



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4520**

ET

LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ÉLISABETH

2017 – 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	5
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE	8
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS.....	10
ARTICLE 8	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	11
ARTICLE 9	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	13
ARTICLE 10	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL	15
ARTICLE 11	CONGÉS SPÉCIAUX.....	18
ARTICLE 12	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	19
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE....	21
ARTICLE 14	POUVOIRS DE L'ARBITRE	22
ARTICLE 15	HEURES DE TRAVAIL	23
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	24
ARTICLE 17	CONGÉS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS.....	26
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	27
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	28
ARTICLE 20	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	30
ARTICLE 21	MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE.....	31
ARTICLE 22	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	32
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES	33
ARTICLE 24	RÉER COLLECTIF	34
ARTICLE 25	DISPOSITIONS DIVERSES.....	35
ARTICLE 26	RÉTROACTIVITÉ	36
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	37
ANNEXE « A »	CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE	38
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES	39

ANNEXE « C »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	40
ANNEXE « D »	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	41
ANNEXE « E »	DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	42
ANNEXE « F »	AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES.....	43
ANNEXE « G »	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	44
ANNEXE « H »	VÊTEMENTS	45
ANNEXE « I »	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	46
ANNEXE « J »	DÉMARRAGE ET ENTRETIEN DE LA PATINOIRE EXTÉRIEURE	51

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but d'établir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et les personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

Aux fins des présentes, les expressions suivantes ont le sens suivant.

2.01 **Employeur**

Désigne la Municipalité de Sainte-Élisabeth.

2.02 **Syndicat**

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4520.

2.03 **Personne salariée en probation**

Désigne toute nouvelle personne salariée embauchée dans le but de devenir personne salariée régulière et qui n'a pas encore complété sa période de probation de quatre (4) mois de travail continu au service de l'Employeur. Toutefois, l'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi de la personne salariée en probation, sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

2.04 **Personne salariée régulière**

Désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation.

2.05 **Personne salariée temporaire**

Désigne toute nouvelle personne salariée embauchée dans les cas suivants :

- a) Une personne qui est embauchée par la Municipalité pour parer à un surcroît temporaire;
- b) La personne salariée temporaire embauchée pour un surcroît de travail ne bénéficie que des dispositions de la convention collective relatives aux heures de travail, de plus cette personne peut être embauchée pour des périodes de moins de huit (8) heures, au temps supplémentaire ainsi que le salaire prévu à l'annexe « A ». Afin de compenser pour les autres avantages ou bénéfices de la convention collective, la personne salariée temporaire reçoit en surplus un montant de douze pour cent (12 %) de son salaire régulier sur chaque paie;
- c) Pour les besoins du service du centre communautaire, les fins de semaine, soit du vendredi 17 h au lundi matin 8 h, les employés temporaires seront rappelés au travail pour un minimum de trois (3) heures, au taux régulier du salaire prévu à l'annexe « A ».

Si la personne salariée est rappelée plus d'une (1) fois pendant la période précitée de trois (3) heures, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures prévues au paragraphe précédent, sauf si la durée du travail excède trois (3) heures.

- d) Une personne qui est embauchée pour remplacer un employé absent pour toute absence prévue à la convention collective;
- e) La personne salariée temporaire embauchée pour remplacer un employé absent ne bénéficie que des dispositions de la convention collective relatives aux heures de travail, au temps supplémentaire, ainsi que le salaire prévu à l'annexe « A ». Afin de compenser pour les autres avantages ou bénéfices de la convention collective, la personne salariée temporaire reçoit en surplus un montant de douze pour cent (12 %) de son salaire régulier sur chaque paie;
- f) La personne salariée temporaire est assujettie au paiement de la cotisation syndicale;
- g) La personne salariée temporaire a droit au grief sur tous les sujets énumérés ci-dessus;

2.06 Personne salariée de projets spéciaux

Désigne toute personne salariée engagée pour des projets spéciaux, dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par un gouvernement et les conditions de travail de cette personne salariée sont celles prévues aux conditions d'admissibilité dudit projet, ainsi que celles régies par les lois du travail de la province de Québec. Par conséquent, les parties aux présentes reconnaissent que la présente convention collective ne s'applique pas à cette personne salariée. De plus, l'engagement de cette personne salariée ne doit pas entraîner de mise à pied des personnes salariées régulières ou servir à combler un poste régulier. La Municipalité informera le Syndicat de la nature des projets acceptés, du nombre de personnes prévu, du type de main-d'œuvre requise et de la durée projetée du programme.

2.07 Personne salariée étudiante

Désigne une personne salariée embauchée durant la période estivale. Cette personne salariée possède le statut d'étudiant et elle est inscrite dans une institution scolaire reconnue. Cette personne salariée n'est pas assujettie à la convention collective, à l'exception de la cotisation syndicale, des heures de travail (article 15), du taux de salaire prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective ainsi qu'à la procédure de règlement des griefs et arbitrage pour les sujets énumérés dans le présent paragraphe.

2.08 Grief

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

2.09 Chef d'équipe

Désigne une personne salariée qui, à la demande expresse de son supérieur immédiat, a la responsabilité de faire la surveillance du travail, tout en accomplissant le même travail qui lui est assigné.

2.10 Jours ouvrables

Désigne tous les jours de calendrier à l'exclusion des samedis, dimanches, des jours fériés chômés et payés prévus à la présente convention collective.

2.11 Supérieur immédiat

Désigne le directeur des travaux publics ou son remplaçant pour les employés des travaux publics.

Désigne le directeur général ou son remplaçant pour les employés de bureau.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 Conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif et le seul représentant des personnes salariées comprises dans le certificat d'accréditation émis le 26 mars 2002 par le ministère du Travail.

3.02 À l'exception du secrétaire-trésorier et directeur général et du directeur des travaux publics, tout employé exclu de l'unité d'accréditation n'effectuera aucun emploi régi par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, sauf à des fins d'entraînement et en cas d'urgence.

