

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ DE
ST-ÉDOUARD-DE-MASKINONGÉ**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 968-A**

EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2017

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
1	But de la convention -----1
2	Définition des termes -----1
3	Reconnaissance du syndicat -----2
4	Régime syndical -----3
5	Affaires syndicales et professionnelles -----4
6	Procédures et règlement des griefs -----4
7	Arbitrage des griefs -----5
8	Mesures disciplinaires -----6
9	Ancienneté -----6
10	Affectation temporaire -----8
11	Création ou modification de fonction -----9
12	Les salaires -----9
13	Horaire de travail -----9
14	Rappel au travail ----- 10
15	Rémunération de surtemps ----- 10
16	Jours fériés ----- 10
17	Vacances annuelles ----- 10
18	Congés spéciaux ----- 11
19	Sécurité au travail ----- 12
20	Sécurité d'emploi ----- 12
21	Congé maladie ----- 12
22	Allocation de déplacement ----- 13
23	Perfectionnement ----- 13
24	Régimes d'épargne et de retraite ----- 13
25	Durée de la convention ----- 13
	Signature de la convention ----- 14
 Annexes	
A	Liste des employés réguliers ainsi que leur classification ----- 15
B	Salaires ----- 16
C	Vêtements et équipements ----- 17
D	Description sommaire des fonctions ----- 18
 Lettres d'entente	
1	Avantages consentis à Monsieur Lafrenière, inspecteur municipal ----- 19
2	Préavis lors de départ à la retraite ----- 20

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

- 2.01 Aux fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après

a) EMPLOYEUR

Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé

b) DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le directeur général de la Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé

- 2.02 SYNDICAT

Le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 968-A

EMPLOYÉ

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et travaillant pour l'Employeur.

- 2.03 a) EMPLOYÉ RÉGULIER

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation à l'article 3.04 qui a complété la période de probation prévue à l'article 9.01 et embauché à ce titre par l'Employeur. La liste des employés réguliers apparaît à l'annexe «A» des présentes.

b) EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS COMPLET

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation à l'article 3.04 dont les services sont requis sur une base annuelle et qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 13.01

c) EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation à l'article 3.04 qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 13.01.

Cet employé a droit à tous les avantages de la convention collective au prorata des heures travaillées.

d) EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS COMPLET SAISONNIER

Tout salarié visé par le certificat d'accréditation à l'article 3.04 dont les services sont requis sur une base saisonnière et qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 13.01 avec une garantie de trente (30) semaines de travail par année et de trente-deux (32) heures de travail par semaine.

Cet employé a droit à tous les avantages de la convention collective.

2.04 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

Tout employé embauché pour remplacer un salarié visé par le certificat d'accréditation à l'article 3.04 temporairement absent pendant la durée de cette absence, ou embauché pour accomplir un travail spécial, ou défini pendant une période déterminée soit, pour parer à un surcroît de travail, soit pour occuper un poste autre qu'un poste vacant au sens de la convention collective.

Cet employé sera mis à pied lorsque le besoin pour lequel il a été embauché sera terminé.

Malgré ce qui précède les employés réguliers temps partiel auront priorité sur les employés temporaires pour les remplacements ou surcroît de travail prévus aux présentes jusqu'à ce qu'ils aient complété une semaine régulière de travail.

2.05 DÉFINITION DE SERVICE CONTINU

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 968-A comme l'agent négociateur des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 7 mai 2001 et ses amendements subséquents.
- b) L'Employeur reconnaît le conseiller technique du Syndicat comme porte-parole du Syndicat. Après entente préalable avec le directeur général ou son représentant, l'Employeur accorde l'entrée libre au conseiller technique du Syndicat pour s'occuper d'affaires syndicales
- 3.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective de travail.
- 3.03 Si l'une des stipulations de la présente convention devient nulle en raison de toute législation applicable, elle sera réputée non écrite sans toutefois affecter les autres clauses de la convention.
- 3.04 a) La présente convention s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation AQ-1005-1199 émis le 7 mai 2001 conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 968-A.

