB
RB
CM

ARTICLE 12 PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

12.01 Repas :

Les salariés ont droit à une (1) heure non rémunérée pour le repas vers le milieu du quart de travail.

12.02 Repos :

- a) Le salarié doit prendre une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes au milieu de la première demi-journée de travail, et une deuxième période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes au milieu de la deuxième demi-journée de travail, dans chaque journée de travail.
- b) Quinze (15) minutes de pause signifie la durée totale du temps d'arrêt.
- c) Les périodes de repos ne doivent pas nuire au service à la population et le salarié doit déplacer ou interrompre sa période de quinze (15) minutes de repos si le service à la population le requiert.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01 Le travail supplémentaire est volontaire. L'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire.

La répartition du temps supplémentaire se fait de la façon suivante :

- a) Le temps supplémentaire doit être offert au salarié qui effectue ordinairement le travail;
- b) Dans le cas où le salarié qui effectue ordinairement ce travail n'est pas disponible, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés par ordre d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation en débutant par le plus ancien.

13.02 Le salarié est payé au taux régulier majoré de moitié (temps et demi) pour toutes les heures ou fraction d'heure travaillée en sus de sept (7) heures sur une base quotidienne.

13.03 Tout travail exécuté le samedi ou lors d'un congé férié sera rémunéré à temps et demi et le congé sera payé au pair. Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à temps double.

13.04 Tout salarié rappelé au travail pour effectuer un travail supplémentaire alors qu'il a quitté les lieux du travail, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures aux taux du temps supplémentaire sauf si les heures sont effectuées

Can
CB
R12

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

avant le début ou à la fin de façon continue à ses heures régulières de travail.

- 13.05 Le temps supplémentaire peut être cumulé jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures par année.

Les heures non prises en congé durant l'année sont payées le ou vers le 15 janvier au taux en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.

Un salarié peut décider de transférer un maximum de vingt (20) heures pour l'année suivante. Dans ce cas, ces heures seront comptabilisées dans le maximum de trente-cinq (35) heures pour cette nouvelle année.

En cours d'année, un salarié peut faire la demande de se faire payer ses heures cumulées.

ARTICLE 14 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 14.01 1^{er} janvier 2013 : deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%)
1^{er} janvier 2014 : deux virgule cinq pour cent (2,5 %)
1^{er} janvier 2015 : deux virgule cinq pour cent (2,5 %)
1^{er} janvier 2016 : deux virgule cinq pour cent (2,5 %)
1^{er} janvier 2017 : deux virgule cinq pour cent (2,5 %)

Classification	01-01-2013 au 31-12-2013 2.25 %	01-01-2014 au 31-12-2014 2.5%	01-01-2015 au 31-12-2015 2.5%	01-01-2016 au 31-12-2016 2.5%	01-01-2017 au 31-12-2017 2.5%
Agent de bureau	23.71\$	24.30 \$	24.91 \$	25.54 \$	26.17 \$

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

- 14.02 La liste d'ancienneté et de classification des salariés au moment de la signature de la convention collective apparaît à l'annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la convention collective.

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

14.03 Les salariés sont payés par dépôt bancaire le mercredi matin aux deux (2) semaines. Lorsqu'un congé survient le jour régulier de paie, le jour de paie sera alors le jour précédent.

Nonobstant ce qui précède, un bordereau de dépôt sera remis au salarié à chaque quinzaine. À cette occasion, les salariés se verront également payer les primes et le temps supplémentaire qui leur sont dus pour les deux (2) semaines précédentes.

14.04 Échelle pour les nouveaux employés sur 3 ans

Classification	01-01-2013 au 31-12-2013	01-01-2014 au 31-12-2014	01-01-2015 au 31-12-2015	01-01-2016 au 31-12-2016	01-01-2017 au 31-12-2017
Moins de 12 mois 70%	16.60 \$	17.01 \$	17.44 \$	17.88 \$	18.32 \$
12 à 24 mois 80%	18.97 \$	19.44 \$	19.93 \$	20.43 \$	20.94 \$
24 à 36 mois 90%	21.34 \$	21.87 \$	22.42 \$	22.99 \$	23.55 \$