L'Employeur peut recourir à des ressources externes (contrat à forfait) uniquement en cas d'urgence reliée à l'eau potable ou aux égouts, et ce, après avoir vérifié la disponibilité des personnes salariées qualifiées à l'interne.

3.03 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque y contenue est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

3.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur déduit de la paie de chaque personne salariée régie par la convention collective la cotisation syndicale ou son équivalent et toute cotisation spéciale ou son équivalent fixées par le Syndicat, selon les modalités que ledit Syndicat lui indique par avis écrit dûment authentifié par la direction du Syndicat et remis à l'Employeur au moins quinze (15) jours francs avant la date prévue de son entrée en application.
- 5.02 Toute nouvelle personne salariée assujettie aux présentes doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat; elle doit, à cette fin, signer à l'embauche la formule prévue à l'annexe « F ».
- 5.03 L'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat les sommes ainsi déduites accompagnées d'une liste indiquant, pour chaque personne salariée, le salaire régulier et la cotisation syndicale prélevée.
- 5.04 Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 5.06 L'Employeur informe le Syndicat du nom des nouvelles personnes salariées comprises dans l'unité de négociation dès leur embauche ainsi que de leur statut.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

- 6.01 Le conseiller syndical représentant la centrale syndicale a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.
- 6.02 Une (1) personne salariée désignée par le Syndicat comme son représentant autorisé peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes : congrès, colloques, stages d'études, selon les conditions prévues au présent article.
- 6.03 Le permis d'absence doit être demandé à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant l'activité, en utilisant le formulaire prévu à l'annexe « E ».
- Pas plus d'une (1) personne salariée désignée par le Syndicat comme son représentant autorisé peut s'absenter à la fois. Un maximum de cinq (5) jours par année civile sera alloué par l'Employeur aux fins des activités mentionnées à la clause 6.02. Deux (2) jours sur cinq (5) seront aux frais de l'Employeur.
- 6.04 Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront durant les heures régulières de travail et l'Employeur convient qu'au plus deux (2) personnes salariées pourront assister à la rencontre, sans perte de leur salaire régulier.
- Après entente entre les parties, les négociations peuvent avoir lieu à l'extérieur des heures régulières de travail. Les deux (2) personnes du Syndicat faisant partie du comité de négociation seront rémunérées au taux de temps supplémentaire.
- 6.05 Toute personne salariée, dont la présence est requise comme témoin lors d'un arbitrage, sera libérée par l'Employeur, sans perte de son salaire régulier, et ce, pendant la durée nécessitée par ce témoignage.
- 6.06 Aux fins du présent article, le Syndicat transmet à l'Employeur le nom de la personne salariée désignée comme son représentant autorisé et le nom des officiers du Syndicat. De plus, le Syndicat avisera l'Employeur de toute modification à cette liste, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite modification.
- 6.07 Le Syndicat a le droit d'afficher aux endroits accessibles désignés par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document concernant les activités syndicales légales pourvu que leur provenance soit clairement identifiée.

6.08 Les représentants extérieurs de chaque partie ont droit d'assister à toute réunion relative à la présente convention.

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS

7.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La journée nationale des patriotes;
- La fête nationale;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâce;
- Le jour du Souvenir;
- Noël;
- La veille ou le lendemain de Noël (au choix du salarié);
- Le Jour de l'An;
- La veille ou le lendemain du Jour de l'An (au choix du salarié).

Si l'une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche, le congé peut être pris le vendredi ou le lundi, au choix de l'employé et après entente avec l'Employeur.

Pour la période des Fêtes, entre Noël et le Jour de l'An, les jours qui ne sont pas fériés et payés pourront être comblés par chaque employé en utilisant les congés de maladie, les congés personnels ou le temps supplémentaire cumulé, au choix de la personne salariée et ce, après autorisation du supérieur immédiat et selon les besoins du service.

7.02 Si l'un des jours précités coïncide avec les vacances d'une personne salariée, celle-ci bénéficie alors d'une remise du jour férié à une autre date convenue avec l'Employeur.

7.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour une personne salariée, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier.

7.04 L'employé, dont les services sont requis les jours de fêtes chômées prévues à l'article 7.01 de la présente, est payé au taux de temps et demi (150 %) pour le travail accompli en plus de lui verser l'indemnité prévue à l'article 7.03.

ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 8.02 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé n'excède deux (2) semaines.
- 8.03 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence justifie d'un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée de deux (2) semaines à quatre pour cent (4 %).
- 8.04 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de quatre (4) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines à six pour cent (6 %).
- 8.05 Une personne salariée, qui à la fin d'une année de référence, justifie de huit (8) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines à huit pour cent (8 %).
- 8.06 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de douze (12) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines à dix pour cent (10 %).
- 8.07 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de quinze (15) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de six (6) semaines à douze pour cent (12 %).
- 8.08 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de vingt-cinq (25) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de sept (7) semaines à quatorze pour cent (14 %).
- 8.09 Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- 8.10 Du 15 au 30 avril de chaque année, la personne salariée doit faire connaître son choix des dates de ses vacances pour la période d'été se situant entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de l'année courante. L'Employeur établit les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte du choix exprimé, de

l'ancienneté et des besoins du service. La liste ainsi établie est affichée à un endroit bien en vue pour les personnes salariées le 15 mai de chaque année.

8.11 L'Employeur a l'obligation d'octroyer à chaque personne salariée qui en fait la demande, un maximum de trois (3) semaines de vacances consécutives dans la période comprise entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre. Par contre, pas plus d'un (1) salarié par service pourra être en vacances en même temps.

Pour les semaines de vacances demandées en dehors de cette période, la personne salariée doit faire sa demande au moins deux (2) semaines à l'avance et l'Employeur ne peut les refuser sans motif valable.

8.12 Le congé annuel peut être fractionné en journées si la personne salariée en fait la demande à l'Employeur.

8.13 En cas de cessation d'emploi, la personne salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité égale au solde des vacances non prises.