- b) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas de travail du ressort des employés membres de l'unité de négociation durant les heures régulières ou supplémentaires sauf dans les cas suivants:
- i. aux fins d'entraînement des nouveaux employés;
 - ii. en cas de non-disponibilité des employés réguliers et/ou temporaires;
 - iii. en cas d'urgence, en attendant l'arrivée du personnel en nombre suffisant;
 - iv. en cas de démonstration.
- 3.05 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de menaces, contraintes, discrimination ou distinction injuste contre quelque employé que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses croyances religieuses ou leur absence, de ses opinions politiques ou autres ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
- 3.06 Le Syndicat peut afficher sur le tableau prévu à cet effet tout document identifié comme lui appartenant par la signature d'un de ses officiers et en envoie une copie au Directeur général. Ces documents ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout nouvel employé doit, dès son embauche, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat. L'Employeur n'est toutefois pas tenu de congédier un employé dont l'adhésion au Syndicat est refusée ou qui en est expulsé par la suite.
- 4.02 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque employé, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat à compter du moment où il en est avisé par écrit par ce dernier. Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'employé qui suit l'avis mentionné plus haut et elles doivent apparaître sur les formules T-4 et TP-4 de l'employé concerné.
- 4.03 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, à chaque mois, la somme ainsi déduite ainsi que la liste des noms et adresses des employés, leur salaire de base et les montants retenus pour chacun d'eux.
- 4.04 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements des cotisations doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 4.05 Dans le cas de cotisations régulières ou spéciales, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 4.06 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, copie des statuts ainsi que le nom des officiers du Syndicat.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 5.01 L'Employeur accorde des absences sans paie aux personnes salariées désignées par le Syndicat pour assister à des congrès ou journées d'étude syndicales ou professionnelles. Le nombre de personnes salariées ainsi libérées ne doit pas dépasser une (1) à la fois, et le total de ces absences ne doit pas dépasser cinq (5) jours ouvrables par année. Le tout sujet à un préavis écrit émis par le Syndicat à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 5.02 Les personnes salariées désignées par le Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent après en avoir avisé la direction immédiate, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire à l'occasion de :
- a) réunion confirmée lors de la négociation et/ou la conciliation du renouvellement de la présente convention collective de travail, ainsi que lors de négociations et/ou d'audition de maintien de services essentiels, une (1) personne représentante autorisée du Syndicat au maximum ;
 - b) réunion confirmée avec les personnes représentantes de l'Employeur pour des discussions relatives à des griefs ou des mécontentes une (1) personne représentante autorisée du Syndicat au maximum ;
 - c) audition d'un grief individuel par la personne arbitre, une (1) personne représentante du Syndicat et la personne plaignante ;
 - d) audition d'un grief collectif par la personne arbitre, une (1) personne représentante du Syndicat ;
 - e) audition par un commissaire du travail de même que lors d'audition par le tribunal du travail, une (1) personne représentante du Syndicat et la personne plaignante.
- 5.03 La personne représentante du Syndicat peut s'adjoindre une (1) personne conseillère extérieure au Syndicat pour participer à toutes les réunions entre le syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 6 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Aux fins de l'article 6 des présentes:
- a) Grief signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
 - b) Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.
 - c) Les délais sont de rigueur, ils ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
 - d) Si le plaignant omet de poursuivre un grief à l'étape suivante à l'intérieur des délais prévus pour ce faire, son grief est réputé abandonné. Par ailleurs, si l'Employeur omet de répondre à un grief dans les délais prévus, le plaignant réfère à l'étape suivante à l'expiration du délai accordé à l'Employeur pour donner sa réponse.

- e) Une erreur de forme (c'est-à-dire qui n'en affecte ni la nature ni le fond) dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation; l'Employeur doit être informé au moins quinze (15) jours avant une séance d'arbitrage d'une correction apportée à une erreur de forme.
- f) Tout grief doit mentionner les faits dont il origine et indiquer le règlement demandé. De plus, dans la mesure du possible, le grief indique le ou les articles de la convention collective dont les dispositions n'auraient pas été respectées.
- 6.02 Tout plaignant doit soumettre son grief par écrit au directeur général dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de l'événement qui lui a donné naissance.
- Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief, le directeur général doit convoquer le Syndicat et l'employé à une rencontre pour discuter du grief.
- Le directeur général doit répondre par écrit au plaignant, dont copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe précédent.
- 6.03 Si le directeur général ne donne pas sa réponse dans le délai imparti ou si celle-ci est insatisfaisante, le plaignant doit soumettre son grief par écrit au directeur général à l'attention du Conseil municipal, dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du directeur général ou de l'expiration du délai qu'il avait pour répondre selon le cas.
- Le directeur général doit faire part de la décision du Conseil par écrit au plaignant, dont copie au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion régulière du Conseil de ville postérieure à la réception par le directeur général du grief.
- 6.04 Si la décision du Conseil est insatisfaisante ou si elle n'est pas transmise dans le délai imparti, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 7 des présentes dans les trente (30) jours de la réception de la décision du Conseil ou de l'expiration du délai qu'avait le conseil pour communiquer sa décision, selon le cas.
- 6.05 Tout règlement intervenu entre les parties jusqu'à la sentence arbitrale doit faire l'objet d'un écrit signé par les parties et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné.