14.05 Pour les étudiants, les salaires seront selon le tableau suivant :

Classification	01-01-2013 au 31-12-2013	01-01-2014 au 31-12-2014	01-01-2015 au 31-12-2015	01-01-2016 au 31-12-2016	01-01-2017 au 31-12-2017
Secondaire	10.50 \$	10.75 \$	11.00 \$	11.25 \$	11.50 \$
Collégial	11.00 \$	11.25 \$	11.50 \$	11.75 \$	12.00 \$
Universitaire	11.50 \$	11.75 \$	12.00 \$	12.25 \$	12.50 \$

Chy
CB
P3
W

ARTICLE 15 VACANCES PAYÉES

- 15.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances, selon les critères suivants, aux salariés réguliers ayant à leur crédit à la date anniversaire de leur embauche :
- a) moins de douze (12) mois de service : une (1) journée par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, payables à quatre pour cent (4%) du salaire brut ;
 - b) un (1) an de service : deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables) payables à quatre pour cent (4%) du salaire brut ;
 - c) trois (3) ans de service : trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) payables à six pour cent (6%) du salaire brut ;
 - d) sept (7) ans de service : quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables) payables à huit pour cent (8%) du salaire brut ;
 - e) quinze (15) ans de service : cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables) payables à dix pour cent (10%) du salaire brut ;
 - f) le salarié permanent a droit, pourvu qu'il ait complété 16 ans de service, à l'ajout de jours de vacances selon le tableau suivant :
- | |
|------------------|
| 16 ans, 1 jour; |
| 17 ans, 2 jours; |
| 18 ans, 3 jours; |
| 19 ans, 4 jours; |
| 20 ans, 5 jours |
- 15.02 Dans le cas d'absence pour maladie, accident ou maladie professionnelle et congé de maternité, si la paie de vacances est inférieure au salaire hebdomadaire régulier du salarié, les vacances seront rémunérées au salaire hebdomadaire régulier payé au moment des vacances de l'employé.
- 15.03 Dans le cas d'une retraite, l'employé recevra, à son départ, le nombre de semaines de vacances auquel il aurait eu droit s'il avait terminé l'année de référence en cours.
- 15.04 Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues. La personne salariée qui le désire peut reporter une (1) semaine de vacances annuelles.
- 15.05 La période de prise des vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.
- 15.06 Les salariés exprimeront leur choix de vacances par ordre d'ancienneté avant le 1er février de l'année de prise de vacances.

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

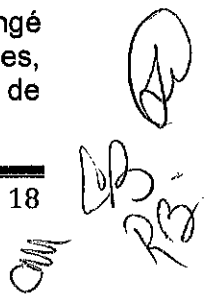
- 15.07 Toutefois, le salarié pourra changer sa période de vacances après entente avec le directeur du service, pourvu que ce changement n'affecte pas les autres salariés.
- 15.08 a) Toute absence de moins d'une (1) année permise par la convention collective n'affecte pas les bénéficiaires de vacances des salariés.
- b) Un salarié qui est mis à pied ou quitte le service de l'Employeur a droit au paiement de ses vacances annuelles accumulées, conformément aux dispositions de la convention collective.
- 15.09 Tout congé férié tombant durant les vacances d'un salarié et compensé par une journée additionnelle de vacances, prise soit au début de ses vacances soit à la fin de ses vacances, au choix du salarié. Ce choix doit être exercé au moment prévu au paragraphe 15.06.
- 15.10 Le choix des vacances des personnes exclues de l'unité d'accréditation n'affecte pas le choix des vacances des salariés.
- 15.11 Le salarié recevra son indemnité de vacances durant son congé comme s'il était au travail.
- 15.12 Le salarié qui contracte un mariage, nonobstant son ancienneté, a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances lors de son mariage, en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances d'après les modalités prévues au paragraphe 15.06.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

16.01 CONGÉS SOCIAUX

Décès

- a) Il sera accordé au salarié dont le conjoint, son enfant ou l'enfant de son conjoint décède, un congé de huit (8) jours ouvrables consécutifs sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 11.
- b) Il sera accordé au salarié dont sa bru, son gendre ou ses petits-enfants décède, un congé de sept (7) jours ouvrables consécutifs sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 11.
- c) Il sera accordé au salarié dont le père ou la mère, décède, un congé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour des funérailles, sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 11.

Handwritten initials and signatures, including a large 'A' in a circle and other illegible marks.

