



CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre

LA MUNICIPALITÉ DE TASCHEREAU

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4521**



Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017

TABLE DES MATIÈRES

Page

1.	But de la convention	3
2.	Reconnaissance du syndicat	3
3.	Fonctions de la direction	3
4.	Définition des termes	3
5.	Egalité de traitement	4
6.	Régime syndical	5
7.	Procédures de grief, de mésentente et d'arbitrage	6
8.	Mesure disciplinaire, congédiement, démission et dossier du salarié	7
9.	Ancienneté	8
10.	Sécurité d'emploi	10
11.	Rappel au travail	10
12.	Salaires et classifications	11
	Jour et détail de la paie	11
13.	Heures et semaine de travail	12
14.	Fêtes chômées et payées	13
15.	Vacances annuelles	14
16.	Jours de maladie	15
17.	Congés sociaux	16
	Congé de maternité, parental, familial	16
	Congé de compassion	17
18.	Assurance collective	17
19.	Durée de la convention	18
Annexe A	Liste des salariés	19
Annexe B	Liste officielle d'ancienneté	20
Annexe C	Liste des classifications et des salaires horaires	21
Annexe D	Liste des vêtements et articles fournis par la municipalité	22
Annexe E	Autorisation de retenue syndicale	23
Annexe F	Liste des salariés stagiaires	24

Le texte, bien qu'écrit au masculin pour en simplifier la lecture, s'applique tout autant à la salariée qu'au salarié.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la municipalité et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les mécontentes qui peuvent surgir de temps à autre.
- 1.02** Les dispositions de la présente convention continue de s'appliquer malgré toute décision qui en invaliderait l'une de ses clauses.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01** La municipalité reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main d'œuvre, le 10 avril 2002.

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01** Le syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la municipalité de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 3.02** La municipalité convient d'exercer ses fonctions en conformité des stipulations de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou plusieurs salariés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de griefs, de mécontentes et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

- 4.01** **Employeur**
Désigne la municipalité de Taschereau ou ses représentants désignés.
- 4.02** **Syndicat**
Désigne le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 4521 ou ses représentants désignés.
- 4.03** **Salarié**
Ce terme signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail en faveur du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 4521.

4.04 Période de probation

Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété sa période de probation de six (6) mois de calendrier effectivement travaillés à compter de la date de son entrée en service, et ce à l'intérieur d'un (1) an.

Ce salarié bénéficie des avantages de la convention, sauf en cas de renvoi et quant aux bénéfices des assurances collectives.

4.05 Salarié régulier

Désigne toute personne nommée comme telle par résolution du conseil municipal de la municipalité de Taschereau, qui a un emploi continu, moyennant un salaire hebdomadaire et/ou un taux horaire et qui a complété sa période de probation.

La municipalité reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les salariés dont les noms apparaissent à l'Annexe A attachée à la présente pour en faire partie intégrante, sont des salariés réguliers.

4.06 Salarié régulier intermittent

Désigne toute personne occupant un emploi intermittent, lequel coïncide avec une ou des périodes de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation.

4.07 Salarié temporaire :

Désigne tout salarié appelé à remplacer un salarié régulier absent ou pour pallier à un surcroît de travail. Lorsque le salarié absent est de retour ou lorsque le surcroît de travail est terminé, le salarié temporaire est remercié de ses services.

Ce salarié bénéficie des avantages de la convention, sauf en cas de renvoi et quant aux bénéfices des assurances collectives.

ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Ni la municipalité, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

5.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.01, il est défendu à tout salarié de participer directement ou indirectement à toute activité partisane au niveau municipal, sauf pour l'exercice de son droit de vote.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01**
- a)** Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
 - b)** Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat et payer sa cotisation syndicale à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.
 - c)** La municipalité s'engage à déduire de la première paie qui suit l'embauche de tout salarié régi par la présente convention, en la manière prévue à l'annexe « E », la cotisation syndicale au montant que lui indique le syndicat, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du syndicat, par chèque, dans les cinq (5) jours de leur perception.