8.14 La personne salariée reçoit avant son départ pour vacances, une avance équivalente à son salaire régulier pour la période de vacances à laquelle elle est admissible.

8.15 La personne salariée qui est incapable de prendre ses vacances à la période prévue, à la suite d'une incapacité ayant débuté avant sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre, à la demande de l'Employeur, un certificat médical.

ARTICLE 9 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

9.01 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, son frère, sa sœur, du père ou de la mère de son conjoint, de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

9.02 Une personne salariée peut s'absenter du travail sans réduction de salaire pendant deux (2) jours ouvrables à l'occasion des funérailles de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants.

Une personne salariée peut s'absenter du travail sans réduction de salaire pendant deux (2) jours ouvrables à l'occasion des funérailles d'un gendre, d'une bru, d'un beau frère ou d'une belle-sœur.

9.03 Dans les cas visés aux clauses 9.01 et 9.02, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

9.04 Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pendant de trois (3) jours ouvrables lors de son mariage.

9.05 Une personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans réduction de salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

9.06 Dans les cas visés aux clauses 9.04 et 9.05, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

9.07 Sauf si une personne salariée est déjà en congé de maternité, une personne salariée peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

Le congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée d'un enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

9.08 La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées sans salaire.

9.09 Une personne salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour un examen médical relié à sa grossesse.

9.10 La personne salariée doit aviser son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

ARTICLE 10 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

10.01 La personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues en conformité avec les lois en vigueur.

10.02 Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

10.03 Le congé de maternité peut être pris, après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le préavis peut être de moins de quinze (15) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

10.04 À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

10.05 Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

10.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 10.01. L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

10.07 Prolongement du congé de maternité

La personne salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Dans un tel cas, elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.

10.08 Cas spéciaux

a) La personne salariée enceinte qui doit s'absenter du travail en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse peut bénéficier du régime d'assurance salaire si celui-ci le permet et aux conditions prévues dans ledit régime.

- b) La personne salariée est admissible à un congé spécial, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- c) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé spécial.

Dans les cas de b) et c), la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime d'assurance emploi. Sous réserve des dispositions de la présente convention, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant son congé de maternité. Elle bénéficie, durant son congé de maternité, des régimes d'assurances.

10.09 **Report de vacances**

La personne salariée aura droit de reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité. La personne salariée devra aviser l'Employeur de son report de vacances au moment prévu au congé normal.

10.10 La personne salariée qui veut mettre fin prématurément à son congé sans traitement doit donner un préavis écrit à l'Employeur de quatre (4) semaines avant son retour.

10.11 Au retour de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'Employeur lui reconnaît les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste, si elle avait alors été au travail.

10.12 Si la personne salariée n'est pas en mesure de revenir au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, à cause d'une incapacité qui la rend incapable de travailler, elle doit soumettre un certificat médical indiquant la nature de son incapacité. Les prestations du régime d'assurance salaire seront payables à partir du jour où la personne salariée aurait dû revenir normalement au travail.

10.13 **Indemnisation**

1. La personne salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

2. Au cours du congé de maternité, la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime de l'assurance emploi.

10.14 **Retrait préventif**

L'Employeur reconnaît, en application des dispositions de la loi, le droit au retrait préventif et s'engage à observer, en conformité avec les dispositions applicables, les décisions rendues dans le cadre de l'exercice de ce droit.

10.15 **Congé paternité**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines, en plus d'un congé de naissance de cinq (5) jours, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

10.16 **Congé parental**

Tout salarié a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, y compris l'enfant du conjoint.

Suite au congé de maternité ou de paternité, la ou le salarié éligible a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

ARTICLE 11 CONGÉS SPÉCIAUX

11.01 Congés spéciaux

La personne salariée, candidate à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi électorale applicable.

11.02 Congé sans solde

Une personne salariée au service de l'Employeur depuis au moins trois (3) ans peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. Ce congé doit être demandé au moins un (1) mois à l'avance et l'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable. La personne salariée peut mettre fin en tout temps à son congé sans solde et revenir au même poste qu'elle occupait avant son départ. Pour ce faire, elle devra aviser l'Employeur de son retour au moins deux (2) semaines à l'avance.

Avec un préavis d'un minimum de 24 heures et après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, une personne salariée peut prendre un congé sans solde de façon journalière à la condition que ses banques de vacances et de maladies/personnels soient épuisées et qu'il n'y ait pas une autre personne salariée absente du même service.

11.03 Congé à traitement différé

La Municipalité permet à une personne salariée qui en fait la demande de planifier et prendre un congé à traitement différé selon les modalités prévues à l'annexe « I ».

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

12.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

Les personnes salariées prennent les mesures nécessaires pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

12.02 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 d'établir un comité de santé et sécurité composé d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur. Ce comité se réunit, au besoin, pour étudier toute question relative à la santé et à la sécurité des personnes salariées.

12.03 Le port des vêtements et des équipements fournis par l'Employeur est obligatoire.

12.04 Après entente entre les parties, l'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées qui en font la demande, les vêtements spéciaux requis aux fins de l'exécution du travail, selon les modalités convenues.

12.05 L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées les vêtements prévus à l'annexe « H ».

12.06 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), l'Employeur avance à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et le salaire net de la personne salariée pendant une période n'excédant pas les six (6) premiers mois. Quant au reste, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent.

Advenant le cas où la CNESST décide de rejeter la demande, l'Employeur convient de surseoir au recouvrement des prestations reçues sans droit jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail.

12.07 Il incombe à la personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

L'Employeur donne les premiers soins à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu fait transporter la personne salariée dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

12.08 Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01 Les parties conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 13.02 Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 13.03 Dans un premier temps, le grief patronal ou syndical est soumis par écrit au directeur général ou au président du Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.
- 13.04 La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les trente (30) jours suivants le dépôt du grief.
- 13.05 Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie.
- 13.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf si les parties conviennent par écrit de les prolonger.
- 13.07 Un représentant du Syndicat peut rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter en vue de régler un grief au moment et à l'endroit convenus.
- 13.08 L'arbitre de griefs est compétent pour procéder à l'audition d'un grief contestant le congédiement administratif d'une personne salariée.