ARTICLE 7 ARBITRAGE DES GRIEFS

- 7.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de règlement des griefs peuvent, en dernier ressort, être déferés à l'arbitrage.
- 7.02 Lorsque le Syndicat défère un grief à l'arbitrage, elle en avise simultanément l'Employeur par écrit.
- 7.03 Dans les vingt (20) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique; à défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties s'adresse au Ministre pour qu'il nomme un arbitre conformément au Code du travail.
- 7.04 L'arbitre doit se conformer aux dispositions des présentes. Il ne peut pas ajouter, retrancher ou modifier la convention collective, ni rendre une décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 7.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné.
- 7.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 7.07 Chaque partie assume les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants requis pour l'arbitrage.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les quinze (15) jours ouvrables de la survenance des faits donnant ouverture à une sanction.
- Dans le même délai, l'Employeur en fait parvenir avis écrit à l'employé concerné dont copie au Syndicat.
- 8.02 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral selon la procédure prévue aux articles 6 et 7 de la convention.
- 8.03 Aucune mesure disciplinaire datant de plus de six (6) mois avant la sanction faisant l'objet d'un arbitrage ne sera invoquée contre un employé si, pendant cette période, aucune autre mesure disciplinaire n'a été inscrite au dossier de l'employé concerné.
- 8.04 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Tout employé embauché par l'Employeur en vue de devenir un employé régulier est en probation pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de service continu à compter de son entrée en service. À l'expiration de cette période, l'ancienneté d'un employé rétroagit à sa dernière date d'embauche.
- 9.02 Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employés temporaires ne peut en aucun cas être considérée aux fins d'ancienneté.
- 9.03 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes;
- a) Congédiement pour juste cause;
 - b) Départ volontaire;
 - c) Défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel au travail. Cet avis est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue par l'Employeur. Copie en est remise au Syndicat;

- d) Absence du travail sans permission ou sans raison justifiée pendant cinq (5) jours;
- 9.04 L'ancienneté se conserve et s'accumule dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'accident survenu dans l'accomplissement du travail, l'ancienneté s'accumule jusqu'à la retraite;
 - b) Lorsqu'un employé est en congé autorisé avec ou sans solde, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant la durée du congé;
 - c) Dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de trente-six (36) mois. Après cette période, elle ne s'accumule plus mais est conservée pour une période de trente-six (36) mois.
- 9.05
- a) Sous réserve des stipulations de ces articles, l'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de promotion, mutation, rétrogradation, mise à pied et rappel à condition que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales du poste;
 - b) Les termes "exigences normales du poste" signifient les exigences reliées directement à la nature du poste vacant;
 - c) Le fardeau de la preuve d'incapacité de l'employé de remplir un poste incombe à l'Employeur.
- 9.06 Lorsqu'un poste devient vacant de façon définitive et que l'Employeur désire le combler, il doit l'afficher dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance et le combler selon les modalités qui suivent.
- 9.07 Lorsqu'un poste régi par la présente convention est nouvellement créé, il doit être affiché et comblé de la façon suivante:
- 9.08 Tout poste que l'Employeur entend combler suite à une vacance ou tout poste nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de quinze (15) jours ouvrables.
- L'Employeur transmet simultanément au Syndicat tout avis de poste vacant lors de l'affichage.
- 9.09 Les indications devant apparaître sur l'affichage sont:
- a) le titre de la fonction;
 - b) le nombre de postes vacants;
 - c) l'endroit du travail;
 - d) le taux de salaire applicable;
 - e) les exigences normales de la tâche;
 - f) le nom de la personne désignée par l'Employeur pour recevoir les candidatures.