6.02 ***Affichage d'avis***

Le syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres, sur le tableau prévu à cette fin au garage municipal.

6.03 ***Absences motivées***

Un membre du syndicat, choisi comme délégué pour participer à des congrès et stages d'études requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail sans solde pour un maximum de trois (3) jours, par année à la condition cependant qu'il produise à l'employeur, quinze (15) jours avant son départ, une demande écrite à cet effet.

- 6.04**
- a)** La municipalité convient, en toute équité, d'accorder un congé avec solde aux membres du Comité de relations de travail, quand l'exige durant les heures de travail, la transaction par voie directe des affaires du syndicat avec la municipalité concernant l'application de la convention collective.
 - b)** La municipalité convient, en toute équité, d'accorder un congé à un maximum de deux (2) membres du Comité de négociation, quand l'exige durant les heures de travail, la transaction par voie directe des affaires du syndicat avec la municipalité concernant la négociation de la convention collective, à raison d'un maximum de trois (3) jours avec solde, le reste du congé étant sans solde.

- 6.05** La municipalité peut refuser une demande de congé pour absences syndicales si elle a un motif raisonnable ou si l'absence a pour effet de nuire au bon fonctionnement de la municipalité.

6.06 *Aviseurs extérieurs*

Les aviseurs extérieurs, tant du syndicat que de la municipalité, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

ARTICLE 7 - PROCÉDURES DE GRIEF, DE MÉSENTENTE, ET D'ARBITRAGE

Le syndicat et la municipalité conviennent que les griefs et les mésestentes doivent être réglés le plus promptement possible.

Le salarié ou le groupe de salariés, accompagné d'un membre du comité de griefs du syndicat ou le syndicat, peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec l'employeur. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur et le syndicat suivent les étapes aux articles suivants :

7.01 a) *Première étape*

Le grief que le syndicat ou l'employeur juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'employeur ou au syndicat, selon le cas, en deux (2) copies, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, à partir de la connaissance de l'événement.

b) *Deuxième étape*

L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief.

c) *Troisième étape*

La décision de l'employeur ou du syndicat est rendue dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la rencontre ou le délai prévu à la deuxième étape. Si la décision n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai, la partie qui désire référer le grief à l'arbitrage en avisera par écrit l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai suivant la réception de la décision.

7.02 *Arbitrage*

Suite à la référence à l'arbitrage, l'arbitre sera choisi par les deux (2) parties. À défaut d'entente dans le choix de l'arbitre, les dispositions du Code du travail s'appliquent.

7.03 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera la date de la première audition après entente avec les parties. Les auditions auront lieu à Taschereau.

- 7.04** a) En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre pourra soit maintenir la décision de l'employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par l'employeur au salarié, du traitement perdu par ce dernier ainsi que tous ses avantages et ses droits.
- 7.05** L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties suite à l'audition des parties.
- 7.06** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 7.07** Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses des arbitres.

ARTICLE 8 - MESURE DISCIPLINAIRE, CONGÉDIEMENT, DÉMISSION ET DOSSIER DU SALARIÉ

- 8.01** a) Lorsqu'un acte posé par un salarié est susceptible d'entraîner une mesure disciplinaire, la municipalité applique les modalités ci-après formulées :
- a. l'avertissement écrit
 - b. la suspension sans solde
 - c. le congédiement
- b) Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'employeur d'imposer une suspension ou un congédiement immédiat pour négligence professionnelle grave ou pour un acte criminel.
- 8.02** Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs.
- 8.03** a) Dans le cas où l'employeur ou son représentant décide de convoquer un salarié, celui-ci peut être accompagné par une représentante ou un représentant syndical.
- b) L'employeur qui impose un avis ou une mesure disciplinaire à un salarié doit l'aviser dans les dix (10) jours ouvrables.
- c) Cet avis ou mesure disciplinaire doit contenir les motifs et les faits qui ont conduit audit avis ou à ladite mesure.

