

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

La Municipalité de la paroisse
de Saint-François-Xavier-de-Brompton

ci-après appelée « l'Employeur »

et



SECTION LOCALE 4833

ci-après appelé « le Syndicat »

Du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2019

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
ARTICLE 3	FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	4
ARTICLE 5	DÉFINITIONS	6
ARTICLE 6	SÉCURITÉ SYNDICALE	10
ARTICLE 7	TABLEAU D’AFFICHAGE.....	11
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	11
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	12
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D’EMPLOI.....	19
ARTICLE 12	POSTES ET SALAIRES	20
ARTICLE 13	MODALITÉS DE LA PAIE.....	20
ARTICLE 14	PROCÉDURE D’AFFICHAGE, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL.....	21
ARTICLE 15	RAPPEL, ALLOCATION MINIMALE ET PRIMES	24
ARTICLE 16	HEURES RÉGULIÈRES ET SEMAINE DE TRAVAIL	26
ARTICLE 17	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	27
ARTICLE 18	JOURS FÉRIÉS.....	28
ARTICLE 19	RÉGIME DE VACANCES	29
ARTICLE 20	MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	31
ARTICLE 21	JOURS DE MALADIE	31
ARTICLE 22	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	32
ARTICLE 23	CONGÉS SOCIAUX	34
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE	36
ARTICLE 25	GÉNÉRALITÉS.....	37
ARTICLE 26	DISPOSITIONS DIVERSES	37
ARTICLE 27	ASSURANCE-GROUPE.....	39
ARTICLE 28	ANNEXES.....	39
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION.....	40
ANNEXE « A - 1 »	LISTE D’ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES RÉGULIÈRES.....	41
ANNEXE « A - 2 »	LISTE D’ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES SAISONNIÈRES	42
ANNEXE « A - 3 »	LISTE D’ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES RÉSERVISTES	43
ANNEXE « A - 4 »	LISTE D’ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES	44
ANNEXE « B »	TAUX HORAIRE DES SALAIRES	45
ANNEXE « C »	INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION.....	47
ANNEXE « D »	DESCRIPTION DE TÂCHES	48

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps en temps.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur et représentant officiel des salariés couverts par l'accréditation émise par la Commission des relations du travail, le 14 mars 2007, portant le numéro AM-2000-8358, couvrant l'unité de négociation suivante : *« tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des pompiers volontaires ».*

- 2.02** Toute entente entre l'Employeur et le Syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de l'Employeur et du Syndicat expressément désignés pour ce faire.

Le Syndicat peut faire appel à un dirigeant du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur.

- 2.03** L'Employeur convient de ne pas faire exécuter par les cadres ou sous-traitants du travail normalement accompli par des salariés de l'unité d'accréditation si cela a pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail parmi les salariés permanents réguliers à temps plein.

- 2.04** L'Employeur fournit gratuitement au Syndicat un local à l'hôtel de ville, au besoin, pour les réunions syndicales et selon la disponibilité.

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01** Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre ou de congédier ses personnes salariées en conformité avec la loi, ses obligations et de façon non contraire aux stipulations de la convention collective.

- 3.02** Si l'une ou l'autre des clauses de la convention collective était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention collective ne seraient pas affectées par cette nullité.
- 3.03** La Municipalité fait parvenir par courrier électronique au Syndicat une copie des délibérations du Conseil après leur adoption.
- 3.04** Toute personne salariée se verra octroyer le travail par son supérieur immédiat ou son remplaçant.
- 3.05** En cas de force majeure de nature à mettre en danger la vie ou la santé de la population ou à détériorer sérieusement les équipements municipaux, le maire ou la direction générale peut intervenir pour octroyer le travail.

ARTICLE 4 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01** Le Syndicat reconnaît à l'Employeur tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits et privilèges sont les restrictions apportées par les termes de la convention.
- 4.02** L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent, à n'importe quel moment, amender, ajouter, supprimer ou modifier toute disposition de la convention par voie d'entente écrite signée par leurs représentants.
- 4.03** L'Employeur transmet au Syndicat, avant sa mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant aux salariés ou ayant trait directement à l'application de la convention.
- 4.04** Il ne doit pas y avoir de grève ou de lock-out pendant la durée de la convention. Le Syndicat ne doit pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement de travail des salariés.
- 4.05** Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom de ses dirigeants et de la fonction occupée par chacun, et ce, dans les meilleurs délais. Il en est de même de tout changement.
- 4.06** Le conseiller extérieur de chacune des parties a le droit d'assister à toute rencontre des parties prévue à la convention.

4.07 Non-discrimination ou harcèlement

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et psychologique, particulièrement en mettant sur pied des politiques de sensibilisation et d'information.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique et si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées et imposées qui prennent la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Non-discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou ses absences, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, le fait qu'elle soit une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches est réputée non discriminatoire.

- 4.08 L'Employeur met à la disposition du Syndicat l'espace pour un classeur au garage municipal.
- 4.09 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, une police d'assurance-responsabilité couvrant, sous réserve des termes, conditions et exclusions contenus à la police, les salariés en cas de poursuite civile en raison d'un acte posé dans l'exercice normal de leur travail.
- 4.10 L'Employeur remet un exemplaire de la convention à chaque personne salariée dans les trente (30) jours suivant la date de sa signature; un exemplaire est également remis à toute nouvelle personne salariée. L'Employeur remet au Syndicat dix (10) exemplaires dans le même délai.

ARTICLE 5 - DÉFINITIONS

5.01 Employeur

Désigne la Municipalité de la paroisse de Saint-François-Xavier-de-Brompton.

5.02 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4833 et les membres de l'exécutif.

5.03 Accréditation

Signifie l'accréditation définie à l'article 2.01.

5.04 Personne salariée

Désigne toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

5.05 Personne salariée en probation

- a) Désigne toute personne salariée embauchée par l'Employeur dans le but d'en faire une personne salariée permanente et qui, à cette fin, est mise en probation pour une période de cent-vingt (120) jours effectifs de travail à compter de la date de son embauche. Cette personne salariée a droit aux bénéfices de la présente convention collective. Cependant, cette personne salariée ne peut avoir recours à la procédure de griefs pour

cessation d'emploi ou de congédiement survenant au cours de la période de probation.

b) La période de probation d'une personne salariée réserviste est de seize (16) heures de travail.

c) **Période d'essai d'une personne salariée permanente**

Désigne la période de travail à laquelle une personne salariée permanente ayant obtenu un poste à la suite d'un affichage est soumis avant qu'elle ne puisse être confirmée dans le poste obtenu. Cette période est celle prévue à l'article 14.03 d).

5.06 Personne salariée permanente

Désigne toute personne salariée ayant complété sa période de probation de cent vingt (120) jours effectifs de travail.

5.07 Personne salariée permanente régulière

Désigne toute personne salariée permanente et qui, dans un poste, effectue les fonctions de ce poste sur une base de cinquante-deux (52) semaines par année et dont la semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine au département des Travaux publics et de trente-cinq (35) heures par semaine au département de l'Administration ou des Loisirs.

5.08 Personne salariée étudiant-étudiante

Désigne toute personne embauchée pendant la saison estivale, selon la durée d'un programme gouvernemental ou municipal. Ces personnes salariées sont couvertes par le certificat d'accréditation, mais ne sont pas couvertes par la convention collective et ne peuvent opposer aucun droit aux autres personnes salariées de la municipalité. Leurs conditions de travail sont régies par la *Loi sur les normes du travail*.

Nonobstant le paragraphe qui précède, un moniteur au Service des loisirs qui a agi à ce titre selon les paramètres de son embauche établis par l'Employeur, a droit d'être rappelé pour agir à titre de moniteur pour la saison estivale suivante, par préférence à toute autre nouvelle personne. Ce rappel est effectué avant cette période estivale. L'Employeur peut embaucher une nouvelle personne étudiant-étudiante dans la mesure où il n'a pas suffisamment de moniteurs de la saison estivale précédente qui auraient accepté de retourner au Service des loisirs, et toujours dans la mesure où la personne en cause remplit les exigences normales du poste à occuper.

5.09 Personne salariée permanente saisonnière

Désigne toute personne salariée permanente et qui, dans un poste, effectue les fonctions de ce poste sans que ce poste soit requis toute une année civile.

5.10 Selon la feuille de disponibilité exprimée par les personnes salariées saisonnières, avant d'embaucher une personne salariée réserviste, l'Employeur offre prioritairement aux personnes salariées permanentes saisonnières ayant les qualifications requises et par ordre d'ancienneté, tout remplacement ou tout surcroît temporaire de travail qui n'entre pas en conflit avec l'horaire régulier d'une personne salariée permanente saisonnière tout en tenant compte de ses disponibilités exprimées. Cette dite personne salariée peut refuser.

5.11 Personne salariée réserviste

a) Désigne toute personne salariée embauchée de façon temporaire aux fins de combler un surcroît temporaire de travail à l'intérieur d'un poste avec entente de la terminer au plus tard soixante (60) jours effectifs de travail depuis la date de son embauche, à moins d'ententes écrites spécifiques à l'effet contraire avec le Syndicat. Ce délai de soixante (60) jours effectifs de travail ne s'applique pas dans le cas où la personne salariée réserviste est embauchée pour remplacer une personne salariée, jusqu'au retour de cette personne salariée ou jusqu'à ce que le droit de retour de la personne salariée absente soit éteint.