ARTICLE 14 POUVOIRS DE L'ARBITRE

- 14.01 Suite à la référence à l'arbitrage, l'un des trois (3) arbitres suivants sera choisi par alternance :
- Bernard Bastien;
 - François Hamelin;
 - Lyse Tousignant.
- 14.02 La compétence et la juridiction de l'arbitre sont limitées à l'interprétation et à l'application de la convention collective à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.
- 14.03 En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 14.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 14.05 L'arbitre communiquera sa décision aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.
- 14.06 En ce qui a trait à la discipline, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale des personnes salariées de bureau est de trente-cinq (35) heures et répartie de la façon suivante :

Du lundi au jeudi de 8 h à 12 h 15 et de 13 h à 16 h30;
Le vendredi de 8 h à 12 h.

15.02 La semaine normale des salariés des travaux publics est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de la façon suivante :

Du lundi au vendredi : 7 h 45 à 12 h et 13 h à 16 h 45.

Malgré le paragraphe précédent, pour la période estivale soit de la première (1^{re}) semaine complète du mois de mai jusqu'à la semaine complète avant la Fête de l'Action de grâce, la semaine normale est répartie de la façon suivante :

Du lundi au jeudi : 7 h 45 à 12 h et 13 h à 17 h
Le vendredi : 7 h 45 à 12 h et 13 h à 15 h 45

Malgré ce qui précède, pour la période hivernale soit de la 1^{re} semaine complète du mois de décembre jusqu'à la dernière semaine complète du mois de mars, l'Employeur peut devancer l'horaire journalier jusqu'à 6 h 30 en maintenant la durée de huit (8) heures régulières par jour et une (1) heure non rémunérée pour le repas du midi, et ce, uniquement pour le déneigement après un préavis la veille avant la fin de la journée régulière de travail.

15.03 Tous les salariés bénéficient d'une pause repos rémunérée de quinze (15) minutes en avant-midi et de quinze (15) minutes en après-midi.

Les pauses doivent être prises dans un endroit salubre qui est défini par le supérieur immédiat au début de la journée régulière de travail.

15.04 **Horaire de travail lors du nettoyage du réseau d'aqueduc.**

Durant les deux (2) périodes de l'année (printemps et automne) où la Municipalité doit voir au nettoyage du réseau d'aqueduc, la personne salariée désignée par cette dernière devra travailler sur un horaire de soir et de nuit, selon les besoins de la tâche qui se répartit de la façon suivante :

Journée régulière de travail du lundi au jeudi : 20 h à 6 h
(incluant les périodes de repos et de repas rémunérées)

L'article 16.01 de la présente s'applique pour le temps supplémentaire. La personne salariée assignée à cette tâche, aura droit à une prime de deux (2) dollars (2 \$) l'heure en plus de sa rémunération régulière.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Le travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de l'Employeur, en surplus de sa journée régulière de travail, est considéré comme du travail supplémentaire.

Malgré ce qui précède, si la secrétaire doit demeurer exceptionnellement au travail le vendredi après midi, les heures ainsi travaillées (maximum de cinq (5) heures) seront reprises en temps de congé, au taux régulier, au moment choisi par cette dernière.

Tout travail en temps supplémentaire doit être au préalable approuvé par le supérieur immédiat.

16.02 a) La personne salariée qui est tenue d'effectuer du travail supplémentaire est rémunérée comme suit :

- Son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque heure ainsi travaillée à l'extérieur de son horaire régulier.

b) La personne salariée requise de travailler pendant son heure de repas est rémunérée conformément à l'article 16.02. De plus, elle doit bénéficier d'une période équivalente pour sa prise de repas.

16.03 La personne salariée qui est tenue de revenir d'urgence de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.

Si la personne salariée est rappelée plus d'une (1) fois pendant la période précitée de trois (3) heures, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures prévues au paragraphe précédent, sauf si la durée du travail excède trois (3) heures.

16.04 Après entente avec l'Employeur, le travail supplémentaire peut faire l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente au lieu d'être monnayé. Dans un tel cas, la remise intervient dans les soixante (60) jours suivants à un moment convenu préalablement entre la personne salariée et l'Employeur. Le temps supplémentaire qui n'a pas fait l'objet d'une remise avant le 15 décembre est monnayé au taux applicable.

16.05 Pour tout rappel prévu à 16.03 et 2.05 c) de la présente, l'employé doit être disponible dans les trente (30) minutes suivant l'appel.

16.06 La personne salariée appelée à effectuer du travail supplémentaire pendant plus de deux (2) heures consécutives après la fin de sa journée régulière de travail a droit à une période payée de repas de trente (30) minutes.

À toutes les quatre (4) heures de travail supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de traitement.

16.07 Le temps supplémentaire est distribué par ancienneté en considérant les qualifications spécifiques du travail à effectuer.

16.08 **Le temps supplémentaire en continuité.**

Le temps supplémentaire qui doit être effectué en continuité de la journée de travail (deux (2) heures maximum) sera effectué par la personne salariée déjà au travail.