- d) Tout avis ou mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral selon l'article 7 de la présente convention.
- e) Tout avis, réprimande ou mesure disciplinaire ainsi que tout document s'y rattachant doit être retiré du dossier après dix-huit (18) mois de l'infraction et ne peut être, en aucun temps, invoqué contre le salarié sauf s'il y a récidive dans un événement de même nature dans cette même période.

8.04 Sauf dans le cas d'un congédiement suite à une condamnation criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la municipalité, le syndicat et le salarié concerné.

8.05 Lors d'une suspension pour négligence grave, le salarié ne reçoit pas de rémunération pour la ou les journées de suspension.

8.06 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la municipalité ne versera au salarié concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension, ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé.

8.07 La procédure mentionnée au présent article est de rigueur, à moins d'une entente écrite contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

8.08 ***Dossier du salarié***

Il est entendu entre les parties que, sur demande, chaque salarié peut en tout temps consulter son dossier, et ce en présence du représentant syndical, s'il le désire, et d'un représentant de la municipalité.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 ***Définition***

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service à la municipalité, de tout salarié régi par les présentes.

9.02 ***Acquisition d'ancienneté***

Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de six (6) mois effectivement travaillés au service de la municipalité à compter de la date du premier embauchage.

L'ancienneté est rétroactive à une date de six (6) mois effectivement travaillés, antérieure à celle à laquelle le salarié complète son total de six (6) mois effectivement travaillés au service de la municipalité.

9.03 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail, pendant une période excédant douze (12) mois; cependant cette période peut être prolongée sur recommandation du médecin traitant et entente avec la municipalité;
- d) si, après avoir été rappelé au travail, par lettre recommandée, alors qu'il est mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail la journée requise, après avoir reçu un avis de vingt-quatre (24) heures ;
- e) s'il est mis à pied pour manque de travail pendant une période de plus de douze (12) mois consécutifs ;
- f) s'il s'absente de son travail sans permission, pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable ou sans avoir averti son supérieur ;
- g) s'il est absent à la suite d'un accident de travail ou pour une maladie professionnelle reconnus comme tels en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, pour plus de douze (12) mois consécutifs.

9.04 Liste d'ancienneté

L'annexe B des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de la municipalité à cette même date.

9.05 La municipalité s'engage à mettre à jour et à afficher, au mois de janvier de chaque année, au garage municipal, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe B.

9.06 Utilisation d'ancienneté

Dans tous les cas de poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, la municipalité doit afficher un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables.

Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question, à la municipalité.

La municipalité doit combler le poste dans un délai de cinq (5) jours suivant la première assemblée régulière du Conseil, tenue au terme de la période d'affichage.

9.07 Dans tous les cas de promotion, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du travail.

Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont présenté leur candidature.

9.08 *Maintien des droits*

Tout salarié qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 10 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01 Les salariés réguliers et réguliers intermittents ayant (1) an et plus d'ancienneté, à la date de signature de la convention collective, ne peuvent être congédiés, mis à pied ni subir de diminution de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques et technologiques et l'attribution d'ouvrage à contrat.

10.02 Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit s'accroître en proportion avec la longueur des services. Alors, advenant une mise à pied pour manque de travail, le salarié ayant le moins d'ancienneté doit être mis à pied le premier. Lors du rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté doit être rappelé le premier.

10.03 Lorsque la municipalité modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, elle permet à tout salarié qui possède les aptitudes requises de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, afin qu'il puisse se qualifier.

10.04 Il est toujours loisible à la municipalité de donner à forfait des contrats ou d'utiliser les services de bénévoles, à la condition que cela ne diminue pas le nombre de salariés réguliers du département des travaux publics et de l'aréna et n'entraîne aucune mise à pied, ni baisse de salaire.