L'utilisation temporaire de personnes salariées réservistes ne doit pas avoir pour effet de ne pas créer et/ou afficher de postes permanents.

De plus, dans les cas de remplacement pour surcroît temporaire de travail ayant duré six (6) mois consécutifs, l'Employeur ne peut utiliser les services d'une telle personne salariée dans un poste, à moins que ne se soient écoulés au moins vingt (20) jours ouvrables depuis la fin d'emploi de la dernière personne salariée réserviste temporaire dans ce poste.

b) Le nombre de jours semaine et le nombre d'heures que cette personne salariée réserviste doit travailler sont déterminés par l'Employeur lors de son embauche. Ces jours et ces heures doivent être répartis selon l'article 16 (Heures régulières et semaine de travail) de la présente convention collective. Toutefois, l'horaire d'une personne salariée réserviste qui

remplace une personne salariée est celui de cette personne salariée.

Dans le cadre d'un projet spécifique non récurrent, le lien d'emploi d'une personne salariée réserviste qui a terminé son contrat est terminé.

c) La personne salariée réserviste bénéficie des stipulations prévues à la convention collective, sauf les articles suivants:

- 5.05, 5.06, 5.09, 5.10, 10.08, 11, 16.01, 16.02, 16.03, 16.04, 16.05, 18, 19, 24, 25.02 et 27.

La *Loi sur les normes du travail* s'applique à toute autre condition de travail.

5.12 Conjoint

Aux fins de l'application des articles 23.01, conjoint désigne les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

5.13 Chef d'équipe

Désigne une personne salariée assignée par l'Employeur pour assurer la coordination des travaux à exécuter et pour effectuer certaines tâches administratives normales en assurant le lien avec la direction.

5.14 Convention

Désigne la présente convention collective de travail.

5.15 Personne responsable des ressources humaines

Désigne la personne occupant le poste de Directeur général/secrétaire trésorier.

5.16 Département

Signifie : Travaux publics, Administration, Service d'animation estivale, Sécurité publique, Urbanisme et égouts.

5.17 Délais

Tous les délais prévus à la présente convention collective se calculent en jours ouvrables excluant ainsi les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus à la convention, à moins de stipulation contraire.

5.18 Journée normale de travail

Désigne le nombre d'heures de travail à l'intérieur d'une journée normale de travail d'une personne salariée permanente régulière suivant l'article 16.

5.19 Lésion professionnelle

Désigne une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

5.20 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

5.21 Parties

Désigne l'Employeur et le Syndicat. Lorsque ce mot est utilisé au singulier, il désigne l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Toute personne salariée qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective et toute personne salariée embauchée après la signature de la présente convention collective est tenue, comme condition du maintien de son emploi, de devenir et demeurer membre du Syndicat et de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur.

6.02 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie de toute personne salariée régie par la convention collective la cotisation syndicale au

montant que lui indiquera le Syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au trésorier du Syndicat par chèque, dans les quinze (15) jours du mois suivant leur perception. Avec le chèque, l'Employeur remet la liste des personnes salariées en indiquant pour la période :

- le nom et prénom de la personne salariée;
- l'appellation d'emploi ;
- la date d'embauche ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le taux horaire ;
- le montant de la cotisation individuelle et cumulative ;
- l'adresse et numéro de téléphone ;
- le salaire normal ;
- le salaire des heures supplémentaires.

6.03 L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat une fois par mois la liste des nouvelles personnes salariées. Cette liste doit comprendre le nom, l'adresse et la date d'entrée en service, le département, le poste ainsi que le statut de la personne salariée.

ARTICLE 7 - TABLEAU D'AFFICHAGE

7.01 L'Employeur autorise le Syndicat à afficher sur un tableau aux endroits prévus ci-après, les communications officielles relatives aux assemblées syndicales. Ces endroits sont:

- au garage municipal;
- à l'Hôtel de Ville dans la cuisine;
- dans le local de terrain de balles.

ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Deux (2) membres du Syndicat, choisis pour s'occuper des négociations, du comité de relations de travail, de la conciliation des griefs et de santé-sécurité, seront, selon le cas, autorisés à s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour le temps requis pour assister aux rencontres avec les représentants de la Municipalité.

8.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant du Syndicat lors d'une convocation à une rencontre avec un représentant de l'Employeur durant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire.

En matière disciplinaire, la personne salariée doit être accompagnée d'un représentant syndical;

- 8.03**
- a) Un représentant du Syndicat peut, après un avis de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur, s'absenter de son travail pour participer à des activités syndicales extérieures (congrès, journée d'étude, formation, etc.). Cet avis peut être réduit pour une raison valable.
 - b) L'Employeur maintient le salaire de toute personne salariée qui est appelée à s'absenter en vertu de la clause 8.03 a) comme si elle avait été au travail. À la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat une somme d'argent équivalente au nombre d'heures déboursées pour chaque personne salariée, majorées du coût des charges sociales, lesquelles ne peuvent excéder vingt-deux (22%) pour cent.

8.04 **Comité de négociation**

Un représentant ou conseiller du Syndicat pourra aider et assister le comité de négociation, le comité de griefs dans la préparation des griefs, lors de rencontre de santé-sécurité, le comité de relations de travail et dans la représentation auprès de la Municipalité.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01** C'est le ferme désir de la Municipalité et du Syndicat de régler tout grief ou mécontentement dans le plus bref délai possible.
- 9.02** Un représentant du Syndicat peut rencontrer la personne responsable des ressources humaines durant les heures de travail, sans perte de salaire, au moment et à l'endroit fixés de consentement mutuel.
- 9.03** Toute mécontentement relative aux conditions de travail des personnes salariées régies par la présente convention collective est réglée par la procédure de griefs ci-après prévue tant pour les personnes salariées que pour la Municipalité.
- a) Première étape : Le grief est soumis par écrit à la personne responsable des ressources humaines de l'Employeur, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement ou de la connaissance de l'événement, mais jamais plus de six (6) mois de la date de l'événement ayant engendré le grief.

- b) Deuxième étape : La personne responsable des ressources humaines de l'Employeur répond dans les vingt (20) jours ouvrables suivants le dépôt du grief.
- c) Si la décision rendue au niveau de l'article 9.03 b) n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, ou si l'Employeur n'a pas, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le jour du dépôt du grief, répondu à la partie syndicale, celle-ci pourra recourir à la procédure d'arbitrage dans les quarante (40) jours ouvrables de la décision en avisant par écrit l'Employeur à cet effet.

9.04 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avisera l'autre partie, par écrit. À compter de l'expiration du délai prévu à l'article 9.03 c), les parties disposent d'un délai de douze (12) mois pour convenir du choix d'un arbitre. À défaut, l'une ou l'autre des parties dispose d'un délai supplémentaire de vingt (20) jours ouvrables pour demander la désignation d'un arbitre par le ministre du Travail.

9.05 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance à moins d'ententes écrites à l'effet contraire.

9.06 À toute étape de la procédure de grief ou d'arbitrage, tout règlement constaté par écrit signé par les parties, lie l'Employeur, le Syndicat et/ou les personnes salariées concernées.

9.07 Le président du Syndicat et le plaignant et les témoins peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire pour la ou les journées de l'audition du grief devant un arbitre. Les témoins peuvent aussi s'absenter de leur travail sans perte de salaire, mais pour le temps nécessaire à leur témoignage. L'Employeur doit être avisé de ces absences à l'avance, pour lui permettre de répondre aux besoins opérationnels.

9.08 En matière de rétrogradation, licenciement administratif, congédiement ou autres mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve devant l'arbitre.

9.09 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme.

9.10 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, retrancher, modifier ou changer de quelque façon que ce soit, les dispositions de la convention collective.

9.11 L'arbitre devra s'efforcer de communiquer sa décision motivée, par écrit, aux deux (2) parties, dans les meilleurs délais suivant le dernier jour d'audition des parties devant lui.

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

9.13 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

9.14 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, elles réfèrent au ministre du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.

9.15 **Comité des relations de travail**

Pour la durée de la convention collective :

- 1- L'Employeur et le Syndicat reconnaissent un Comité des relations de travail (C.R.T.) composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat.
- 2- Le rôle du C.R.T. est de discuter de sujets en matière de convention collective, de mesures disciplinaires ou administratives, de griefs ou de problèmes d'intérêt commun;
- 3- Les rencontres du C.R.T. sont convenues entre les parties et lorsque possible, les sujets sont annoncés à l'avance;
- 4- Les rencontres du C.R.T. sont tenues une fois par trimestre au cours des heures normales de travail, ou au besoin. Les parties conviennent qu'en général, ces rencontres n'excéderont pas une demi-journée;
- 5- Les membres du Comité qui proviennent de l'unité d'accréditation sont libérés de travail sans perte de salaire pour toutes les rencontres du C.R.T.