ARTICLE 17 CONGÉS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS

- 17.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite à la personne salariée, une banque de congés de maladie et/ou de congés personnels de huit (8) jours.
- 17.02 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie et/ou congés personnels auxquels elle a droit, reçoit à la dernière paie de chaque année ou au plus tard le 31 décembre de chaque année, le paiement au taux régulier des jours ainsi accumulés et non utilisés.
- 17.03 Les congés personnels peuvent être pris à raison d'une (1) journée au minimum et de cinq (5) jours consécutifs au maximum.
- 17.04 Pour tout congé personnel prévisible, la personne salariée s'entend avec le responsable du personnel sur le choix de la date de l'absence.
- 17.05 Si le congé ci-haut mentionné est utilisé pour fins de maladie, l'assurance salaire entre en vigueur après le délai de carence s'il y a délai de carence et après épuisement de la totalité de la banque de congés de maladie.
- 17.06 En congé de maladie et/ou en congé personnel, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 17.07 À son départ, la personne salariée se fait rembourser, au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année, le solde des jours de congés de maladie et/ou congés personnels accumulés et non utilisés, au taux régulier.
- 17.08 Il est entendu que toutes les couvertures d'assurance collective qui étaient en vigueur à la date de la signature de la présente, le demeureront pour toute la durée de la convention collective et aux mêmes conditions.
- 17.09 **Certificat médical, trois (3) jours**
- L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour justifier l'absence de la personne salariée, à compter de la troisième journée d'absence.
- 17.10 Toute absence maladie doit être rapportée à son supérieur immédiat au plus tard trente (30) minutes avant le début de la journée régulière de travail.
- Advenant que l'absence se prolonge au-delà d'une (1) semaine, la personne salariée doit, en plus de présenter un certificat médical en vertu de l'article 17.09, communiquer avec son supérieur immédiat après chaque visite médicale afin de l'aviser de l'évolution de la situation et de sa date éventuelle de retour au travail.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 Durée totale

Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période de probation. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée, soit en jours, en semaines, en mois ou années. Selon le cas, l'ancienneté est établie rétroactivement à la date de la dernière embauche.

18.02 Aux fins du présent article, les absences prévues dans la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation.

18.03 Les annexes « B » et « C » constituent les listes officielles d'ancienneté des personnes salariées régulières et salariées temporaires au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

18.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Démission;
- b) Retraite;
- c) Congédiement disciplinaire ou administratif à moins que celui-ci n'ait été annulé soit dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, soit par une décision arbitrale;
- d) Absence du travail sans autorisation d'une durée de cinq (5) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure;
- e) Absence en raison de maladie ou d'accident d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois, à l'exclusion des maladies professionnelles ou accidents du travail, et ce, à moins que le médecin traitant puisse prévoir un retour possible, dans une période de six (6) mois suivant cette date. Dans ce cas, l'Employeur pourra demander une contre-expertise au médecin de son choix.

18.05 L'Employeur affiche chaque année, pendant cinq (5) jours ouvrables à partir du 30 janvier, la liste d'ancienneté à jour des personnes salariées régulières comprises dans l'unité de négociation. L'annexe « B » est automatiquement amendée par l'ajout d'une nouvelle personne salariée régulière ou par toute autre correction convenue entre les parties.

ARTICLE 19 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01 L'Employeur doit afficher tout poste vacant qu'il désire combler ainsi que tout poste nouvellement créé régi par la présente convention sur un babillard prévu à cette fin durant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention de toutes les personnes salariées à son service.
- 19.02 Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau du directeur général. La candidature écrite de la personne salariée doit être reçue au bureau du directeur général au plus tard avant 16 h la dernière journée de l'affichage. Si la personne salariée est absente, le Syndicat peut poser la candidature d'une personne salariée au lieu et place de celle-ci, pour autant que cette dernière ait manifesté son intention au Syndicat. À défaut d'une candidature dans le délai imparti, il sera loisible à l'Employeur d'embaucher la personne de son choix.
- Par contre, la Municipalité s'engage à combler dans un délai maximum de soixante (60) jours, tout poste vacant ou nouvellement créé.
- 19.03 La personne salariée, à qui le poste est attribué, aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables de travail. Si le candidat ne peut être confirmé dans son nouveau poste ou s'il ne désire pas conserver son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur.
- 19.04 Une personne salariée qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits.
- 19.05 La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 19.06 La personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.07 Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 19.08 La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion si elle y était affectée régulièrement est rémunérée de la même façon que si elle y était promue.

- 19.09 Aux fins du présent article, le poste vacant est accordé à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition que cette personne salariée puisse remplir les exigences normales du poste.
- 19.10 Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion.

ARTICLE 20 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

- 20.01 Les classifications et les taux de salaires des personnes salariées assujetties aux présentes apparaissent à l'annexe « A ».
- 20.02 Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle créée après la date de la signature de la présente convention est établi, après discussion avec le Syndicat en tenant compte des taux de salaires déjà en vigueur chez l'Employeur pour des fonctions de nature similaire. À défaut d'entente, il sera loisible au Syndicat de déférer le litige à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le désaccord. Le titre de cette nouvelle fonction est ipso facto ajouté à l'annexe « A ».

ARTICLE 21 MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE

- 21.01 La paie est versée à la personne salariée par dépôt direct le jeudi de chaque semaine à 00 h 01. Cependant, si le jour de la paie tombe un jour férié, la paie est versée la veille.
- 21.02 Le talon du chèque de paie est remis selon les modalités prévues à la clause 21.01, à la réception, sous enveloppe scellée et le bulletin de paie comporte les renseignements suivants :
- Nom de l'Employeur;
 - Nom et prénom de la personne salariée;
 - Les heures payées au taux normal;
 - Les heures payées au taux supplémentaire;
 - La période de travail qui correspond au paiement;
 - La nature et le montant des déductions opérées;
 - Le montant du salaire net;
 - Le temps compensé cumulé;
 - Les jours maladie cumulés.
- 21.03 Lors d'une cessation d'emploi, la personne salariée reçoit le salaire auquel elle a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui sont remis sans délai.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ D'EMPLOI

22.01 Dans l'éventualité d'un regroupement entre la Municipalité et une autre corporation municipale, les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation. Elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et ne peuvent pas être licenciées du seul fait de ce regroupement.

22.02 Si l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la part de la personne salariée une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, celui-ci permettra aux personnes salariées de prendre les cours d'instruction nécessaires pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique plus compliquée, pourvu qu'un tel entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.

La personne salariée qui suit des cours durant les heures régulières de travail, à la demande de l'Employeur, ne subit pas de réduction de son salaire régulier.