- 9.10 L'employé intéressé peut faire part par écrit de sa candidature durant la période de l'affichage à la personne désignée par l'Employeur pour recevoir les candidatures.
- 9.11 L'employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes affichés.
- 9.12 L'Employeur accorde le poste au candidat le plus ancien capable de satisfaire aux exigences normales du poste.
- 9.13 L'Employeur procède à la nomination de l'employé dont la candidature a été retenue dans un délai qui ne doit pas excéder soixante (60) jours de la fin de la période d'affichage.
- Dans les dix (10) jours ouvrables de l'attribution du poste, l'Employeur affiche la nomination.
- 9.14 L'employé auquel le poste est attribué a droit à une période de probation de deux (2) mois à son nouveau poste. En tout temps pendant sa période de probation, l'employé peut renoncer au poste et réintégrer le poste qu'il occupait avant sa nomination et ce, sans préjudice à ses droits. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé, il peut le retourner à son ancien poste entre la trente et unième (31^e) et la soixantième (60^e) journée de probation sans préjudice aux droits de l'employé.
- 9.15 Le candidat doit occuper le poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent sa nomination. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.
- 9.16 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de tous les employés régis par la présente convention et y indique leur nom, leur classification et leur date d'entrée en fonction.
- 9.17 L'Employeur publie une (1) fois par année, en janvier, une nouvelle liste d'ancienneté comprenant pour chaque employé, nom, prénom, classification, date d'embauche et salaire. Cette liste est également affichée pendant trente (30) jours ouvrables et tout employé qui croit qu'une correction devrait y être apportée doit faire valoir ses objections par écrit à l'Employeur durant cette période.

ARTICLE 10 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 10.01 Tout employé appelé à remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, un poste régi par la présente convention collective mais autre que celui qu'il occupe régulièrement, reçoit à compter de la première (1^{ière}) journée de son affectation temporaire, le taux de salaire fixé pour celui des deux postes qui est le mieux rémunéré.
- 10.02 À la fin de son affectation temporaire, l'employé réintègre le poste qu'il occupe régulièrement avec son salaire antérieur sans préjudice à ses droits.
- 10.03 Dans tous les cas d'affectation temporaire, l'Employeur attribue le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences dudit poste.

ARTICLE 11 CRÉATION OU MODIFICATION DE FONCTION

- 11.01 Si l'Employeur crée une nouvelle fonction ou modifie substantiellement une fonction existante, toutes deux couvertes par la présente convention, il en négocie le titre et le taux de salaire applicable avec le Syndicat.
- 11.02 À défaut d'entente entre les parties, le cas est soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue aux présentes.

ARTICLE 12 LES SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaire de base payés pour chaque classification sont ceux apparaissant à l'Annexe « B » de la présente convention. Tout employé régi par la convention reçoit le taux prévu pour sa classification.
- 12.02 Le salaire de l'employé lui est versé le jeudi de chaque semaine. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- 12.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte l'emploi de son propre gré, doit recevoir son salaire à la première paie qui suit la fin de son engagement.

ARTICLE 13 HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine régulière de travail des employés est composée d'un horaire de travail flexible de trente-deux (32) heures par semaine, devant s'effectuer à l'intérieur de la plage horaire du lundi au jeudi de 8h00 à 17h00 incluant une période de repas d'une (1) heure non rémunérée. Les dimanches, les samedis et les vendredis pour les urgences.
- 13.02 Les employés ont droit, sans perte de salaire, à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.
- 13.03 L'horaire de travail peut être modifié après entente entre le syndicat et l'employeur.
- 13.04 Lorsque l'employé réalise plus de quarante (40) heures dans une semaine de travail, le temps de travail peut être mis en banque. Le temps alors mis en banque est d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%, le tout en conformité avec l'article 55 alinéa 2 de la Loi sur les normes du travail.
- 13.05 Le temps mis en banque peut être repris en congé compensatoire après entente entre l'employé et le supérieur immédiat. Le temps qui n'a pas été repris en congé compensatoire est rémunéré le 31 décembre de l'année ou à la fin de la saison.

ARTICLE 14 RAPPEL AU TRAVAIL

- 14.01 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération au taux de surtemps avec un minimum de trois heures à taux régulier (article 58 – Normes du travail).