Mesures disciplinaires

9.16 a) La réprimande écrite, la suspension et le congédiement pour cause juste et suffisante sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

- b) L'Employeur transmet à la personne salariée et au syndicat tout avis écrit entraînant une mesure disciplinaire. Un tel avis doit être transmis dans les quinze (15) jours ouvrables de l'offense dont traite le document ou dans les quinze (15) jours ouvrables de la prise de connaissance par l'Employeur de ladite offense, mais jamais plus de six (6) mois du jour de la survenance de l'événement.
 - c) Lors de la remise d'un avis disciplinaire écrit à une personne salariée, celle-ci sera accompagnée d'un délégué syndical.
 - d) Toute personne salariée qui croit avoir été injustement discipliné peut avoir recours à la procédure de griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.
- 9.17** Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.18** Tout avis écrit ou toute mesure disciplinaire ou plainte écrite enregistrée contre une personne salariée est automatiquement annulé après douze (12) mois sauf pour les actes similaires lesquels sont annulés après vingt-quatre (24) mois.
- 9.19** Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être invoquées ou mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 9.20** La signature par une personne salariée, d'un avis disciplinaire, fait preuve que la personne salariée en a été informée. Elle ne fait pas la preuve de l'acceptation par la personne salariée dudit avis disciplinaire.
- 9.21** Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener une personne salariée à signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlements de griefs.
- 9.22** Tout avis de suspension doit indiquer la date du début et de la fin de la suspension. L'Employeur donne également la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.
- 9.23** La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit en reçoit une copie de la part de son supérieur immédiat. Copie de cet avis est transmise au Syndicat simultanément. Le supérieur immédiat précise dans cet avis, la ou les raisons ou motifs qui motivent cette mesure disciplinaire.

Seuls les motifs donnés sur l'avis de sanction peuvent être utilisés contre une personne salariée lors d'un arbitrage.

9.24 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'Employeur doit convoquer la personne salariée avec un préavis d'au moins soixante-douze (72) heures. Le Syndicat doit en être avisé dans ce même délai.

9.25 Le grief d'une personne salariée suspendue ou congédiée peut être soumis directement à l'arbitrage et ce grief aura priorité sur tout autre grief en cours.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 Définition

Aux fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service d'une personne salariée depuis sa date d'embauche.

10.02 Pour une personne salariée soumise à une période de probation, le droit d'ancienneté s'acquiert à compter de l'acquisition du statut de personne salariée permanente. L'ancienneté est alors rétroactive au premier jour de la dernière embauche de cette personne salariée. L'ancienneté des personnes salariées permanentes prévaut sur celle des personnes salariées réservistes ou étudiants.

10.03 Personne salariée réserviste

Une personne salariée réserviste acquiert une ancienneté relative qu'elle ne peut opposer qu'à d'autres personnes salariées du même statut.

Cette ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) si elle quitte volontairement son emploi;
- b) si elle est congédiée pour cause juste et suffisante;
- c) si elle s'absente de son travail pendant trois (3) jours programmés consécutifs sans permission de l'Employeur ou sans raison valable dont la preuve lui incombe;
- d) si elle refuse quatre (4) fois de suite une affectation dans son poste;

Dans l'éventualité où une personne salariée réserviste acquiert un poste permanent au service de l'Employeur, elle voit son ancienneté relative reconnue et convertie en ancienneté absolue, avec une date déterminée, en tenant compte d'un facteur de conversion où chaque période de mille huit cent vingt (1 820) heures de travail effectuées par une personne salariée ayant un horaire régulier de trente-cinq (35) heures par semaine, lui conféreront une année d'ancienneté. Ce facteur est de deux mille quatre-vingts (2 080) heures travaillées pour les personnes salariées du Service des travaux publics ou ayant un horaire régulier de quarante (40) heures par semaines.

10.04 Maintien

Une personne salariée permanente régulière ou une personne salariée permanente saisonnière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) dans le cas d'une lésion professionnelle survenue au travail, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois suivant immédiatement le début de l'absence, ou n'excédant pas un (1) mois suivant la date de la consolidation de la lésion professionnelle, selon l'échéance la plus éloignée;
- b) dans le cas de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle survenu au travail, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.
- c) durant la période autorisée d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental;
- d) dans le cas d'absence du travail en raison d'une libération syndicale en vertu de l'article 8 de la convention.

Une personne salariée permanente régulière ou une personne salariée permanente saisonnière conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- e) lorsqu'il est en congé sans traitement dûment autorisé par écrit pour une période consécutive de douze (12) mois ou moins;
- f) lorsqu'il est en service public pour la durée prévue par la législation applicable;

10.05 Perte d'ancienneté

Toute personne salariée permanente dont le nom apparaît à l'annexe « A » perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) si elle quitte volontairement son emploi;
- b) si elle est congédiée pour cause juste et suffisante et que l'arbitre maintient cette décision;
- c) si elle s'absente de son travail pendant trois (3) jours programmés consécutifs sans permission de l'Employeur ou sans raison valable dont la preuve lui incombe;
- d) si elle n'est plus apte à remplir ses fonctions normales pour des raisons médicales, après évaluation des médecins selon l'article 21.05 et si l'Employeur a pris tous les moyens d'accommodement raisonnable et qui ne constituent pas une contrainte excessive.
- e) lorsqu'il prend sa retraite;
- f) lorsqu'il est mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois;
- g) s'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les trois (3) jours de la réception de l'appel de l'Employeur ou, s'il n'est pas joint par téléphone, dans les sept (7) jours de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à sa dernière adresse connue par l'Employeur. A cette fin et pour les autres communications, c'est la responsabilité du salarié de fournir à l'Employeur, par écrit, son adresse, numéro de téléphone et son adresse courriel de même que tout changement. Une copie de cette lettre est remise au Syndicat.

10.06 Liste d'ancienneté

Les deux parties conviennent que l'annexe « A » de la présente indique la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'Employeur au jour de la signature de la convention collective.

10.07 Au premier mai de chaque année, l'Employeur s'engage à mettre à jour, remettre copie au Syndicat et à afficher selon l'article 7.01, ladite liste d'ancienneté, pour une période de vingt (20) jours ouvrables. Le syndicat fait parvenir aux personnes salariées qui sont absentes ladite liste.

Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe « A » selon le cas.

Dans le cas d'une personne salariée en probation qui devient une personne salariée permanente, l'Employeur communique au Syndicat un avis écrit de la date d'embauche de ladite personne salariée, et ce, au moment où elle devient permanente.

Dans le cas d'une personne salariée réserviste, l'Employeur communique au Syndicat, dans un délai raisonnable, un avis écrit de la date de son embauche, son poste, de sa durée d'emploi et de sa mise à pied, selon le cas.

10.08 En aucun cas, la personne salariée permanente saisonnière ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée permanente régulière pour la même période de travail.

10.09 a) Une personne salariée promue hors de l'unité d'accréditation conserve ses droits d'ancienneté pour une durée de trois (3) mois. Elle peut, pendant cette période, revenir dans l'unité d'accréditation avec ses droits d'ancienneté, au poste qu'elle occupait avant la promotion. Si la promotion à un travail hors de l'unité d'accréditation se prolonge au-delà de trois (3) mois, la personne salariée ne peut revenir dans l'unité d'accréditation qu'avec l'accord des parties. Dans ce dernier cas, elle réintègre l'unité d'accréditation avec son ancienneté et elle n'accumule pas d'ancienneté pour toute la période passée hors de l'unité d'accréditation, sauf pour le calcul de ses avantages sociaux.

b) Une personne salariée hors de l'unité d'accréditation qui obtient un poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation ne conserve son ancienneté accumulée au service de l'Employeur que pour le calcul de ses avantages sociaux. Aux fins d'application de la convention, son ancienneté se calcule à compter de sa date d'entrée dans l'unité d'accréditation.

ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Aucune personne salariée permanente ne peut être mise à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou pour raison de surplus de personnel, ou ne sera licenciée ou ne subira de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à forfait.

- 11.02** Dans l'éventualité d'une fusion, d'un regroupement, ou d'un changement de structure juridique, l'Employeur s'engage à assurer la sécurité d'emploi à toutes les personnes salariées permanentes ainsi que tous leurs droits prévus à la convention collective.
- 11.03** Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque de la Municipalité ou dans les procédés et lieux de travail ou de nouvelles machineries, la Municipalité doit, de concert avec le Syndicat, prendre les moyens raisonnables afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 11.04** L'octroi de contrats ou de sous-traitance ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées permanentes de la Municipalité.

ARTICLE 12 - POSTES ET SALAIRES

- 12.01** Les postes et les taux de salaire applicables et payés aux personnes salariées affectées à ces postes sont indiqués à l'annexe « B ».
- 12.02** Les taux de salaire applicables aux nouveaux postes créés pendant la durée de la convention collective sont établis en tenant compte des taux de salaire des postes existants de nature similaire. En cas de désaccord, le tout sera porté à l'arbitrage conformément à l'article 9.

ARTICLE 13 - MODALITÉS DE LA PAIE

- 13.01** Toutes les personnes salariées sont payées dès l'ouverture des institutions bancaires, tous les mercredis, par voie de dépôt bancaire. Si le jour de la paie coïncide avec un jour de congé statutaire, les personnes salariées seront payées le jour précédent. La période de la paie est du dimanche 0 h 01 et se termine le samedi suivant à minuit.