22.03 Nonobstant l'article 19.01, la Municipalité, s'engage à ce qu'il y ait toujours à son service, au moins une (1) personne salariée col blanc et une (1) personne salariée col bleu, ayant le statut de personne salariée régulière à temps plein.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 L'Employeur avise par écrit la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire, avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent les faits donnant lieu à la mesure disciplinaire, sinon dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance par l'Employeur des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.
- 23.02 Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 23.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, de se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 23.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée ainsi qu'un congédiement, lorsque réintégrée.
- 23.05 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée de son dossier si, au cours des dix-huit (18) mois suivants, il n'y a pas eu d'autre mesure versée à son dossier. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au Syndicat. Sur rendez-vous, une personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 24 RÉER COLLECTIF

24.01 Sous réserve des dispositions prévues à l'article 24.02 de la présente, il est entendu que le REER collectif en vigueur à la signature de la présente est maintenu pour la durée de la convention collective.

La cotisation de l'Employeur au REER collectif s'établit ainsi :

En 2017, elle sera de neuf virgule cinq pour cent (9,5 %);
En 2018, elle sera de dix pour cent (10 %);
En 2019, elle sera de dix virgule cinq pour cent (10,5 %);
En 2020, elle sera de onze pour cent (11 %);
En 2021, elle sera de onze virgule cinq pour cent (11,5 %).

24.02 L'Employeur s'engage à adhérer au Régime de retraite à financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) à la date convenue entre les parties aux conditions suivantes :

La contribution obligatoire de l'Employeur est celle prévue à l'article 24.01 de la présente.

La contribution obligatoire des personnes salariées régulières s'établit ainsi à la date d'entrée en vigueur du Régime sans effet rétroactif :

En 2017, elle sera d'un pour cent (1 %);
En 2018, elle sera de deux pour cent (2%);
En 2019, elle sera de trois pour cent (3 %);
En 2020, elle sera de quatre pour cent (4 %);
En 2021, elle sera de cinq pour cent (5 %).

L'Employeur n'est pas tenu responsable de tout déficit du régime et le surplus, le cas échéant, appartient à la personne salariée ou à toute autre personne qui y cotise, selon les dispositions au régime.

L'Employeur s'engage également à signer une lettre d'entente à cet effet advenant que ce soit la volonté du Syndicat.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS DIVERSES

- 25.01 La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Employeur, accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une indemnité équivalente à celle prévue pour les membres du conseil.
- 25.02 La personne salariée qui est tenue par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la Municipalité est remboursée des dépenses raisonnables encourues de ce fait sur présentation des pièces justificatives.
- 25.03 La Municipalité déclare vouloir favoriser le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité et des contribuables.

Dans cette perspective, la personne salariée peut demander au conseil municipal de suivre certains cours de perfectionnement, d'assister à des sessions intensives d'information et de participer à des congrès spécialisés. Cette demande adressée au conseil municipal peut être accordée incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, d'hébergement et de repas inhérents à tels cours. La personne salariée reçoit son salaire régulier pendant tout le temps de déplacement entre son domicile et le lieu de la formation ainsi que pour toute la durée de la formation.

- 25.04 Un journalier chauffeur opérateur qui perd son permis de conduire ou dont le permis de conduire est suspendu, sera suspendu de son travail, sans solde, pour la durée de la suspension de son permis de conduire.

Par contre, l'Employeur s'engage, dans les limites du possible, à trouver un accommodement raisonnable pour aider une personne salariée se retrouvant dans une telle situation.

ARTICLE 26 RÉTROACTIVITÉ

26.01 La Municipalité convient de remettre aux employés, dans les dix (10) jours de la signature de la présente convention, le montant dû à la suite de la négociation de la convention collective.


Les employés couverts par la présente convention collective ou ayant été couverts depuis le 1^{er} janvier 2017, bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) ainsi que sur la contribution de l'Employeur au REER collectif.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE


- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017 et le restera jusqu'au 31 décembre 2021.
- 27.02 La présente convention collective demeure en vigueur, malgré ce qui précède, pour la durée des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Ste-Élisabeth, ce 3^e jour du mois de OCTOBRE 2017.

POUR LA MUNICIPALITÉ DE
SAINTE-ELISABETH

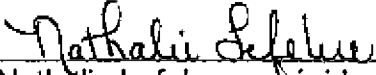


Mario Houle, maire

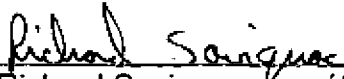


Marie-Claude Couture, directrice générale
et secrétaire-trésorière

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4520



Nathalie Lefebvre, présidente



Richard Savignac, secrétaire-trésorier



Maxime Valade, conseiller syndical SCFP

ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE

Bureau	Fonction	01-01-2017	01-01-2018	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021
		1,5 %	1,5 %	1,5 %*	1,5 %*	1,5 %*
Nathalie Lefebvre	Secrétaire	24,30 \$	24,66 \$	25,03 \$	25,41\$	25,79 \$

Travaux publics	Fonctions	01-01-2017	01-01-2018	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021
Richard Savignac	Journalier Chauffeur Technique de l'eau	24,30 \$	24,66 \$	25,03 \$	25,41\$	25,79 \$
Luc Lafontaine	Journalier Chauffeur Soudeur	24,30 \$	24,66 \$	25,03 \$	25,41\$	25,79 \$
	Aide-Journalier (Sans compétences aqueduc ou égouts)	20,66\$	20,97\$	21,28\$	21,60\$	21,92\$
Étudiant		Salaire minimum + 1\$				

* Aux 1^{er} janvier 2019, 2020 et 2021, les personnes salariées bénéficieront d'une augmentation de salaire correspondant à l'Indice des prix à la consommation (IPC – Montréal de septembre à septembre), laquelle ne pourra être inférieure à un virgule cinq pour cent (1,5 %), mais sans excéder deux pour cent (2 %).