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION DE SURTEMPS

15.01 Tout travail effectué par un employé en plus et en dehors de ses heures régulières préalablement approuvé par l'Employeur est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier et à deux cents pour cent (200%) de son taux de salaire régulier s'il est effectué un dimanche ou au cours d'une fête chômée et payée. De plus, le surtemps effectué en excédant de huit (8) heures le vendredi ou le samedi est également rémunéré à deux cents (200%) pour cent de son taux de salaire régulier.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS

16.01 Les jours suivants sont considérés comme fêtes chômées et payées au taux régulier de salaire:

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le lundi de Pâques;
- la fête de Dollard;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An;

16.02 Si l'un des jours mentionnés ci-dessus survient un vendredi, un samedi ou un dimanche, la fête est observée le lundi suivant la fête.

16.03 Pour avoir droit à la rémunération d'une fête chômée, l'employé doit être au travail pendant toute la journée ouvrable précédant et pendant toute la journée ouvrable suivant immédiatement ladite fête, sauf s'il est absent en vertu d'une disposition de la convention collective.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES

17.01 Aux fins du présent article, la période de service continu donnant droit aux vacances annuelles et l'indemnité de vacances s'établissent du premier (1^{er}) janvier de l'année fiscale en cours au trente et un (31) décembre de l'année fiscale en cours.

17.02 L'employé régulier a droit, selon sa période de service continu, à des vacances annuelles rémunérées à son taux régulier de salaire selon l'échelle suivante:

- a) moins d'un (1) an : une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
- b) un (1) an : deux (2) semaines ; (4% salaire *)

- c) cinq (5) ans : trois (3) semaines ou 6% du salaire jusqu'à concurrence de trois semaines de vacances.
- 17.03 La rémunération de vacances est remise au salarié avant son départ.
- 17.04 L'employé régulier, absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période projetée pour ses vacances, peut les remettre à une date ultérieure fixée après entente préalable avec l'Employeur.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

- 18.01 Tout employé régulier bénéficie d'une absence autorisée sans retenue de salaire dans les cas suivants :
- a) décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé : trois (3) jours;
 - b) décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau père, de la belle mère : un (1) jour.
- 18.02 Les jours prévus ci-dessus ne sont payés que s'ils sont des jours ouvrables pour l'employé concerné. De plus, aucun de ces jours d'absence n'est payé s'il coïncide avec toute autre absence payée en vertu de la présente convention.
- Dans le cas d'un décès, les jours d'absence sont consécutifs et sont comptés à partir de et incluant le jour du décès.
- L'employé peut se garder une journée pour l'enterrement ou la crémation s'il y a lieu.
- Dans tous les cas, l'employé doit prévenir au préalable l'Employeur de son absence et produire, si demandée, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 18.03 Congé sans solde
- Pour la durée de la convention collective, l'employé régulier a droit à un seul congé sans solde d'une durée n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.
- Dans ce cas, les modalités suivantes s'appliquent :
- l'employé doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance;
 - l'employé doit fournir un préavis d'au moins trente (30) jours avant son retour au travail.
- L'Employeur accorde ce congé sous réserve des besoins du service et des possibilités de remplacement.
- 18.04 Tout employé régulier bénéficie d'une (1) journée de congé mobile prise après entente avec l'Employeur. Si cette journée n'a pas été prise en congé à la fin de la saison de travail ou à la fin de l'année civile, l'Employeur la verse à l'employé sous forme monétaire. Cette journée est monnayable à 100%.

ARTICLE 19 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 19.01 L'Employeur prend les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être au travail des employés.
- 19.02 Les parties aux présentes coopèrent pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

ARTICLE 20 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 20.01 L'Employeur peut consentir des contrats à forfait à la condition que ceux-ci n'entraînent pas le licenciement, la mise à pied ou une réduction d'heures régulières de travail des employés réguliers et/ou la réduction du nombre de postes réguliers ou le défaut de rappel.
- 20.02 L'employé régulier visé par une mise à pied a droit à un préavis écrit, dont copie au Syndicat, d'au moins cinq (5) jours ouvrables mentionnant la cause de la mise à pied.
- À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé en lui versant, pour chaque jour d'insuffisance de l'avis, l'équivalent d'une journée à son taux régulier de salaire.
- 20.03 Mise à pied et rappel au travail.