Le relevé de paie comporte les informations suivantes :

- 1) le nom de l'Employeur;
- 2) les nom et prénom de la personne salariée;
- 3) l'identification de l'emploi de la personne salariée;
- 4) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5) le nombre d'heures payées au taux normal;

- 6) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7) la nature, le montant des primes et les allocations;
- 8) le taux du salaire;
- 9) le montant du salaire brut;
- 10) la nature et le montant des déductions opérées;
- 11) le montant du salaire net versé à la personne salariée;
- 12) la cotisation syndicale;
- 13) le cumul des banques.
- 14) nombre d'heures effectuées en heures supplémentaires.

13.02 Une personne salariée licenciée, congédiée ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses effets personnels au plus tard le jour de paie suivant le départ.

Une personne salariée licenciée, congédiée ou qui quitte de son propre gré, doit remettre les biens appartenant à la municipalité le jour de son départ. Si les biens ne sont pas remis, une retenue appropriée équivalente à la valeur des biens est appliquée le jour de la paie suivant le départ.

13.03 Sauf pour les cas de circonstances particulières, une personne salariée qui entend quitter volontairement son emploi donne à l'Employeur un préavis raisonnable à cet effet.

13.04 Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50,00\$) ou plus, imputable à la Municipalité, celle-ci s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours ouvrables de la demande de la personne salariée en remettant à cette dernière l'argent dû.

Dans le cas inverse, un montant d'argent qui a été payé en trop à la personne salariée par la Municipalité est déduit de la paie de ladite personne salariée à la première paie suivante.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE D’AFFICHAGE, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL

14.01 Tout poste vacant de façon définitive ou nouvellement créé est affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Une copie de l’affichage est envoyée au Syndicat. Le Syndicat informe ses membres.

Affichage

L'affichage doit contenir :

- le début et la fin de l'affichage ;
- l'appellation d'emploi du poste ;
- le nombre de postes ;
- une description sommaire des tâches ;
- les exigences normales du poste ;
- s'il s'agit d'un poste à temps plein ou à temps partiel ;
- l'échelle salariale en vigueur ;
- la période d'affichage ;
- nombre d'heures par semaine ;
- l'horaire.

14.02 Procédure d'affichage

a) Les personnes salariées intéressées doivent dans ce délai faire part par écrit, sur les formulaires prévus à cet effet, de leur candidature pour le poste en question, au bureau de la personne responsable des ressources humaines de l'Employeur.

b) Sous réserve des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'Employeur considère comme candidats les personnes salariées absentes pour une période prévue de moins de trente (30) jours et celles en mise à pied et qui ont avisé l'Employeur par écrit, avant la fin de l'affichage, qu'elles souhaitent se porter candidates à un poste affiché, tout en indiquant dans quelles appellations d'emploi.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de la liste des candidats en y indiquant leur ancienneté.

c) Toute personne salariée absente peut compléter et signer un formulaire pour poser sa candidature (registre des candidatures), pour chacun des postes qui l'intéresse et elle le remet à la personne responsable des ressources humaines.

d) Au terme de la période d'affichage précitée, l'Employeur fera connaître sa décision au regard de telles candidatures reçues dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

14.03 a) Si au terme de la période mentionnée à l'article 14.01 a), l'Employeur décide de pourvoir le poste, il accorde alors ledit poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi les

personnes salariées comprises dans l'unité de négociation et qui ont sollicité le poste vacant ou nouvellement créé à la condition que celle-ci satisfasse aux exigences normales de la tâche à laquelle elle voulait être promue ou transférée.

- b) Dans le cas où l'Employeur choisit un candidat de l'interne, il en avise par écrit ce candidat et le Syndicat dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage ainsi que de la date de début d'emploi. À l'intérieur de ce délai, il avise également par écrit les candidats qui n'ont pas été choisis.
- c) Dans le cas où l'Employeur ne choisit aucune personne salariée ayant posé sa candidature, il en avise par écrit les candidats et le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.
- d) La personne salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail à l'intérieur de laquelle elle pourra retourner à son ancien poste sans perte de droits et privilèges. L'Employeur durant cette même période, pourra aussi retourner la personne salariée à son ancien poste.
- e) En cas d'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de prouver qu'une personne salariée ne rencontre pas les exigences du poste lors de l'octroi d'un poste suite à un affichage.

14.04 Aux fins du présent article, si aucune personne salariée ne postule ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales du poste, celui-ci est pourvu par voie d'embauche. Dans ce cas, les qualifications du poste ne peuvent être inférieures à celles mentionnées sur l'avis d'affichage.

14.05 Aux fins d'affichage, les tableaux sont situés aux mêmes endroits que ceux indiqués à l'article 7.01.

14.06 Une personne salariée qui ne peut remplir les tâches de son poste à la suite d'une lésion professionnelle ou des limitations médicales, mais qui demeure capable de remplir les tâches d'un poste couvert par la convention collective peut être rémunérée, après entente entre les parties à un taux et à des conditions autres que ceux prévus à la convention collective.

14.07 Mise à pied

- a) En cas de réduction de l'effectif, que ce soit à la suite de

l'abolition d'un poste ou pour une autre raison, l'Employeur donne un avis de cinq (5) jours aux personnes salariées permanentes régulières ou permanentes saisonnières. Une copie de l'avis est transmise simultanément au Syndicat et procède par appellation d'emploi à mettre à pied d'abord les personnes salariées en période de probation de l'appellation d'emploi avant de mettre à pied, par ordre inverse d'ancienneté, les personnes salariées permanentes régulières de l'appellation d'emploi concernée.

14.08 Rappel au travail

Le rappel au travail des personnes salariées permanentes régulières ou permanentes saisonnières se fait par ordre d'ancienneté dans l'appellation d'emploi concernée.

Lors du rappel au travail, l'Employeur doit envoyer par courrier l'avis de rappel au travail sept (7) jours avant la date de son rappel, de même qu'une copie conforme au Syndicat. La personne salariée doit répondre en copie conforme aux deux (2) parties.

ARTICLE 15 - RAPPEL, ALLOCATION MINIMALE ET PRIMES

15.01 Sauf pour les personnes salariées qui, en raison de la nature de leurs fonctions, effectuent moins de trois (3) heures consécutives de travail, tels brigadier scolaire, une personne salariée qui se présente au travail à la demande expresse de l'Employeur a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures à son taux horaire habituel. Un autre rappel à l'intérieur de la période de trois (3) heures payées n'est pas considéré comme un nouveau rappel. Cette rémunération minimale de trois (3) heures n'est pas comptabilisée dans la semaine normale de travail.

Si le rappel concerne du travail à effectuer pour une période de deux (2) heures et plus, la personne salariée qui se présente au travail à la demande expresse de l'Employeur a droit à une rémunération au taux de cent cinquante pour cent (150%) du salaire régulier de la dite personne salariée pour le nombre d'heures effectivement travaillées, minimum de deux (2) heures.

Une personne salariée avisée qu'elle doit commencer sa journée de travail plus d'une (1) heure avant le début de son horaire normal de travail, ladite personne salariée reçoit le salaire au taux applicable.

15.02 Prime de remplacement ou chef d'équipe

Lorsqu'une personne salariée est nommée en remplacement de la directrice générale ou du chef d'équipe lors de maladie, vacances ou formation, la personne salariée bénéficie d'une prime équivalant à un (1,00\$) dollar d'augmentation de son taux horaire applicable aux heures travaillées lors de ce remplacement.

15.03 Primes de soir et de nuit

Toute heure travaillée entre 17h00 et 7h00 donne droit à une prime de quatre-vingt-dix (0,90 \$) cents l'heure pour la durée de la convention.

Cette prime n'est pas applicable lors des appels en référence à l'article 15.01 et lors des réunions.

15.04 Primes de disponibilité

- a) En référence au contrat du MTQ, une prime de disponibilité s'applique comme suit : la personne salariée qui est disponible en période de pré et post-saison est rémunérée de la façon suivante : du lundi matin 0h01 au dimanche 24h : vingt-cinq (25,00 \$) dollars par jour.
- b) Sur demande verbale et par la suite, confirmation écrite de l'Employeur, une prime de disponibilité de vingt-cinq (25,00 \$) dollars par jour s'applique en dehors de l'article 15.04 a).
- c) En référence à l'entretien et surveillance du réseau d'égout, la personne salariée qui est disponible reçoit une prime de :
 - vingt-cinq (25,00 \$) dollars par semaine à compter du 1^{er} janvier 2013 ;
 - trente (30,00 \$) dollars par semaine à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
 - trente-cinq (35,00 \$) dollars par semaine à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
 - quarante (40,00 \$) dollars par semaine à compter du 1^{er} janvier 2016 ;
 - quarante-cinq (45,00 \$) dollars par semaine à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
 - cinquante (50,00 \$) dollars par semaine à compter du 1^{er} janvier 2018.

La personne salariée n'a pas l'obligation de demeurer à

proximité du lieu de travail, mais doit répondre aux appels.

ARTICLE 16 - HEURES RÉGULIÈRES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Bureau

La semaine normale de travail des personnes salariées de bureau est de cinq (5) jours semaine du lundi au vendredi, dont les heures sont réparties entre 8h et 16h, avec une (1) heure pour dîner située entre 11h30 et 13h30, pour un total de sept (7) heures par jour et trente-cinq (35) heures par semaine. La période de dîner est fixe pour une période de 3 mois au minimum après entente avec la personne salariée; toutefois, l'heure de dîner peut être déplacée ponctuellement, après entente avec la personne salariée.