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

- d) Il sera accordé au salarié dont le frère ou la sœur, le père ou la mère du conjoint, le beau-père ou la belle-mère décède, le beau-frère ou la belle-sœur, un congé de trois (3) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour des funérailles, sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 11.
- e) Ces trois (3), cinq (5) jours, sept (7) ou huit (8) jours, s'il y a lieu, lui seront payés au taux régulier, à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 11.
- f) Il sera accordé au salarié dont le grand-père, grand-mère, oncle, tante, neveu ou nièce un congé de une (1) journée ouvrable sans perte de rémunération à raison du nombre régulier d'heures de travail prévu à l'article 11.

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

16.02 Si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du territoire de la Municipalité de Saint-Amable, l'employé bénéficiera d'une (1) journée additionnelle.

De plus, le salarié en deuil pourra prendre un maximum de cinq (5) autres jours ouvrables sans rémunération.

16.03 Naissance

- a) Dans le cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié régulier aura droit à deux (2) jours de congé rémunérés, s'ils sont pris à l'intérieur d'un délai d'une (1) semaine de la date de naissance ou d'adoption.
- b) Sur demande, le salarié obtient un congé parental sans salaire, qui lui permet de quitter temporairement son occupation et lui réserve le droit, après la naissance de son enfant, de reprendre son occupation sans perte d'ancienneté.
- c) Pour l'employée féminine, l'Employeur, dans la mesure où la salariée revient au travail à la fin de son congé de maternité, s'engage à défrayer une compensation équivalente aux prestations d'assurance-emploi et ce, pour la période de deux (2) semaines de carence prévue au régime fédéral d'assurance-emploi.

16.04 Mariage

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

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

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

16.05 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fêtes chômés, le ou les congés spéciaux prévus aux paragraphes précédents ne seront pas accordés.

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

16.07 Journées mobiles

Le salarié régulier a droit annuellement à huit (8) jours de congé mobiles par année. Le paiement du solde de ces journées se fera le ou vers le 15 janvier de l'année suivante ou il peut convertir ses heures restantes en heures autres qui devront être écoulées en premier (avant toutes autres banques) dans l'année en cours. Le salarié devra donner un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures à son employeur avant de prendre un tel congé, à moins d'entente entre les parties.

Une demi-journée sera ajoutée à partir du 1er janvier 2014 portant le total de journées à huit et demi (8 ½) et une seconde demi-journée sera ajoutée à partir du 1er janvier 2015 portant le total de journées à neuf (9).

16.08 Charge de juré et de témoin

Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où ni lui ni un membre de sa famille n'est impliqué, il peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue de lui verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à l'Employeur le montant des honoraires perçus pour les jours d'absence correspondant aux jours ouvrables.

16.09 Jours fériés et chômés

- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale (24 juin)
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce

Durant la fermeture des services pour la période des Fêtes du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, les personnes salariées seront en congés fériés chômés et payés.

Handwritten initials and signature:
OB
RS
Call

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

- 16.10 Si le congé est le samedi, on devance au vendredi, si le congé est un dimanche on reporte au lundi. Si le congé est un mardi on devance au lundi, si le congé est un jeudi, on reporte au vendredi et si le congé est un mercredi, on le laisse le mercredi.
- 16.11 Tout salarié régulier dont le jour férié tombe un jour de travail recevra pour chacun de ces jours l'équivalent de son salaire régulier.
- Pour le salarié à temps partiel, si l'employé travaille habituellement la journée du congé, il reçoit le paiement du congé férié comme s'il avait travaillé. Si le congé tombe une journée où l'employé ne travaille pas habituellement, on applique la norme gouvernementale, 1/20 des heures travaillées pendant les quatre (4) semaines précédant la semaine du congé férié.
- 16.12 Le salarié régulier a droit aux jours de congé fériés payés à la condition qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé et le jour ouvrable suivant immédiatement tel jour, à moins que cette absence ait été autorisée par l'employeur.

ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE

- 17.01 Toute demande de congé sans solde non autorisée par d'autres clauses de la convention collective pour une (1) semaine ou plus, doit être adressée par écrit à l'Employeur, avec copie au Syndicat, en autant que possible au moins un (1) mois avant le début de l'absence.
- 17.02 Une telle demande doit fournir les détails suivants :
- nom et prénom du salarié
 - son adresse
 - son numéro de téléphone
 - les motifs de la demande
 - la date du début du congé sans solde
 - la date de la fin du congé sans solde.
- 17.03 L'autorisation ou le refus, à la discrétion de l'employeur, pour un tel congé sans solde est fait, par écrit, par l'Employeur, avec copie au Syndicat et au salarié concerné, dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de réception.
- 17.04 Durant un tel congé sans solde, lorsqu'un salarié en fait la demande par écrit, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tels que le plan d'assurance groupe et autres plans à condition que le salarié en assume le coût à cent pour cent (100%).
- S'il y a lieu, l'Employeur soumet au salarié, avec copie au Syndicat, une demande de remboursement des frais encourus pour toute période dépassant trente (30) jours et le salarié convient de les rembourser.

B
RB
D

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

Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les régimes n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.

- 17.05 À son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 17.06 Selon les besoins de l'Employeur, tout salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour fins d'études scolaires ou pour suivre des cours de formation reliés à son travail ou pour raisons familiales.
- 17.07 Le salarié qui ne réintègre pas son poste à la date de la fin de son congé sans solde est réputé avoir démissionné.

ARTICLE 18 RETOUR AU TRAVAIL

Lorsqu'un salarié devient incapable de travailler suite à une maladie, un accident ou un accident de travail, l'Employeur convient de faire tout en son possible pour le réinstaller au travail si le salarié a été absent pour vingt-quatre (24) mois ou moins.

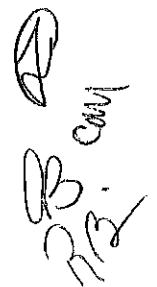
ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Syndicat convient de seconder l'Employeur pour le maintien et le respect de toutes les règles de santé et sécurité, ainsi que les politiques et procédures.

Tous les salariés doivent travailler en sécurité et en conformité avec les règlements de sécurité afin de prévenir les accidents de travail envers eux-mêmes et les autres salariés.

Un salarié qui refuse d'exécuter un travail dans des conditions non sécuritaires selon les termes et conditions de la législation applicable ne sera pas l'objet d'une mesure disciplinaire, et l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éliminer la répétition d'un tel danger.

- 19.01 Le comité de santé et sécurité se réunit au moins deux (2) fois par année ou au besoin. Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire.
- 19.02 Dès que possible, le représentant des salariés avisera son supérieur immédiat qu'il doit s'absenter de son travail pour participer aux réunions et travaux de ce comité.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner, possibly reading 'AB' and 'R.B. 00/11'.

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

19.03 Les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'appliquent et le salarié qui se croit lésé peut soumettre son cas à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à cet effet dans la présente convention collective.

Le cas échéant, le salarié ou le Syndicat devra opter entre le recours prévu à la convention collective et celui prévu à la Loi.

ARTICLE 20 ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL

Équipement de travail adéquat

L'Employeur fournit gratuitement tous les équipements de travail adéquat requis pour toutes les tâches ou pour accomplir le travail assigné au travailleur. Ces équipements seront gardés propres et en ordre de fonctionnement.

ARTICLE 21 SALLE DE REPAS ET DE REPOS

Une salle adéquate pour le repas et le repos est fournie par l'Employeur; elle est chauffée, ventilée avec air climatisé et maintenue dans des conditions hygiéniques. La salle est fournie avec table, chaises, réfrigérateur, four micro-ondes et cafetière. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir la salle de repas dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 22 VERSEMENT DU SALAIRE

Le bordereau de chèque de paie doit indiquer les renseignements prévus selon la législation applicable.

ARTICLE 23 TRAVAIL À FORFAIT

Lorsqu'un poste d'une fonction actuelle devient vacant ou qu'un poste d'une fonction nouvelle est créé, l'Employeur comble ce poste en conformité des dispositions de la présente convention et à même le personnel régi par les présentes.

Cependant, l'Employeur peut abolir un poste vacant pourvu qu'il en ait avisé le Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance.

Toutefois, l'Employeur ne peut abolir un poste que si les besoins de la Municipalité n'existent plus.

De plus, si l'Employeur décide d'abolir un poste, aucune des tâches de ce poste ne peut, par la suite, être accomplie par une personne exclue de l'unité d'accréditation à l'emploi de l'Employeur, un sous-traitant, etc.

CB
RB

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

L'Employeur s'engage à ne pas accorder de sous-contrats pour du travail effectué en date de la signature de la convention collective, par des salariés régis par la présente convention collective.