ARTICLE 11 – RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 La municipalité maintient à jour une liste de rappel qui comprend tous les salariés qui ont été mis à pied et qui ont maintenu leurs droits d'ancienneté. Cette liste doit contenir le nom des salariés et leur ancienneté accumulée.

11.02 Lors de rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel, doit être rappelé le premier et ainsi de suite en autant qu'il respecte les exigences normales de la tâche.

11.03 La municipalité doit avoir épuisé la liste de rappel avant de procéder à l'embauche de personnes de l'extérieur.

ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

12.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaire horaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe C qui fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 Tout salarié régi par la présente convention, doit recevoir le taux horaire prévu à l'annexe C pour sa classification.

12.03 Lorsqu'il y a nécessité d'ajouter une nouvelle classification ou lorsqu'il y a des modifications majeures à une classification déjà existante, l'employeur négociera un taux de salaire avec le syndicat.

S'il n'y a pas d'entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout pourra être référé à l'arbitrage. Toutefois, l'employeur pourra procéder sans attendre le résultat de l'arbitrage.

12.04 Jour et détails de la paie

Les salariés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés la veille.

12.05 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque salarié :

- a) le nom,
- b) la date et la période de paie,
- c) le nombre d'heures travaillées,
- d) le montant brut de la paie,
- e) les détails de déductions,
- f) et le montant net de la paie.

12.06 Tout salarié congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

12.07 La correction des erreurs de plus de 50,00\$ dans la paie de tout salarié se fait dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques en remettant au salarié, qui en exige le paiement, l'argent dû.

12.08 Permutation temporaire et entraînement

Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

12.09 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur.

12.10 Rappel d'urgence et paie minimum de présence

Tout salarié visé par la présente convention qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit pour chaque rappel une rémunération minimum équivalente à deux heures trente (2 h 30) à temps et demie.

12.11 Tout salarié appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible et tout salarié qui n'est pas avisé avant de quitter son travail du quart précédent ou avant de quitter son domicile pour aller au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération équivalente à quatre (4) heures de son taux régulier.

ARTICLE 13 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 13.01 a)** La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement de 8 h à 17 h avec une (1) heure non payée pour le repas du midi.
- b)** L'horaire de travail prévu au paragraphe 13.01 a) peut être modifié par l'employeur pour la période hivernale, selon les besoins du service. Pour la période hivernale, la semaine régulière de travail peut être répartie en cinq (5) jours de huit (8) heures par jour, du dimanche au samedi.
- c)** Pour le salarié travaillant à la classification « homme de glace », la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties selon les besoins du service.
- d)** Tout travail effectué sur semaine en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 13.01 et tout travail effectué le samedi et le dimanche, sauf exception tel que stipulé à l'article 13.01 b) et 13.01 c), est considéré comme du temps supplémentaire. Tout travail effectué en temps supplémentaire le dimanche, est rémunéré au taux de temps double pour la période du 1^{er} mai au 30 septembre.
- e)** En plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête, tout travail effectué lors des jours de fêtes chômées prévus à l'article 14, est considéré comme du temps supplémentaire.

- f) Tout travail effectué en temps supplémentaire est, selon le choix du salarié, accumulé en temps ou compensé en argent, c'est-à-dire : salaire régulier majoré de 50%. Toutefois, le maximum d'heures que le salarié peut garder dans sa banque sera de 15 heures (22 ½ heures), après quoi le temps supplémentaire devra être utilisé avec la permission de l'employeur ou payé. De plus, le temps ainsi accumulé ne peut être utilisé qu'après entente avec l'employeur, qui ne peut refuser sans raison valable.
- g) L'employeur peut exiger la reprise de tout congé compensatoire lorsque l'accumulation dépasse quarante (40) heures, moyennant un avis de sept (7) jours précédant le début du congé compensatoire.

13.02 Période de repas retardée

Dans les cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé et à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période de repas.