16.02 Personne salariée des travaux publics

Pendant la période de l'année où il n'y a pas de déneigement, la semaine régulière de travail des personnes salariées aux travaux publics est de cinq (5) jours semaine du lundi au vendredi, dont les heures sont réparties entre 7h30 à 16h30 du lundi au jeudi et de 7h à 15h30 le vendredi pour un total de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. La période de dîner est de trente (30) minutes.

Pendant la période de l'année où il y a du déneigement, une lettre d'entente sera négociée pour couvrir les besoins.

16.03 Horaire brigadier scolaire

La semaine régulière d'un brigadier scolaire est établie à heures brisées, en fonction du calendrier scolaire. En fonction de ce calendrier, la personne salariée visée doit assurer le nombre de présences requises dans une journée, pour veiller au passage sécuritaire des enfants lors de ces journées. Le nombre de passage est de cinq (5) par jour pour une durée minimale de cinq (5) heures par jour et de cinq (5) jours par semaine.

16.04 Horaire inspecteur en bâtiment, en environnement et aux travaux publics

Du 1^{er} mai au 31 octobre, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures semaine réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi de 7h30 à 16h30 pour huit (8) heures par jour et incluant une (1) heure pour dîner.

Du 1^{er} novembre au 30 avril, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures semaine réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi de 8h à 16h pour sept (7) heures par jour et incluant une (1) heure pour dîner.

16.05 Préposé aux Parcs

La semaine normale de travail de cette personne salariée est de trente-cinq (35) heures semaine, sur sept (7) jours, en fonction des besoins d'entretien et de la température. Les journées de travail n'ont pas nécessairement la même durée. L'affectation d'une personne salariée à l'entretien des parcs et installations ne peut pas excéder vingt-trois (23) semaines pour la seule année civile 2013.

16.06 Période de repos

L'Employeur accorde quinze (15) minutes de repos à chaque personne salariée au cours de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Tout travail supplémentaire requis par l'Employeur et effectué par une personne salariée régie par cette convention collective en sus du nombre d'heures prévues à l'horaire quotidien de la personne salariée permanente ou en sus de l'horaire hebdomadaire de l'emploi sera rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) du salaire normal de ladite personne salariée.

Exceptionnellement, pendant la période de déneigement, les personnes salariées du département des travaux publics seront rémunérés à cent cinquante pour cent (150%) de leur salaire normal après quarante (40) heures de travail effectuées au cours d'une semaine.

17.02 Une personne salariée peut choisir que les heures supplémentaires qu'elle a effectuées soient placées dans une banque de temps au taux de cent cinquante (150%) pour cent des heures effectivement travaillées. Toutefois, une personne salariée ayant un horaire hebdomadaire régulier de quarante (40) heures ne peut en aucun moment avoir en banque plus de quarante (40) heures. De même, pour les personnes salariées ayant un horaire hebdomadaire régulier de trente-cinq (35) heures, elles ne peuvent avoir en banque plus de trente-cinq (35) heures. Toutes les heures utilisées dans cette banque de temps peuvent être reconstituées jusqu'à la limite autorisée. La

banque de temps résiduelle d'une personne salariée lui est payée lorsqu'elle quitte l'emploi de la municipalité.

Le choix de placer des heures en banque de temps ou de se les faire monnayer est exprimé par la personne salariée au moment où elle est requise d'effectuer du travail supplémentaire de travailler en heures supplémentaires, ou selon les indications qu'aura données cette personne salariée à l'Employeur sur le formulaire prévu à cet effet. Cependant, toute heure excédant la limite autorisée est payée à la personne salariée au regard de la période de paie pertinente.

Une personne salariée peut utiliser ses heures en banque sous forme de congé à une date convenue avec l'Employeur, qui ne peut refuser à moins d'une raison valable reliée aux besoins opérationnels et de la nécessité de la présence de la personne salariée.

- 17.03** Les heures supplémentaires sont réparties aussi également que possible parmi les personnes salariées. Aux fins de répartition des heures supplémentaires, un refus équivaut à du temps travaillé.
- 17.04** Tout travail supplémentaire effectué doit être coupé d'une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, toutes les deux (2) heures. Lorsque la personne salariée travaille plus de quatre (4) heures, elle peut accoler ses deux (2) périodes de repos, sans perte de salaire, pour prendre un repas.
- 17.05** La personne salariée qui n'a pu reprendre ses heures accumulées au 31 décembre de chaque année se les fait payer à la paie suivante.

ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS

- 18.01** Les jours suivants sont considérés comme étant des fêtes chômées et payées :
- Vendredi saint;
 - Lundi de Pâques;
 - Journée nationale des Patriotes;
 - Fête nationale du Québec;
 - Fête du Canada;
 - Fête du Travail;
 - Fête de l'Action de grâces;
 - Veille de Noël;
 - Noël;
 - Lendemain de Noël;
 - Veille du Jour de l'An;

- Jour de l'An;
 - Lendemain du Jour de l'An;
- 18.02** Une personne salariée reçoit pour une fête le salaire qu'elle aurait normalement reçu si elle avait été appelée au travail un jour régulier de travail.
- 18.03** Si l'un de ces jours de congé coïncide avec un jour de congé hebdomadaire ou avec la période de vacances d'une personne salariée, celle-ci pourra prendre une journée additionnelle à une date convenue entre elle et son supérieur immédiat.
- 18.04** Afin de se prévaloir des dispositions du présent article, la personne salariée doit travailler le jour précédant et suivant cette fête, à moins que son jour de repos hebdomadaire ne coïncide avec l'un de ces jours où à moins que son absence ne soit autorisée par cette convention collective.

ARTICLE 19 - RÉGIME DE VACANCES

- 19.01** Toute personne salariée a droit aux vacances suivantes :
- a) si elle a moins d'un (1) an travaillé de façon continue, à une journée de vacances payée à son taux régulier pour chaque mois travaillé de façon continue, sans toutefois dépasser dix (10) jours ouvrables, à raison de quatre (4%) pour cent du salaire gagné;
 - b) après douze (12) mois travaillés de façon continue, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier, à raison de quatre (4%) pour cent du salaire gagné;
 - c) après trois (3) ans travaillés de façon continue, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier, à raison de six (6%) pour cent du salaire gagné;
 - d) après dix (10) ans travaillés de façon continue, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier, à raison de huit (8%) pour cent du salaire gagné;
 - e) après quinze (15) ans travaillés de façon continue, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux régulier, à raison de dix (10%) pour cent du salaire gagné;

- f) après vingt (20) ans travaillés de façon continue, à une journée de plus par année de service complétée, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente (30) jours de vacances payées à son taux régulier, à raison de dix point quatre (10.4%) pour cent du salaire gagné pour la 20^{ième} année et d'un ajout de point quatre (0.4%) pour cent par année suivante jusqu'à un maximum de douze (12%) pour cent;
- g) La période de service continu donnant droit à de telles vacances est établie à compter du 1^{er} mai au 30 avril.

19.02 Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque service. Pour les travaux publics, une (1) personne salariée à la fois peut bénéficier de vacances en période estivale. Le 1er avril, la personne responsable des ressources humaines affiche une demande de choix de vacances. Les personnes salariées ont jusqu'au 15 avril pour exprimer leur préférence. La personne responsable des ressources humaines affiche la confirmation des dates au plus tard le 30 avril. En confirmant les dates, la personne responsable des ressources humaines tient compte des besoins du service parmi les personnes salariées.

- 19.03**
- a) L'indemnité de vacances est remise à chaque personne salariée avant son départ en vacances pour sa période prise.
 - b) La personne salariée saisonnière peut à sa demande, si une telle pratique est autorisée par la Commission des normes du travail, recevoir à chaque paie le pourcentage de son indemnité de vacances.

19.04 Si, pour une raison quelconque, une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit à ses crédits de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux alinéas précédents.

19.05 Une personne salariée qui est absente pour raison médicale et qui n'est pas rétablie au début de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, si elle le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée à la suite d'un accord entre elle-même et l'Employeur. Il en est de même pour la personne salariée victime d'un accident alors que ses vacances ont débuté, pour la portion de vacances qui lui reste à prendre. Elle pourra alors aviser l'Employeur de son désir de retarder sa période de vacances et celle-ci pourra être prise après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 20 - MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 20.01** L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux personnes salariées qui se blessent au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour référer et transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à un hôpital ou à un établissement de santé, pour recevoir les soins médicaux.
- 20.02** Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.
- À cette fin, les parties conviennent de se réunir au besoin, pour étudier toute question relative à la santé et à la sécurité des personnes salariées.
- 20.03** La personne salariée blessée doit, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures même de nature bénigne doivent être rapportés immédiatement au supérieur et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.
- 20.04** Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours de maladie en faveur de la personne salariée.
- 20.05** La personne salariée qui est incapable de remplir ses fonctions habituelles par suite d'une lésion professionnelle continue de recevoir son salaire normal de la part de l'Employeur jusqu'à la date où la CSST rend une décision initiale sur l'admissibilité de la réclamation de la personne salariée. Par la suite, le cas échéant, les paiements sont effectués conformément aux lois applicables en cette matière.