Une prime de un dollar (1 \$) l'heure sera versée à une personne salariée qui sera appelée à la demande de l'Employeur à agir comme chef d'équipe.

Une prime de deux dollars (2 \$) l'heure est ajoutée au salaire de la personne salariée devant travailler sur un quart régulier de soir ou de nuit.

Toute nouvelle personne salariée embauchée à partir de la signature de la présente convention collective est assujettie au traitement salarial selon le tableau suivant :

Année	Heures travaillées	Taux horaire
1	0 à 1 099	85 % du taux de la fonction
2	1100 à 2 199	90 % du taux de la fonction
3	2200 et plus	100 % du taux de la fonction

**ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES
RÉGULIÈRES**

Nathalie Lefebvre	26 janvier 1994
Luc Lafontaine	27 mars 1995
Richard Savignac	12 mai 1996

	Ancienneté Au 31 décembre 2011
Luc Lafontaine	16 ans, 5 mois et 2 semaines
Richard Savignac	15 ans, 7 mois, 3 sem.

**ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES
TEMPORAIRES**

ANNEXE « D » ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Toutes les annexes ainsi que les lettres d'entente signées font partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE « E » DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

NOM DU SALARIÉ : _____

SECTION LOCALE : _____

DATE(S) D'ABSENCE : _____

DURÉE : _____

NATURE DE L'ABSENCE	PAYÉE PAR LA MUNICIPALITÉ	BANQUE	SANS SOLDE
Congrès, stages d'études, etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comités conjoints C.B.E.	<input type="checkbox"/>		
CRO	<input type="checkbox"/>		
Griefs	<input type="checkbox"/>		
Évaluation	<input type="checkbox"/>		
Négociation Préparation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Séances	<input type="checkbox"/>		
Conciliation	<input type="checkbox"/>		
Médiation	<input type="checkbox"/>		
Arbitrage	<input type="checkbox"/>		
Enquêtes Griefs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbitrage Membre de comité	<input type="checkbox"/>		
Témoin	<input type="checkbox"/>		
Autres (Spécifiez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANNEXE « F » AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

Par la présente, je, soussigné(e) _____ autorise l'Employeur à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 4520 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec l'Employeur.

J'autorise également l'Employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir l'Employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

J'ai signé à Sainte-Élisabeth, ce ____^e jour de _____ 20__.

Signature de l'employé(e)

Témoin

ANNEXE « G » SÉCURITÉ D'EMPLOI

POUR :

NATHALIE LEFEBVRE
LUC LAFONTAINE
RICHARD SAVIGNAC

Nathalie Lefebvre, Luc Lafontaine, Richard Savignac, ne seront pas congédiés ni mis à pied et ne subiront pas de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif (raisons administratives) de la Municipalité, ainsi que dans les procédés de travail.

ANNEXE « H » VÊTEMENTS

La Municipalité rembourse, à la personne salariée régulière assignée aux travaux publics, pour un montant maximum de cinq cents dollars (500 \$) par année, l'achat de vêtements de travail et de bottines sécuritaires.

Par contre, dans le cas de bottines sécuritaires brisées ou devenues inutilisables durant l'année, la Municipalité devra rembourser, à la personne salariée qui en fait la demande, l'achat d'une nouvelle paire.

- La Municipalité rembourse également l'achat d'un (1) habit de motoneige, (maximum de trois cent cinquante dollars (350 \$) annuellement) sur présentation d'une pièce justificative. La personne salariée pourra cumuler ce montant pendant deux (2) ans pour pouvoir acheter un habit de motoneige de meilleure qualité.

L'Employeur fournit au besoin, à chacune des personnes salariées, les articles suivants :

- Ensemble imperméable;
- Bottes d'eau sécuritaires;
- Gants de travail;
- Salopettes.

L'Employeur fait identifier les vêtements à l'effigie de la Municipalité à ses frais.

ANNEXE « I » CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

A) Les parties conviennent d'instaurer un régime de congé autofinancé qui fait partie de la présente convention aux conditions suivantes :

- i) Le régime a pour effet de permettre à un employé permanent de voir son salaire étalé sur une période de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans afin de pouvoir bénéficier d'un congé de neuf (9) ou douze (12) mois;
- ii) Seul l'employé permanent depuis au moins cinq (5) ans peut se prévaloir d'un tel régime et par la suite, l'employé, à tous les cinq (5) ans de son retour au travail, peut à nouveau faire une demande conformément aux règles des présentes;
- iii) Il doit en faire la demande écrite à la Direction du service des ressources humaines au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du régime;
- iv) À la date de la demande du congé à traitement différé, le congé est accordé par ancienneté, mais jamais plus de deux (2) employés à la fois pour l'ensemble de la Ville et jamais plus d'un (1) employé à la fois par service ou par division le cas échéant;
- v) L'obtention d'un tel congé doit faire l'objet d'un contrat entre l'Employeur et l'employé;
- vi) Toutes les modalités du régime sont précisées ci-dessous.

B) Nature du régime

- i) Le régime de congé autofinancé vise à permettre à un employé permanent de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.
- ii) Ce congé comprend, en premier lieu, une période de contribution du salaire et, en second lieu, une période de congé.

C) Durée du régime

La durée du régime de congé autofinancé peut être de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, à moins d'être prolongée conformément aux présentes dispositions. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

D) Durée du congé

La durée du congé peut être de neuf (9) ou douze (12) mois.

Sauf les dispositions prévues au présent article, l'employé, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur chez l'Employeur, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de la Ville, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

- i) Si l'employé ne revient pas au travail à l'échéance du congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger le congé ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission à la date de la fin du congé.
- ii) Au terme de la période de congé, l'employé est réintégré au poste qu'il occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges ou un poste équivalent si le poste qu'il détenait a été aboli.