Une fois par année, l'Employeur rencontre le Syndicat pour analyser le coût des contrats et afin d'étudier toutes mesures susceptibles de permettre que l'exécution de certains travaux actuellement accomplis par des entrepreneurs soient, dorénavant, accomplis par les salariés régis par la présente convention collective.

En prévision de cette rencontre et soixante (60) jours avant la tenue de celle-ci, le Syndicat peut demander à l'Employeur de lui fournir la liste des sous-contrats, le nom de l'entreprise, la valeur du contrat ainsi que les travaux effectués.

ARTICLE 24 UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL

24.01 Le salarié qui doit utiliser son véhicule pour le travail recevra une indemnité correspondant à celle allouée par le conseil municipal, mais pas moins que quarante-neuf cents (0,49 \$) le kilomètre.

ARTICLE 25 ASSURANCE COLLECTIVE

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

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials: "C.M.", "A.B.", "R.B.", and a circled signature.

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

ARTICLE 26 RÉGIME D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF

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

- 26.01 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant de retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules fournies par les gouvernements; ces formules seront remises aux au plus tard le 28 février de chaque année.
- 26.02 Tout document qui doit être remis au Syndicat doit être expédié au siège social du Syndicat.
- 26.03 Le Syndicat et l'Employeur, dans leurs communications, pourront utiliser un télécopieur (FAX) ou un courriel lors de la transmission d'écrits. Les parties reconnaissent la légalité des documents ainsi échangés.

ARTICLE 27 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

a) Le salarié en période d'essai a droit aux bénéfices de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait à la procédure de grief en cas de congédiement et au Régime d'épargne retraite collectif. Cet employé bénéficie du régime d'assurance collective selon les termes et conditions prévus à la police maîtresse.

b) Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention collective, au prorata des heures travaillées.

De plus, le salarié régulier à temps partiel bénéficie des dispositions de l'assurance collective selon les termes et conditions prévus à la police maîtresse.

c) Le salarié temporaire ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention collective, à l'exception des clauses se rapportant au régime syndical, au nombre d'heures hebdomadaires ou journalières de travail, au temps supplémentaire et aux congés qui surviennent pendant sa période d'embauche. De plus, cet employé bénéficie du régime d'assurance collective selon les termes et conditions prévus à la police maîtresse.

Le salarié saisonnier bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention collective pendant sa période d'emploi, sauf quant aux vacances annuelles pour lesquelles l'Employeur lui verse un pourcentage en fonction de son nombre d'années de service au moment de sa mise à pied.

RB
RB

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

ARTICLE 28 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 28.01 L'Employeur reconnaîtra et favorisera, si nécessaire, le perfectionnement et la formation de ses salariés leur permettant la possibilité de suivre des cours qui leur procureraient une plus grande compétence théorique connexe à leur fonction actuelle ou future, et il en paiera les coûts.
- 28.02 À cette fin, les cours envisagés devront être soumis par le salarié par écrit vingt (20) jours ouvrables à l'avance et être autorisés par l'employeur.
- 28.03 L'Employeur s'engage sur présentation de l'attestation produite par le salarié lorsque son cours a été complété et qu'il en a rencontré les exigences, à rembourser cent pour cent (100%) des frais d'inscription et coûts du cours suivi et des manuels requis pour ce cours.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

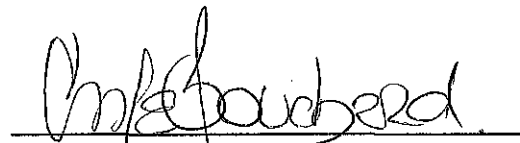
- 29.01 La présente convention collective prend effet le 1^{er} janvier 2013 pour se terminer le 31 décembre 2017. Les salaires prévus à l'article 14 sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2013.

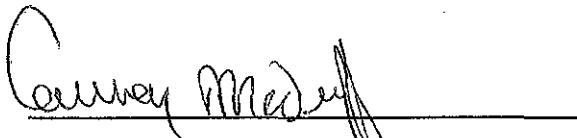
En foi de quoi les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Saint-Amable, ce 5^e jour du mois d'avril 2013.