ARTICLE 21 - JOURS DE MALADIE

- 21.01** À compter du 1^{er} janvier 2013, il est octroyé à toute personne salariée permanente régulière régie par la présente convention collective un crédit de maladie de quatre (4) jours ouvrables pour l'année.

À compter du 1^{er} janvier 2014, il est octroyé à toute personne salariée permanente régulière régie par la présente convention collective un crédit de maladie de cinq (5) jours ouvrables pour l'année.

À compter du 1^{er} janvier 2015 et pour la durée de la présente convention collective, il est octroyé à toute personne salariée permanente régulière régie par la présente convention collective un crédit de maladie de six (6) jours ouvrables pour l'année.

Le calcul du crédit maladie pour toute personne salariée permanente saisonnière est fait au prorata du nombre d'heures régulières effectivement travaillées.

Ces jours peuvent être utilisés, lors de maladie de son enfant ou un parent proche, en informant son supérieur dans les meilleurs délais.

- 21.02** Le salaire de la personne salariée absente par maladie ou accident lui est payé au taux régulier jusqu'à la limite des jours de maladie à son crédit, pourvu qu'elle n'ait pas droit à une autre indemnité de quelque nature que ce soit.
- 21.03** Au 15 décembre de chaque année, les jours de maladie encore au crédit de la personne salariée lui sont monnayables à cent pour cent (100%), au taux de salaire en vigueur à cette date.
- 21.04** a) Dans tous les cas d'absence pour maladie, l'Employeur peut exiger un certificat médical à compter de la troisième journée d'absence continue.
- b) L'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix. Le médecin est choisi par l'Employeur et cette dernière assume les frais.
- 21.05** Dans le cas où le médecin de l'Employeur diffère d'opinion du médecin de la personne salariée, après entente entre le médecin de l'Employeur et le médecin de la personne salariée, ils choisissent un médecin-arbitre qui rendra une décision sans appel, sauf dans les cas de CSST ou de la SAAQ ou une autre loi.

ARTICLE 22 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 22.01** L'Employeur observera les règlements prévus par la loi pour ce qui a trait à la sécurité, à l'hygiène et à la santé de ses personnes salariées.
- 22.02** Les parties aux présentes acceptent de coopérer dans toute la mesure du possible, à la prévention des accidents et à la promotion de la sécurité et de la santé de ses personnes salariées.

22.03 À compter de l'année 2013, l'Employeur verra, d'ici le 1^{er} juin 2013, à mettre à jour ou rafraîchir, le cas échéant, et équiper chacune de ses personnes salariées des équipements individuels nécessaires pour l'exercice sécuritaire de leurs fonctions respectives, et selon les indications ci-après pour chacun des postes :

Légende :

- 1 = Chef d'équipe opérateur et journalier-opérateur - Travaux publics
- 2 = Mécanicien-opérateur - Travaux publics
- 3 = Journalier-opérateur saisonnier - Travaux publics (12 semaines)
- 4 = Journalier-opérateur réserviste - Travaux publics
- 5 = Brigadier scolaire - Sécurité publique
- 6 = Brigadier scolaire réserviste - Sécurité publique
- 7 = Inspecteur municipal - Administration
- 8 = Préposé aux parcs - Travaux publics (pour l'année civile 2013)

Équipements/Postes	1	2	3	4	5	6	7	8
Bottes de caoutchouc	1	1					1	
Imperméable	1	1			1	1	1	1
Casque sécurité (avec ou sans protecteur auditif selon le poste)	1	1	1	1			1	1
Lunettes sécurité	*	*	*				*	*
Lunettes sécurité à la vue		1						
Bottines de sécurité	1	1	1				1	1
Couvre-chaussures	1	1					1	
Salopettes	1	2					1	
Sarraus	1	2					1	
Gants de travail	*	*	*	*			*	*
Habit d'hiver					1			
Veste de sécurité	1	1	1	1	1	1	1	1

* au besoin et selon le type d'usage en rapport avec les fonctions du poste.

N.B. : pour les lunettes de sécurité à la vue du mécanicien-opérateur, l'Employeur paie cinquante (50%) pour cent du prix de la lunette.

Pour l'ensemble des personnes salariées permanentes régulières, l'Employeur verra à payer à chacun de ses salariés une allocation de cent (100,00\$) dollars par année pour l'achat de vêtements identifiés à la Municipalité.

Pour l'ensemble des personnes salariées permanentes régulières, l'Employeur verra à payer à chacun de ses salariés une allocation de

deux cents (200,00\$) dollars pour l'achat d'un manteau identifié à la Municipalité.

À compter du 1^{er} avril 2014 et chaque 1^{er} avril par la suite, l'Employeur verra à payer à chacun de ses salariés une allocation de maintien de ces équipements individuels, pondérés de la manière suivante et sur présentation des pièces justificatives, selon le tableau ci-dessous (référence à la légende de 22.03) :

1.	300,00\$
2.	300,00\$
3.	150,00\$
4.	50,00\$
5.	200,00\$
6.	50,00\$
7.	150,00\$
8.	150,00\$
	pour
	l'année
	civile
	2013

Les vêtements et uniformes fournis demeurent la propriété de la municipalité et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure.

22.04 L'Employeur s'engage à former les personnes salariées au cours de secouriste en milieu de travail.

ARTICLE 23 - CONGÉS SOCIAUX

23.01 Les personnes salariées permanentes auront droit aux congés suivants dans les cas mentionnés ci-dessous :

- a) à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant du conjoint, de son père ou de sa mère, cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) non payés;
- b) à l'occasion du décès, d'une sœur, d'un frère, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, de la belle-mère ou du beau-père: trois (3) jours ouvrables, dont deux (2) non payés;
- c) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, dont trois (3) non payés;

- d) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours ouvrables, dont deux (2) non payés.

Les personnes salariées d'autres statuts que celui de personne salariée régulière ont droit aux congés pour événements familiaux prévus par la *Loi sur les normes du travail*, et selon les conditions de cette loi.

- 23.02** Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir l'Employeur avant son départ et produire, sur demande, la preuve et l'attestation de ces faits.
- 23.03** Dans le cas de décès, les congés sociaux accordés devront être pris dans la semaine immédiate suivant le décès. Cependant, si l'incinération a lieu plus tard, la personne salariée peut conserver une journée d'absence pour assister à la cérémonie.
- 23.04** Lorsque l'endroit des funérailles est situé à une distance excédant deux cent quarante (240) kilomètres, une (1) journée additionnelle, sans perte de salaire, est prévue pour y assister.

23.05 **Congé de maternité, paternité, parental et d'adoption**

L'Employeur accorde à toute personne salariée qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité et/ou parental et cela en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale.

La personne salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité, paternité et/ou parental doit reprendre son travail lors de l'échéance du congé et l'Employeur lui verse le salaire et les mêmes avantages qu'elle aurait droit si elle était restée au travail

Le cas échéant et si de tels régimes lui sont applicables, la participation de la personne salariée aux régimes de retraite et d'assurance collective, reconnue à son lieu de travail, ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée en congé de maternité, paternité et/ou parental, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

Congé de maternité

Une personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé peut être fractionné à la demande de la personne salariée.

La répartition des semaines de congé de maternité avant et après la naissance est à la discrétion de la personne salariée.

La personne salariée enceinte qui doit s'absenter de son travail pour une visite chez le médecin reçoit son plein salaire pour un maximum de seize (16) heures pour toute la durée de sa grossesse.

La personne salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit aviser par écrit le directeur général au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail.

Congé parental et d'adoption

L'Employeur accorde à toute personne salariée, soit le père ou la mère et la personne salariée qui adopte un enfant mineur qui en fait la demande, un congé parental et cela en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale. Cedit congé peut être fractionné à la demande de la personne salariée.

La personne salariée doit alors aviser par écrit le directeur général au moins dix (10) jours ouvrables avant le début du congé. Cet avis doit être accompagné de l'acte de naissance ou d'adoption.

- a) La personne salariée ayant bénéficié d'un congé parental ou paternité doit reprendre son travail lors de l'échéance dudit congé.
- b) La personne salariée doit aviser par écrit le directeur général au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail.

Au retour du congé de maternité, paternité et/ou parental, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel et lui donner le salaire et les mêmes avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail.

ARTICLE 24 - RÉGIME DE RETRAITE

24.01 L'Employeur et la personne salariée permanente régulière versent chacune une contribution de cinq pour cent (5%) équivalente du salaire normal brut.

Ces sommes sont placées en fiducie, après entente entre les parties quant au choix du fiduciaire

24.02 Le choix du régime et du fiduciaire ainsi que toute modification sont convenus d'un commun accord.

ARTICLE 25 - GÉNÉRALITÉS

25.01 Améliorations techniques et académiques

- a) L'Employeur peut consentir à défrayer le coût de tout cours qui aidera une personne salariée dans son poste. De plus, elle rembourse les frais de déplacement encourus pour suivre le cours, au taux prévu à l'article 26.
- b) L'Employeur devra être avisé de la décision de la personne salariée de se spécialiser, avant le début du cours, et devra recevoir l'approbation du Conseil.
- c) Ces cours devront être en dehors des heures normales de travail, sauf exception qui pourrait être autorisée par l'Employeur.