Lorsque leur travail est à l'extérieur des limites du village de Taschereau, les salariés pourront disposer d'une demi-heure (0h30) payée pour dîner sur place, à moins que leur travail puisse se terminer dans l'heure qui suit la période de repas. Ceci après entente entre le salarié et l'employeur.

13.03 Période de repos

Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, au garage, s'il se trouve à moins d'un (1) kilomètre de celui-ci.

ARTICLE 14 – FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

14.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômés et payés. Le salarié reçoit pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler :

1. le Premier de l'An;
2. le lendemain du Jour de l'An;
3. le Vendredi saint;
4. le lundi de Pâques;
5. la Fête Nationale des Patriotes (le lundi qui précède le 25 mai) ;
6. la fête Nationale des Québécois ;
7. la Confédération;
8. la fête du Travail;
9. l'Action de grâces;
10. la veille de Noël ;
11. la fête de Noël ;

- 12. le lendemain de Noël ;
- 13. la veille du Jour de l'An ;
- 14. un congé flottant, pour les salariés réguliers et temporaires.

Pour le congé flottant, le salarié doit faire sa demande une (1) semaine à l'avance. L'employeur accorde un congé à la fois.

- 14.02 a) Lorsque les congés ci-haut mentionnés surviennent le samedi ou le dimanche, le jour ouvrable suivant ou le jour ouvrable précédent, après entente entre les parties, devient un jour férié et chômé sans réduction de traitement.
- b) Lorsque les congés ci-haut mentionnés surviennent le samedi ou le dimanche, ils peuvent être reportés après entente entre les parties.
- 14.03 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, le salarié a droit de prendre une journée additionnelle de congé dans l'année de référence.

ARTICLE 15 - VACANCES ANNUELLES

- 15.01 Tout salarié régi par la présente convention, à l'exception du salarié temporaire, a droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours de la période s'étendant du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, selon ce qui suit :

Classification	Congé	Indemnité
Moins de 1 an de service continu	1 jour / mois jusqu'à un maximum de 10 jours	4%
1 an de service continu	2 semaines	5%
3 ans de service continu	3 semaines	6%
5 ans de service continu	4 semaines	8%
10 ans de service continu	5 semaines	10%
20 ans de service continu	6 semaines	12%

- 15.02 La rémunération pour la période de vacances est remise au salarié avant son départ.
- 15.03 La période de vacances pour chacun est fixée au choix du salarié et en tenant compte de l'ancienneté. Cependant, les vacances sont accordées à un (1) salarié à la fois pour permettre le bon fonctionnement des services à la municipalité.

- 15.04** La municipalité affiche au garage municipal les périodes de vacances avant le 1^{er} avril de chaque année et les salariés doivent exprimer leur choix et leur période de vacances avant le 15 avril de la même année.
- 15.05** La liste définitive des vacances est déterminée et affichée au garage municipal avant le 1^{er} mai de chaque année.
- 15.06** Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de la municipalité, il a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 15.07** Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre les parties.
- 15.08** Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1^{er} et le 15^{ème} jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 15.09** Le salarié temporaire qui reçoit sur chaque paie le pourcentage qui lui est dû à titre de paiement de vacances, peut, s'il le désire, prendre le nombre de jours de vacances auquel il a droit durant l'année de référence et ce, à ses frais.

ARTICLE 16 – JOURS DE MALADIE

- 16.01** Il est accordé à tout salarié régulier, régi par la présente convention, un crédit de trois (3) journées de maladie par année de service selon son taux régulier de salaire et ces jours sont monnayables à la fin de chaque année, payables avant le 20 décembre de l'année en cours.
- 16.02** Le salarié doit informer l'employeur de sa maladie autant que possible dès la première journée de son absence. À son retour au travail et sur demande de l'employeur, le salarié doit produire un certificat médical de son médecin traitant.
- 16.03** Dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner le salarié malade, par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire.
- 16.04** Lors de sa mise à la retraite, de son départ ou de son décès, tout salarié ou ses ayants-droit bénéficient, jusqu'à concurrence de trois (3) jours, du « solde de jours ouvrables en maladie » accumulés à son crédit. Les susdits jours lui sont payés selon le taux en vigueur lors du départ.