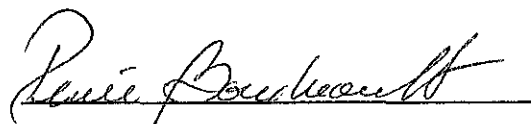
MUNICIPALITÉ DE SAINT-AMABLE

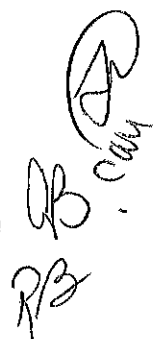
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4873


François Gamache


Carole Bouchard


Carmen McDuff





Renée Boudreault

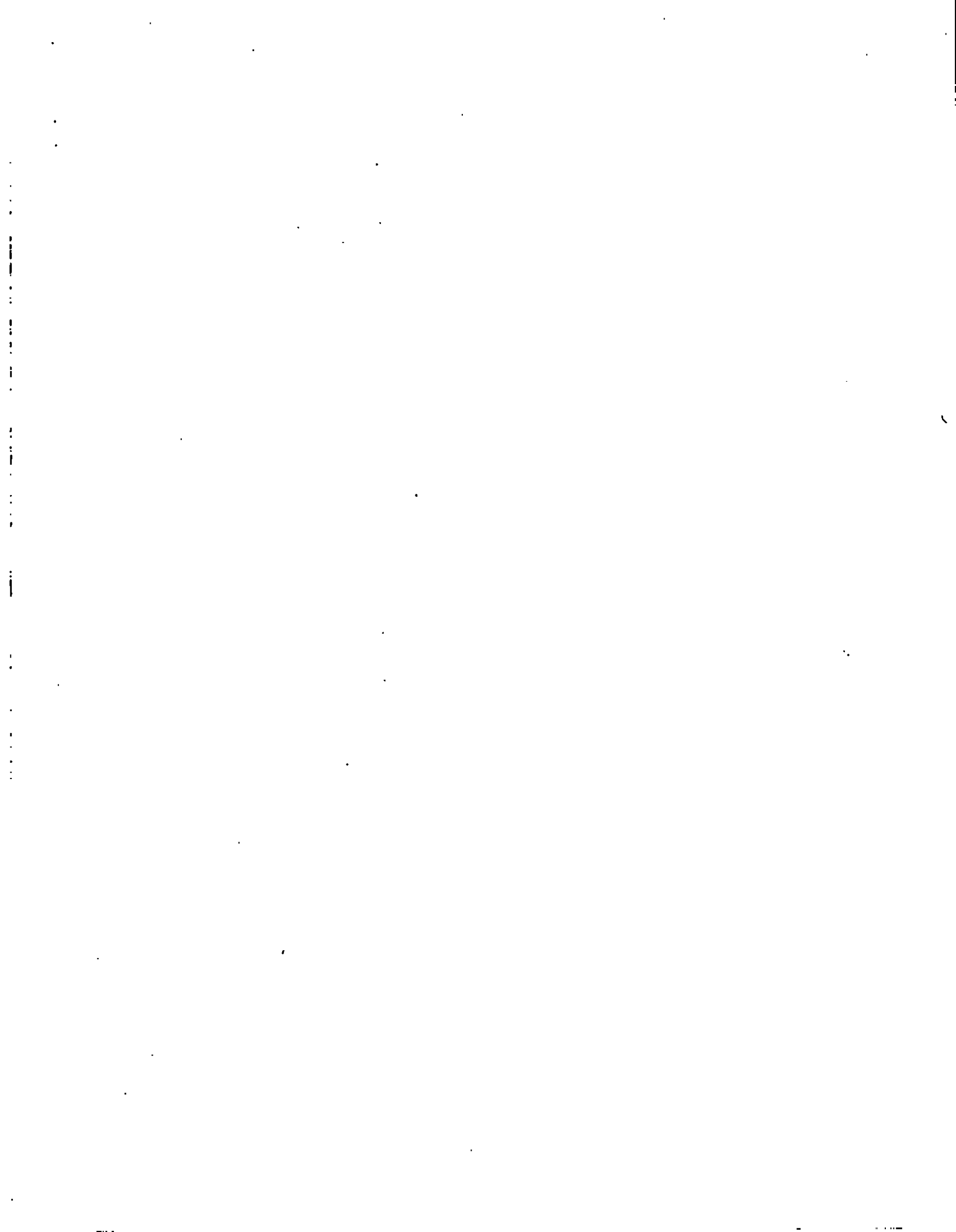


ANNEXE « A »

LISTE D'ANCIENNETÉ ET DE CLASSIFICATION

<u>Nom</u>	<u>Classification</u>	<u>Ancienneté</u>
	Ag. de bureau	1990
	Ag. de bureau	1992
	Ag. de bureau	1993
	Ag. de bureau	1996
	Ag. de bureau	1997
	Ag. de bureau	2007
	Ag. de bureau	2009
	Ag. de bureau	2010



ANNEXE « B »

HORAIRE DE TRAVAIL

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Tous les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe A conserveront leur horaire de travail pour la durée de la convention collective, à moins que l'Employeur ne doive appliquer l'article 8 de la convention collective.