25.02 Congé sans solde

Une personne salariée bénéficie, sur demande écrite faite deux (2) mois à l'avance, d'un congé sans solde d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Si une personne salariée désire mettre fin à ce congé sans solde plus tôt que la date prévue, elle peut le faire avec un préavis d'un (1) mois.

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans solde, maintient son ancienneté. Si elle désire maintenir ses assurances collectives, elle doit payer la totalité de la prime, la part de la Municipalité et la part de la personne salariée. La personne salariée ne bénéficie d'aucun avantage social (ex.: jours fériés, congés de maladie,) durant le congé sans solde.

Un tel congé sans solde ne peut être accordé qu'une fois par sept (7) ans.

ARTICLE 26 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 26.01** A compter du 1^{er} janvier 2013, toute personne salariée requise par l'Employeur de se déplacer à l'extérieur du territoire de la Municipalité de la paroisse de Saint-François-Xavier-de-Brompton, avec son véhicule automobile, est remboursée par une indemnité de quarante-huit (0,48 \$) cents le kilomètre. Une fois par année, ce taux est indexé au 1^{er} janvier de chaque année selon l'indice du taux de l'énergie. Ce taux ne s'applique pas pour les sorties à l'intérieur du territoire de la municipalité; dans ces cas cependant, un montant de cinq (5,00 \$)

dollars, par sortie, est octroyé. Au regard des sorties à l'extérieur du territoire, le montant minimal que reçoit une personne salariée pour l'usage de son véhicule est le plus élevé des montants suivants : le résultat du taux appliqué au kilomètre ou un montant minimum de sept dollars et cinquante cents (7,50 \$).

À compter du 1^{er} janvier 2014, ces montants pour l'allocation de sorties seront indexés chaque 1^{er} janvier au coût de l'Indice du prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente, tel qu'établi par la Régie des rentes du Québec.

26.02 A compter du 1^{er} janvier 2013, la personne salariée qui est tenue par l'Employeur de se déplacer à l'extérieur du territoire de la Municipalité, a droit à une allocation de repas comme suit, sur présentation de pièces justificatives, à moins que le repas ne soit fourni au cours de l'activité :

- Déjeuner : 8,00 \$
- Dîner : 13,00 \$
- Souper : 20,00 \$

À compter du 1^{er} janvier 2014, ces montants seront indexés chaque 1^{er} janvier au coût de l'Indice du prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente, tel qu'établi par la Régie des rentes du Québec.

De plus, l'Employeur rembourse à la personne salariée les dépenses encourues pour le stationnement sur présentation de pièces justificatives.

26.03 a) L'Employeur s'engage à défrayer une (1) cotisation inhérente aux associations professionnelles reliées à la fonction d'inspecteur sur présentation des pièces justificatives.

b) La Municipalité s'engage à rembourser la somme maximale de mille cinq cent quatre-vingts (1 580,00 \$) dollars annuellement, pour les événements suivants : formation, congrès, colloques, etc., sur présentation de pièces justificatives, reliés à la fonction d'inspecteur. À compter du 1^{er} janvier 2014, ce montant sera indexé chaque 1^{er} janvier au coût de l'Indice du prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente, tel qu'établi par la Régie des rentes du Québec.

26.04 Sur demande écrite d'au moins trente (30) jours, la personne salariée obtient de l'Employeur un congé sans traitement, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale

autre que la Municipalité de la paroisse de Saint-François-Xavier-de-Brompton pour la période prévue dans la loi électorale applicable.

- 26.05**
- a) Dans le cas où une personne salariée est requise de témoigner ou à servir de juré dans une cause devant une Cour de justice, dans laquelle elle n'est pas partie ou accusée. La personne salariée ne doit pas subir aucune perte de salaire et l'Employeur lui verse son salaire comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, la personne salariée s'engage à remettre à l'Employeur le montant en salaire reçu de la cour sauf l'indemnité de repas et kilométrage.
 - b) La personne salariée demandée pour être juré ou témoin peut changer sa période de vacances ou de jours fériés. Le moment de la prise de vacances ou de jours fériés se fait après entente avec l'Employeur.

26.06 Responsabilité civile

L'Employeur s'engage à défendre une personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. L'Employeur convient d'indemniser la personne salariée déclarée responsable de la perte ou des dommages qu'elle a causée, sauf dans les cas de faute lourde ou de négligence grossière ou intentionnelle, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions en tant que personne salariée.

ARTICLE 27 - ASSURANCE-GROUPE

- 27.01** L'Employeur verse soixante pour cent (60%) de la prime des assurances suivantes pour toutes les personnes salariées permanentes régulières:
- assurance-salaire;
 - assurance-accident, maladie;
 - assurance-vie.
- 27.02** Les plans présentement en vigueur le demeurent pour la durée de la convention collective. Tout changement se fait en accord des deux parties.

ARTICLE 28 - ANNEXES

- 28.01** Toutes les annexes et ententes signées ultérieurement par les parties font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION


- 29.01** La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2019.
- 29.02** Les dispositions de la présente convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé en la Municipalité de la paroisse de Saint-François-Xavier-de-Brompton, ce 10^e jour du mois de septembre 2013.

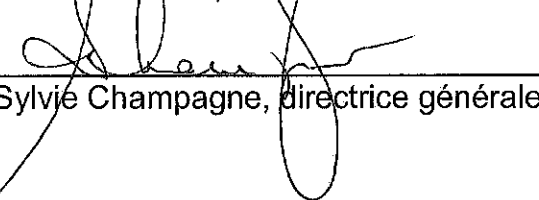
**MUNICIPALITÉ DE LA PAROISSE DE
SAINT-FRANÇOIS-XAVIER-DE-BROMPTON**



Claude Sylvain, maire

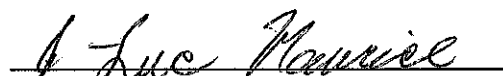


Gérard Messier, conseiller

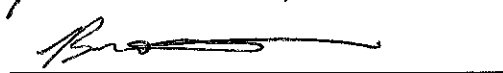


Sylvie Champagne, directrice générale


**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4833**



Jean-Luc Maurice, président



Bruno Mathieu, vice-président



Alain Savignac, conseiller syndical
SCFP

**ANNEXE « A - 1 »
LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES
SALARIÉES PERMANENTES RÉGULIÈRES**

Personne salariée	Poste	Date d'embauche
GARANT, Nicole	Secrétaire-trésorière adjointe	20 octobre 1987
MAURICE, Jean-Luc	Mécanicien-opérateur	1 ^{er} juillet 1994
MATHIEU, Bruno	Chef d'équipe – Travaux publics	15 décembre 2008
LEROUX, Jocelyn	Inspecteur en bâtiment, en environnement et aux travaux publics	04 octobre 2010
VACANT	Journalier-opérateur	À combler après la signature (septembre 2013)

ANNEXE « A - 2 »
LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES
SALARIÉES PERMANENTES SAISONNIÈRES

Personne salariée	Poste	Date d'embauche
MATHIEU, Lyse	Brigadière (25 heures/semaine)	1 ^{er} mars 1984
ROULEAU, Israël	Journalier-opérateur Saison hivernale (26 semaines, contrat MTQ)	29 décembre 2007
CORRIVEAU, Mathieu	Journalier-opérateur Saison hivernale (12 semaines)	29 novembre 2012

**ANNEXE « A -3 »
LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES
SALARIÉES RÉSERVISTES**

Personne salariée	Poste	Date d'embauche
SPÉNARD, Caroline	Brigadière scolaire	1 ^{er} décembre 2005
SPÉNARD, Élodie	Brigadière scolaire	3 novembre 2011
LÉVEILLÉE, Éric	Journalier-opérateur	30 août 2006
BOUCHARD, Jean-François	Journalier-opérateur	26 novembre 2010
NAULT, Éric	Journalier-opérateur	7 mars 2011
LALANDE, Pascal Gagnon	Journalier-opérateur	07 décembre 2010
ROULEAU, Guillaume	Journalier-opérateur	15 septembre 2011
VIGNEUX, Samuel	Journalier-opérateur	29 décembre 2011
ROULEAU, Richard	Journalier-opérateur	7 mars 2011

**ANNEXE « A-4 »
LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES
SALARIÉES ÉTUDIANTES**

Personne salariée	Poste	Date d'embauche
JOLIN, Sabrina	Animatrice SAE	20 juin 2011
GAGNON, Stéphanie	Animateur SAE	5 juin 2012
FRAPPIER, Mathias	Animateur SAE	02 juillet 2012