Le calcul des jours de maladie est basé sur une semaine de cinq (5) jours, tout aussi bien en ce qui concerne la déduction des jours de maladie utilisés que la remise en argent lors de la retraite, du départ ou du décès.

ARTICLE 17 - CONGÉS SOCIAUX

17.01 Tout salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants:

- a)** Lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-père ou d'une grand-mère : un (1) jour ;
- b)** lors du décès du conjoint, d'un enfant : cinq (5) jours ;
- c)** lors du décès du père de la mère d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours ;
- d)** une preuve est exigée pour les décès à l'extérieur de la municipalité ;
- e)** dans tous les cas, si l'événement a lieu à plus de trois cent (300) kilomètres de Taschereau, une journée additionnelle est accordée sans solde ;
- f)** lors de la naissance d'un enfant: deux (2) jours.

17.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir l'employeur avant son départ.

17.03 Dans les cas de décès, les jours sont payés seulement s'ils tombent des jours ouvrables.

Les congés doivent être pris à la date du décès ou des funérailles.

17.04 Les jours de congé prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacances inscrits dans la présente convention.

17.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir, sur demande de l'employeur, la preuve ou l'attestation de ces faits.

17.06 CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL, FAMILIAL

Tout salarié régi par les dispositions de la présente convention bénéficie, en cas de maternité ou de paternité, des dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi du Gouvernement du Canada (article 18 et 20) de même que des dispositions de la Loi sur les normes du travail du Gouvernement du Québec (article 80 et suivants) s'appliquant.

Régime Québécois d'assurance parentale

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement dont il bénéficie en vertu d'une Loi, avant la date prévue, doit donner un préavis écrit au moins trois (3) semaines avant son retour.

À son retour en fonction, le salarié qui s'est prévalu d'un congé en vertu du présent article, reprend la fonction qu'il détenait au moment de son départ, conserve et cumule ses droits d'ancienneté ainsi que tous les droits et privilèges qu'il détenait au moment de son départ.

**17.07 CONGÉ DE COMPASSION
(en complément de la Loi des normes du Québec)**

Les prestations de compassion de l'assurance-emploi sont versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille (Se référer à l'Assurance-emploi (a.-e.), section prestations de compassion pour la définition d'un membre de la famille?) souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines (6 mois). Les personnes admissibles peuvent alors recevoir des prestations de compassion pendant au plus 6 semaines.

Le salarié doit se prévaloir des dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi du gouvernement du Canada de même que de toute autre loi applicable du gouvernement du Québec, s'il veut bénéficier de ce congé.

ARTICLE 18 – ASSURANCE COLLECTIVE

- 18.01** La municipalité et le syndicat s'engagent à maintenir le plan d'assurance groupe actuellement en vigueur.
- 18.02** Tous les salariés à temps complet bénéficient d'un régime d'assurance vie, maladie, salaire et ce pour la durée de la présente convention collective.
- 18.03** Le coût de cette assurance est défrayé à 75% par l'employeur et à 25% par le salarié.
- 18.04** L'employeur s'engage à transmettre au salarié concerné une copie de la police d'assurance dès son émission.

ARTICLE 19 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 19.01** La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et le demeure pour une période de trois (3) ans à compter de cette date, devant se terminer le 31 décembre 2017.
- 19.02** Tous les salariés de la municipalité de Taschereau bénéficient d'une rétroactivité au 1^{er} janvier 2015, sur toutes les clauses à incidence monétaire, le tout étant payable dans les trente (30) jours suivant la date de signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties aux présentes ont signé à Taschereau, ce 19 jour du mois de janvier 2015.