Cet horaire est déterminé comme suit :

4 jours par semaine
4 jours par semaine
5 jours par semaine
5 jours par semaine
4 jours par semaine
4 jours par semaine
3 jours par semaine
3 jours par semaine

Par contre, l'employé à temps partiel (quatre (4) jours et moins) devra combler les absences de ses pairs lors de vacances ou absence pour maladie, et ce, pour ne pas nuire au service à la population.



ANNEXE « C »

RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ
(RRFS-FTQ)

1. Les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée soient des participants aux Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
2. La participation des salariés admissible est obligatoire.
3. Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
4. L'Employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
5. L'Employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'Employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
6. Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
7. Tous les salariés visés par la présente sont admissibles dès la fin de leur période de probation
8. Le salaire cotisable comprend le salaire payé incluant le salaire à temps supplémentaire et le salaire non payé durant les absences 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 à condition que le salarié maintienne sa contribution sur une base régulière, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt :
 - Absences rémunérés en vertu de la convention collective ou de la Loi
 - Accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à concurrence de la période de 24 mois prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Handwritten initials and signatures:
A
B
RB
CM

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

- Accident ou maladie non relié au travail jusqu'à concurrence de la période de 26 semaines prévue à la Loi sur les normes du travail
- Libération pour activité syndicale

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

10. La cotisation patronale au RRFS-FTQ est la suivante :
- À partir de la date de signature : 6,5% du salaire cotisable
 - À partir du 1er janvier 2014 : 6,75% du salaire cotisable
 - À partir du 1er janvier 2015 : 7% du salaire cotisable
11. Le taux de rente est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1er juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci:
- À partir de la date de signature: 1,15% du salaire cotisables
 - À partir du 1er janvier 2014 : 1,18% du salaire cotisable
 - À partir du 1er janvier 2015 : 1,21% du salaire cotisable
12. La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :
- La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tels que définis dans l'évaluation actuarielle.
- À partir de la date de signature : 3%
13. Cotisations volontaires supplémentaires du salarié
- L'employeur et le syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. L'employé peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cette article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.
- L'employeur et le syndicat s'entendent également pour permettre les contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ. Les employés désirant effectuer des contributions par déduction sur le salaire signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés une fois par mois. L'employeur remet immédiatement sur la paie de l'employé le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ.»
14. L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans. L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.

R.B. Cam

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

Lettre d'entente
Employé col blanc
Service de la trésorerie

Considérant l'engagement par la Municipalité de Saint-Amable d'un nouvel employé col blanc pour le service de la trésorerie.

Considérant que cet employé apportera un support dans les tâches effectuées actuellement par les employés cols blancs et également apportera un support dans les tâches des employés cadres de ce département.

En conséquence, il est entendu par la présente :

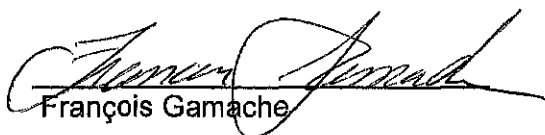
Que toutes les tâches effectuées présentement par les employés cols blancs, sont et resteront considérées comme des tâches à être effectuées par le personnel de l'unité d'accréditation cols blancs.

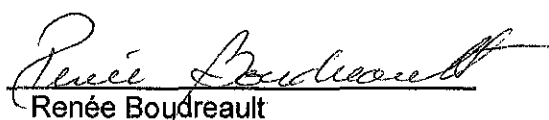
Que toutes les tâches effectuées par le nouvel employé pour apporter un support aux employés cadres ne deviendront pas des tâches considérées comme appartenant au personnel de l'unité d'accréditation cols blancs.

Exemple de tâches effectuées par des employés cadres :

- Paie
- Conciliations bancaires
- Préparation du dossier de fin d'année

Signé ce : 05 avril 2013


François Gamache


Renée Boudreault


Carmen McDuff


Carole Bouchard