**ANNEXE « B »
TAUX HORAIRE DES SALAIRES**

Poste	Échelon	Taux 1er janvier 2012	Taux 1er janvier 2013	Taux 1er janvier 2014 2,5%	Taux 1er janvier 2015 2,5%	Taux 1er janvier 2016 2,5%	Taux 1er janvier 2017 2,5%	Taux 1er janvier 2018 2,5%	Taux 1er janvier 2019 2,5%
Secrétaire-trésorière adjointe	1		18,90 \$	19,42 \$	19,96 \$	20,51 \$	21,07 \$	21,65 \$	22,24 \$
	2		19,90 \$	20,42 \$	20,96 \$	21,51 \$	22,07 \$	22,65 \$	23,24 \$
	3	20,44 \$	20,90 \$	21,42 \$	21,96 \$	22,51 \$	23,07 \$	23,65 \$	24,24 \$
Brigadière scolaire	1		10,50 \$	10,81 \$	11,13 \$	11,46 \$	11,80 \$	12,14 \$	12,50 \$
	2		11,50 \$	11,81 \$	12,13 \$	12,46 \$	12,80 \$	13,14 \$	13,50 \$
	3	11,85 \$	12,50 \$	12,81 \$	13,13 \$	13,46 \$	13,80 \$	14,14 \$	14,50 \$
Chef d'équipe opérateur	1		20,38 \$	20,94 \$	21,51 \$	22,10 \$	22,70 \$	23,32 \$	23,95 \$
	2		21,38 \$	21,94 \$	22,51 \$	23,10 \$	23,70 \$	24,32 \$	24,95 \$
	3	21,89 \$	22,38 \$	22,94 \$	23,51 \$	24,10 \$	24,70 \$	25,32 \$	25,95 \$
Mécanicien-opérateur	1		19,19 \$	19,72 \$	20,26 \$	20,82 \$	21,39 \$	21,97 \$	22,57 \$
	2		20,19 \$	20,72 \$	21,26 \$	21,82 \$	22,39 \$	22,97 \$	23,57 \$
	3	20,72 \$	21,19 \$	21,72 \$	22,26 \$	22,82 \$	23,39 \$	23,97 \$	24,57 \$
Journalier-opérateur	1		17,58 \$	18,07 \$	18,57 \$	19,09 \$	19,61 \$	20,15 \$	20,71 \$
	2		18,58 \$	19,07 \$	19,57 \$	20,09 \$	20,61 \$	21,15 \$	21,71 \$
	3	19,58 \$	19,58 \$	20,07 \$	20,57 \$	21,09 \$	21,61 \$	22,15 \$	22,71 \$
Signaleur		14,65 \$	14,65 \$	15,02 \$	15,39 \$	15,78 \$	16,17 \$	16,58 \$	16,99 \$
Inspecteur en bâtiment, en environnement et aux travaux publics	1		20,89 \$	21,46 \$	22,05 \$	22,65 \$	23,27 \$	23,90 \$	24,55 \$
	2		21,89 \$	22,46 \$	23,05 \$	23,65 \$	24,27 \$	24,90 \$	25,55 \$
	3	21,89 \$	22,89 \$	23,46 \$	24,05 \$	24,65 \$	25,27 \$	25,90 \$	26,55 \$
Animateur aux loisirs Étudiant aux parcs		9,90\$**	**	**	**	**	**	**	**
Préposé aux parcs	1		12,13 \$						
	2		13,13 \$						
	3	13,82 \$	14,13 \$						

* Si le taux d'IPC applicable à compter du 1er janvier 2014, calculé conformément à la formule prévue à l'annexe C donne un résultat plus élevé que d'appliquer deux virgule cinq (2,5 %) pour cent aux taux applicables au 31 décembre 2013, alors le taux calculé selon la formule d'IPC s'appliquera.

** Le taux pour ce poste ne peut jamais être inférieur à celui établi selon la *Loi sur les normes minimales du travail et deux virgule cinq (2,5 %)* pour cent de plus si la personne salariée revient pour une deuxième, troisième année et ainsi de suite.

Toutes les personnes salariées dont le nom apparaît sur les listes d'ancienneté au jour de la signature sont intégrées à l'échelon 3 de leur poste occupé.

Toutes les personnes salariées embauchées après la date de signature de la convention sont intégrées à l'échelon 1 de leur poste occupé. La personne salariée progresse à l'échelon 2 dès qu'elle a complété un an d'ancienneté et à l'échelon 3 dès qu'elle a complété sa deuxième année d'ancienneté. Le calcul de l'ancienneté est basé suivant un poste permanent de trente-cinq (35) heures de cinquante-deux (52) semaines (1 820 heures) ou quarante (40) heures de cinquante-deux (52) semaines (2 080 heures), au prorata, selon le cas.

Rétroactivité: Les dispositions de la convention collective entrent en vigueur à compter de la date de signature, sauf les taux des salaires, lesquels s'appliquent conformément au tableau apparaissant ci-haut, et en faveur des personnes salariées dont le nom apparaît sur les listes d'ancienneté au jour de la signature, tenant compte du poste occupé à toute période pertinente. Cette rétroactivité est payable en entier dans les trente (30) jours de la date de signature de la convention collective.

ANNEXE « C »
INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

AUGMENTATION SALARIALE
ANNÉES 2013 à 2019

Au regard des taux de salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2014, les parties conviennent que le taux d'IPC retenu aux fins de déterminer quels seront les taux horaires applicables pour ces années, sera le taux d'IPC retenu par la Régie des rentes du Québec au 31 octobre 2013 et par la suite à tous les 31 octobre de la convention collective.

Dans l'éventualité où l'Indice des prix à la consommation (I.P.C.), subirait une augmentation de plus de deux virgule cinq (2,5%) pour cent, les personnes salariées régies par la convention collective (à l'exception des personnes salariées étudiantes) recevront rétroactivement l'écart entre deux virgule cinq (2,5%) pour cent et trois virgule cinq (3,5%) pour cent jusqu'à un maximum d'augmentation salariale de quatre pour cent (4 %) pour chacune de ces années. Exemple : I.P.C. = 3,2 % = rétroactivité de 0,7%

Dans cette éventualité l'annexe « B » (taux des salaires) sera réajustée en conséquence

ANNEXE « D » DESCRIPTION DE TÂCHES

Chef d'équipe opérateur

Sommaire du poste

Sous l'autorité de la direction générale, le titulaire de ce poste planifie, organise, contrôle et exécute les différents travaux à être réalisés dans la municipalité. Il travaille en collaboration avec l'inspecteur en bâtiment, en environnement et aux travaux publics, s'il y a lieu. Il supervise également les membres du personnel sous sa responsabilité.

Responsabilités

- À titre de chef d'équipe opérateur, il coordonne l'exécution des travaux des salariés aux travaux publics notamment, par l'établissement et le suivi des horaires de travail et le respect de l'échéancier des travaux. Agit comme journalier-opérateur et est appelé à exécuter certains travaux de mécanique;
- Les décisions sont prises par lui quant à réunir toute l'équipe pour le déneigement, type d'abrasif, urgence, etc.;
- Réaliser toute autre tâche connexe ou dévolue par son supérieur immédiat.

Mécanicien-opérateur

Sommaire du poste

Sous l'autorité du chef d'équipe opérateur, le titulaire de ce poste répare, recherche la cause des pannes, règle, remet en état et entretient l'équipement nécessaire aux travaux publics. De plus, il conduit les véhicules destinés à l'entretien des infrastructures municipales. Il doit travailler dans plusieurs champs d'activités auprès de l'équipe des travaux publics.

Responsabilités

- À titre de mécanicien-opérateur, le titulaire doit accomplir les tâches liées à l'emploi de mécanicien et les tâches de journalier-opérateur;
- Il réalise toute autre tâche connexe ou dévolue par son supérieur immédiat.

Journalier-opérateur

Sommaire du poste

Sous l'autorité du chef d'équipe opérateur, le titulaire de ce poste travaille dans plusieurs champs d'activités auprès de l'équipe des travaux publics.

Responsabilités

- Opérer la machinerie nécessaire aux fins de l'entretien des chemins en hiver, l'entretien des chemins en été et la patrouille des routes;
- Entretenir la machinerie sous sa responsabilité;
- Collaborer à l'achat de pièces destinées à la réparation de l'équipement et de la machinerie;
- Exécuter des travaux de construction, de réparations et d'entretien du réseau d'égout;
- Exécuter des travaux manuels reliés à de l'entretien des bâtiments et des terrains de la municipalité;
- Réaliser toute tâche connexe ou dévolue par son supérieur immédiat.

Préposé aux parcs

Sommaire du poste

Sous l'autorité du chef d'équipe opérateur, le titulaire de ce poste exécute des travaux manuels reliés à de l'entretien des bâtiments et des terrains de la municipalité.

Il réalise toute autre tâche connexe ou dévolue par son supérieur immédiat.

Brigadier scolaire

Sommaire du poste

Sous l'autorité de la direction générale, le titulaire de ce poste assure la sécurité des enfants lors du calendrier scolaire. Il réalise toute autre tâche connexe ou dévolue par son supérieur immédiat.

Inspecteur en bâtiment, en environnement et aux travaux publics

Sommaire du poste

Sous l'autorité de la direction générale, le titulaire de ce poste a pour fonction de contrôler, conseiller, appliquer et administrer les règles municipales établies. Il agit dans le cadre des sphères suivantes : inspection municipale volets : cours d'eau, égout, support à la voirie, inspection agraire, gardien d'enclos, émission de permis et environnement. Il collabore avec les promoteurs pour faciliter la réalisation de projets d'infrastructures. Il réalise toute autre tâche connexe ou dévolue par son supérieur immédiat.

Secrétaire-trésorière adjointe

Sommaire du poste

Sous l'autorité de la direction générale, le titulaire de ce poste assiste la direction générale dans l'exécution de différentes tâches administratives et cléricales. Elle agit à titre de secrétaire et de réceptionniste, accueille et informe les citoyens de différents programmes et services. Il réalise toute autre tâche connexe ou dévolue par son supérieur immédiat.