LA MUNICIPALITÉ
DE TASCHEREAU

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4521

James Bureau
Yr em

Donald Poirer
Alborten

ANNEXE A - LISTE DES SALARIÉS

La municipalité de Taschereau reconnaît que les personnes dont les noms suivent sont des « salariés » au moment de la signature de la convention collective de travail.

<i>Noms</i>	<i>Classifications</i>	<i>Statuts</i>
BOSSÉ, Joachim	Journalier	Régulier intermittent
CAMERON, Sylvain	Journalier spécialisé	Régulier
MICHAUD-BLAIS, Sébastien	Journalier spécialisé	Régulier
PRÉVOST, Donald	Homme de glace	Régulier intermittent

ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ

Noms	Ancienneté Années-Mois-Jours
-------------	---

DÉPARTEMENT TRAVAUX PUBLICS

BOSSÉ, Joachim	2003-05-21
CAMERON, Sylvain	2012-03-12
MICHAUD-BLAIS, Sébastien	2014-03-14

DÉPARTEMENT CENTRE RÉCRÉATIF

PRÉVOST, Donald	2003-02-28
-----------------	------------

ANNEXE C - LISTE DES CLASSIFICATIONS ET DES SALAIRES HORAIRES

Classifications	Salaire au 01-01-15 2%	Salaire au 01-01-16 2%	Salaire au 01-01-17 2%
Journalier	15.66	15.97	16.29
Journalier spécialisé	22.75	23.20	23.67
Homme de glace	15.10	15.40	15.71
Signaleurs routiers	12.30	12.55	12.80
Étudiants	Salaire minimum		

A compter de la signature de la présente convention, tout nouveau salarié régulier sera rémunéré de la façon suivante :

Premier 1000 heures travaillées : 90% du taux de salaire de la fonction ;

1000 à 2000 heures travaillées : 95% du taux de salaire de la fonction ;

Plus de 2000 heures travaillées : 100% du taux de salaire de la fonction ;

Selon les qualifications du nouveau salarié, l'employeur se réserve le droit de ne pas appliquer cette fonction.

ANNEXE D - LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS PAR LA MUNICIPALITÉ

La municipalité fournit aux salariés les vêtements et articles suivants :

Travaux publics

- Tout salarié exposé à travailler sous la pluie dispose d'un uniforme complet ;
- Au besoin, tous les salariés disposent d'une (1) paire de gants de caoutchouc et d'une (1) paire de gants de cuir et de salopettes ;
- Pantalons de sécurité (scies à chaîne) ;
- Dossard ;
- Chapeau de sécurité ;
- Lunettes de protection.

Homme de glace

- Gants de cuir et de caoutchouc et une salopette ;
- Dossard.

Bottes de sécurité pour tous les salariés :

Salariés réguliers : 1 paire / année = 225 \$

Salariés réguliers intermittents : 1 paire / 2 ans = 225 \$

Si les bottes sont brisées à l'intérieur du 2 ans, elles sont remplacées.

Salaires temporaires : faire appliquer la Loi CSST.

Les bottes demeurent la propriété de la municipalité.

ANNEXE E - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné(e) _____ autorise la municipalité à prélever sur mon salaire mensuel, un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 4521 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociation collective de travail avec la municipalité.

J'autorise également la municipalité à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes, au secrétaire-trésorier du syndicat.

Je conviens par la présente de ne pas tenir la municipalité responsable de tout prélèvement et de tout changement effectués en vertu de la présente autorisation.

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente et j'ai le droit de révoquer cette autorisation dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la municipalité et le syndicat, mais non en dehors de cette période (article 73 du Code du travail du Québec).

Et j'ai signé à Taschereau, ce ____ jour du mois de _____ 20____.

Témoïn

Signature du salarié

Adresse

Téléphone : _____

ANNEXE F - LISTE DES SALARIÉS STAGIAIRES

La municipalité de Taschereau reconnaît que les personnes dont les noms suivent sont des « salariés stagiaires » au moment de la signature de la convention collective de travail.

Noms

Classifications

Statuts