En cas de mise à pied ou de rappel au travail suite à une mise à pied, l'ancienneté prévaut pourvu que l'employé visé possède la compétence et les qualifications requises et qu'il puisse remplir les exigences normales des fonctions à accomplir.

ARTICLE 21 CONGÉ MALADIE

- 21.01 Tout employé régulier a droit, pour chaque année de calendrier, à un crédit de trois (3) jours ouvrables de congé maladie cumulatifs d'une année à l'autre jusqu'à concurrence de cinq jours. Si un employé n'a pas utilisé, en tout ou en partie, son crédit de congé maladie, il a le choix entre :
1. accumuler ces journées dans une banque de congé maladie;
ou
 2. se les faire payer à cinquante pour cent (50%) de son taux de salaire régulier. Dans ce cas, il avise l'Employeur par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance.

Au 31 décembre de chaque année ou à la fin de la saison de travail, l'employé se voit remboursé pour les journées de maladie de sorte que sa banque de congés maladie ne soit pas plus élevée que cinq (5) journées.

ARTICLE 22 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

- 22.01 L'employé, requis par l'Employeur, d'utiliser son véhicule personnel reçoit le montant alloué par le conseil municipal pour chaque kilomètre parcouru au service de l'Employeur. Ce montant est établi à quarante-quatre sous (0,44\$) du kilomètre pour l'an 2014.
- 22.02 L'employé requis par l'Employeur de travailler ou de suivre des cours de formation à l'extérieur de la Municipalité, est remboursé, sur présentation de pièces justificatives, des frais encourus pour les repas et/ou frais de séjour.

ARTICLE 23 PERFECTIONNEMENT

- 23.01 Si le salarié suit un cours à la demande de l'Employeur, celui-ci lui rembourse 100\$ de ses frais d'inscription. Durant ce cours, le salarié est réputé être au travail et est rémunéré comme s'il était au travail.
- 23.02 L'Employeur rembourse au salarié régulier 100% du coût des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec son emploi. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de son employeur et avoir complété son cours avec succès.

ARTICLE 24 RÉGIME D'ÉPARGNE ET DE RETRAITE

- 24.01 La Municipalité verse, à chaque période de paye, un montant égal à cinq pour cent (5%) du salaire de l'employé.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 La convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2017 inclusivement.
- Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.
- 25.02 Seuls les taux de salaires et le fonds de pension prévu à l'article 24 rétroagissent au 1^{er} janvier 2014 et sont rémunérés dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- 25.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Édouard-de-Maskinongé ce _____ 2014.

Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé

**Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 968-A**

ANNEXE « A »**LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS AINSI QUE LEUR CLASSIFICATION**

Nom	Titre d'emploi	Date d'entrée en fonction
LAFRENIÈRE, Denis	Inspecteur municipal sur une base saisonnière 34 heures/semaine minimum 30 semaines/année	4 février 1992

Le début de l'entrée en fonction dans le poste d'inspecteur municipal se fait le 2^e lundi du mois d'avril à chacune des années. La durée d'employabilité est pour un minimum de trente (30) semaines consécutives ou jusqu'à ce que le salarié dans l'emploi ait complété le minimum requis pour se qualifier à l'assurance-emploi si ce minimum est plus de trente semaines.

En dehors de cette période, l'employé peut être rappelé au travail pour les travaux reliés à son emploi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Édouard-de-Maskinongé ce _____ 2014.

Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé

**Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 968-A**

ANNEXE « B »**SALAIRES**

	31-12-2013	01-01-2014	01-01-2015	01-01-2016	01-01-2017
LAFRENIÈRE, Denis	21,74 \$	21,74 \$ + IPC Canada des 12 derniers mois avec un minimum de 1,5% et un maximum de 3% (1,5%) 22,07 \$	22,07 \$ + IPC Canada des 12 derniers mois avec un minimum de 1,5% et un maximum de 3% (w %) Zz,zz \$	Zz,zz \$ + IPC Canada des 12 derniers mois avec un minimum de 1,5% et un maximum de 3% (w %) Aa,aa \$	Aa,aa \$ + IPC Canada des 12 derniers mois avec un minimum de 1,5% et un maximum de 3% (w %) Bb,bb \$

ANNEXE « C »**VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS**

1. L'Employeur fournit à ses employés de voirie les vêtements et équipements suivants :
 - gants;
 - gants de cuir;
 - gants de caoutchouc;
 - mitaines de cuir avec intérieur laine;
 - salopettes;
 - casque de sécurité;
 - lunettes de sécurité;
 - bottes;
 - pantalons et pardessus de caoutchouc.