E) Conditions d'obtention

L'employé permanent doit également remplir les conditions ci-après mentionnées pour bénéficier du régime de congé autofinancé;

- i) Avoir complété cinq (5) ans de service.
 - ii) Faire une demande écrite au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du régime en précisant :
 - la durée de participation au régime de congé autofinancé;
 - la durée du congé;
 - les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.
 - iii) L'employé doit, au moment de l'entrée en vigueur du contrat, fournir une prestation régulière de travail.
- F) En aucun temps, l'employé ne peut modifier la durée de la période d'étalement et la durée du congé en cours d'application du régime. Toutefois, à la demande de l'employé, l'Employeur peut convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande.

L'obtention d'un congé à traitement différé doit faire l'objet d'un contrat, lequel inclut notamment la durée et les dates des périodes de congé et d'étalement, le pourcentage de son salaire que recevra l'employé durant la période d'étalement ainsi que les dispositions prévues au présent régime.

Copie de la demande écrite de l'employé est transmise au Syndicat.

G) Salaire

- i) Pendant la période de contribution, l'employé reçoit le pourcentage de son salaire régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Durée du congé	Durée de participation au régime		
	3 ans	4 ans	5 ans
9 mois	75 %	81,25 %	85 %
12 mois		75 %	80 %

- ii) Le salaire régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'employé recevrait pour une semaine normale de travail s'il ne participait pas au régime, mais en excluant toute prime, allocation ou rémunération additionnelle de même que la rétroactivité.
- iii) L'employé a droit à la rémunération du temps supplémentaire et aux primes applicables sur la base du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime.
- iv) Pendant la période de congé, l'employé reçoit le montant accumulé durant la période de contribution divisé par le nombre de semaines correspondant à la durée du congé.

H) Conditions de travail

- i) Pendant la période de contribution, la prestation de travail de l'employé est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions prévues audit régime, l'employé bénéficie, pendant cette période, des avantages de la convention, pourvu qu'il y ait normalement droit.

ii) Ancienneté

Durant son congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.

Boni d'ancienneté

Pendant son absence, l'employé bénéficie de son boni d'ancienneté.

iii) Vacances annuelles

Durant le congé, l'employé est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la période de contribution, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire qu'il aurait gagné, n'eût été sa participation au régime.

Pendant la durée du congé, l'employé n'accumule aucune vacance, mais conserve seulement celles acquises avant son départ.

iv) Cessation d'emploi ou du régime

Lorsque l'employé cesse d'être au service de l'Employeur, prend sa retraite, se désiste pour un cas de force majeure ou à l'expiration du délai de sept (7) ans, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

1. Si l'employé n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui verse les sommes retenues sous forme de montant forfaitaire moins les déductions afférentes;
2. Si la période de congé est en cours, l'Employeur lui verse le résidu des sommes retenues sous forme de montant forfaitaire moins les déductions afférentes.

Dans ce cas, l'employé devra aviser l'Employeur trois (3) semaines avant son retour au travail.

v) Congé sans solde, congé maternité ou parental, retrait préventif, absence autorisée, invalidité ou accident de travail

Pendant la durée du régime, l'employé qui est absent pour un de ces motifs voit sa participation au régime de congé autofinancé suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle du congé.

Aux fins du présent paragraphe, seule une période d'absence continue d'un mois ou plus peut entraîner une suspension ou un report du congé avec traitement différé.

Durant le congé de maternité ou parental, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si l'employé ne participait pas au régime.

vi) Congédiement

Advenant le congédiement de l'employé pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du congédiement. Les conditions prévues au paragraphe 32.07 e) s'appliquent ou si l'employé conteste la décision de la Ville, le tout est retenu jusqu'à la date du règlement définitif de son grief.

vii) Décès

Advenant le décès de l'employé pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues au paragraphe 32.07 e) s'appliquent en changeant employé par ayants droit.

viii) Banque de congés de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de crédits annuels de congés de maladie utilisés sont rémunérés selon les pourcentages prévus au contrat.

Lorsque le solde est monnayé, il l'est sur la base du salaire habituel que l'employé recevrait s'il ne participait pas au régime.

ix) Avantages prévus par la loi

Pendant la durée du régime, les contributions de l'employé et de l'Employeur aux divers avantages prévus par la loi (R.R.Q., R.A.M.Q., C.S.S.T. et assurance-emploi) sont effectuées sur la base du salaire qu'il reçoit selon l'article 32.06.

x) Assurance-salaire

Dans le cas où une invalidité surviendrait pendant la durée du régime à traitement différé, l'employé reçoit la rémunération prévue par l'assurance-salaire sur la base du salaire qu'il aurait gagné, n'eût été sa participation, au régime.

Pendant cette période, l'employé voit sa participation au régime de congé autofinancé suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle du solde du régime.

xi) Régime d'assurance collective

Durant le régime, l'employé continue de bénéficier du régime d'assurance-vie sur la base du salaire qu'il aurait gagné, n'eût été sa participation au régime, et doit maintenir sa participation au régime assuré en payant sa part de toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

ANNEXE « J » DÉMARRAGE ET ENTRETIEN DE LA PATINOIRE EXTÉRIEURE

Les parties conviennent de ce qui suit :

Au début de chaque saison hivernale, la préparation de la glace débute lorsque la température le permet pendant le nombre de journées adéquates et sur approbation du directeur général. L'Employeur peut modifier l'horaire d'une personne salariée afin de travailler de nuit ou pour débiter sa journée régulière de travail plus tôt, si les besoins de la Municipalité l'exigent, et ce, en maintenant la durée de huit (8) heures régulières par jour et une (1) heure non rémunérée pour le repas. Un tel changement d'horaire doit être effectif pour une semaine complète à la fois, et ce, uniquement pour le démarrage de la patinoire jusqu'à ce que la préparation de la glace soit complétée avant son ouverture saisonnière.

Le responsable aura aussi la priorité, tout au long de la saison, dans la distribution du temps supplémentaire, pour tout ce qui touche l'entretien de la patinoire.

Le responsable de la patinoire est désigné par la Municipalité avant le 1^{er} décembre de chaque année.