2. L'Employeur remboursera aux employés réguliers de la voirie un montant de cent quarante dollars (140 \$) plus taxes pour l'achat de bottines de sécurité. Ce montant n'est remboursable qu'une fois par année sur présentation de facture.

ANNEXE « D »**DESCRIPTION SOMMAIRE DES FONCTIONS**Inspecteur municipal

- Lorsque nommé à titre d'inspecteur municipal, d'inspecteur agraire ou de gardien d'enclos ou à une combinaison de ces titres, l'inspecteur municipal en assume les responsabilités et les tâches tel que prévu dans la loi et les règlements s'y rattachant;
- Voit à l'application des règlements municipaux et de tout autre règlement qui incombe à la municipalité en lien avec les tâches et titres qui lui sont confiés;
- Voit à l'entretien et participe à l'opération de l'aqueduc, des égouts et à l'entretien de la voirie. À cet effet, effectue la surveillance et supervise les activités du personnel et des entrepreneurs au besoin;
- Voit à l'entretien et à la réparation du réseau routier de la municipalité et participe aux travaux de réparation. À cet effet, effectue la surveillance et supervise les activités du personnel et des entrepreneurs au besoin;
- Voit à l'entretien des terrains, immeubles et équipements de la municipalité. À cet effet, effectue la surveillance et supervise les activités du personnel et des entrepreneurs au besoin;
- Voit aux services techniques et des approvisionnements;
- Effectue divers rapports à ses supérieurs et effectue des recommandations le cas échéant;
- Est appelé, éventuellement, à participer à divers comités.

LETTRE D'ENTENTE 1

Entre **La Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé**

Ci-après appelée « l'Employeur »

Et **Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 968-A**

Ci-après appelé « le Syndicat »

Objet : **Avantages consentis à Monsieur Lafrenière, inspecteur municipal**

Considérant la demande de la Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé de modifier le poste d'inspecteur municipal régulier à temps complet pour un poste régulier temps complet saisonnier;

Considérant que la notion de poste à temps complet n'est maintenant plus que de trente-deux (32) heures;

Considérant que Monsieur Lafrenière détenait un poste régulier à temps complet;

Considérant que le fait de retenir 6% du salaire pour les vacances peut, certaines saisons où la durée d'emploi n'est que de trente semaines, ne pas permettre d'accumuler 12 journées de vacances payées;

Considérant la volonté des parties d'en arriver à une entente négociée;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Monsieur Denis Lafrenière conserve un horaire de travail de trente-quatre (34) heures par semaine pour la durée de la présente convention collective. Ces heures de travail doivent se réaliser à l'intérieur de la plage horaire suivante : du lundi au jeudi, de 8h00 à 17h30. Il peut être appelé au travail pour les urgences du vendredi au dimanche.
- Monsieur Denis Lafrenière conserve trois semaines de vacances annuelles payées par l'employeur à son taux de salaire régulier. La troisième semaine de vacances peut être fractionnée en journées prises après entente avec le supérieur immédiat.

La présente entente constitue une modification spécifique de la convention collective et en fait partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____ 2014.

Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé

SCFP, section locale 968 – A

LETTRE D'ENTENTE 2

Entre **La Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé**

Ci-après appelée « l'Employeur »

Et **Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 968-A**

Ci-après appelé « le Syndicat »

Objet : Préavis lors du départ à la retraite

Considérant que l'inspecteur municipal compte vingt-deux (22) années de service au moment de la signature de la présente;

Considérant l'importance de la fonction d'inspecteur municipal au sein de la Municipalité;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Monsieur Denis Lafrenière avisera l'employeur du moment où il désire prendre sa retraite et offrira à l'employeur un préavis de 30 jours à cet effet.
- Monsieur Denis Lafrenière s'occupera, pendant ce délai de 30 jours, de former son successeur et de lui transmettre tous les dossiers ainsi que toutes les informations relatives pertinentes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____ 2014.

Municipalité de St-Édouard-de-Maskinongé

SCFP, section locale 968 – A
