

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2016-7855

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-4225

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE LAC-ETCHEMIN 208, 2E AVENUE LAC-ETCHEMIN QC G0R 1S0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2903 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2016-08-25 Date dépôt : 2016-09-09	Nombre de salariés visés : 20	Date début : 2016-01-01 Date d'expiration : 2020-12-31

Remarque :

Inclus : Entente n° 02-16 - Application de l'article 16.03 B) de la convention collective pour le salarié auxiliaire.

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2016-09-13
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE LAC-ETCHEMIN
(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2903
(ci-après appelé « le Syndicat »)

AOÛT 2016
1^{ER} JANVIER 2016 AU 31 DÉCEMBRE 2020

9 SEP '16 AM 8: 4

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DES DROITS.....	1
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION.....	1
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	2
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 6	RETENUE SYNDICALE.....	5
ARTICLE 7	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	5
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	6
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION.....	8
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	9
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	10
ARTICLE 13	ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
ARTICLE 15	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	14
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	16
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES.....	17
ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX.....	18
ARTICLE 20	DROITS PARENTAUX.....	20
ARTICLE 21	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC.....	27
ARTICLE 22	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	27
ARTICLE 23	SALAIRES.....	28
ARTICLE 24	PRIMES.....	29
ARTICLE 25	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.....	30
ARTICLE 26	AUTOMOBILE.....	30
ARTICLE 27	VÊTEMENTS ET OUTILS.....	30
ARTICLE 28	SOUS-CONTRATS.....	30
ARTICLE 29	PROTECTION JUDICIAIRE.....	30
ARTICLE 30	PERFECTIONNEMENT.....	31
ARTICLE 31	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	31

ARTICLE 32 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	32
ARTICLE 33 ASSURANCE : SALAIRE, MALADIE, VIE	32
ARTICLE 34 RÉGIME DE RETRAITE	34
ARTICLE 35 FUSION OU ANNEXION	35
ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION	35
ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	37
ANNEXE « B » SALAIRES	38
ANNEXE « B » SALAIRES (suite)	39
ANNEXE « C » VÊTEMENTS ET OUTILS	40
ANNEXE « D » HORAIRE DE TRAVAIL	41
ANNEXE « E » HORAIRE DE TRAVAIL	42
ANNEXE « F » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS.....	43
ANNEXE « G » TRAITEMENT DIFFÉRÉ	44
ANNEXE « H » INDEXATION DES PRIMES	46
LETTRE D'ENTENTE NO 1 - PROJET PILOTE CONCERNANT LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL DES SALARIES REGULIERS	47

***Dans la présente convention collective, le générique masculin est
utilisé sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.***

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et ses salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2903, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.

Salarié étudiant

- a) Le salarié étudiant signifie et comprend la personne régulièrement inscrite à une école, un collège ou une université reconnus, embauché à titre de salarié pendant la période du 1^{er} mai au 15 septembre de chaque année.
- b) Le salarié étudiant est embauché pour faire les tâches autres que celles prévues pour les salariés définis aux clauses 4.17, 4.18 et 4.22. Les seules tâches que le salarié étudiant peut effectuer, selon la clause 3.01, sont les suivantes :
- Animateur des parcs et terrains de jeu ;
 - Préposé au kiosque touristique ;
 - Aide-préposé parcs et espaces verts ;
 - Nettoyage manuel des parcs ;
 - Débroussaillage ;
 - Tonte du gazon des parcs ;
 - Balayage de rues ;
 - Campagne d'économie d'eau potable ;
 - Aide technologique pour les travaux spéciaux et des travaux liés aux mesures d'urgence.
- c) Toutefois, l'embauche d'étudiants ne doit pas avoir pour effet de réduire ni d'empêcher la création de postes réguliers. L'Employeur doit faire parvenir au Syndicat, au cours de la première semaine d'embauche, le nom et les informations du point a).
- d) Ce salarié n'est pas couvert par la présente convention collective; le taux horaire de salaire qui lui est applicable ne peut cependant être inférieur au taux horaire prévu par la Loi sur les normes du travail, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier.

Concernant les autres avantages, ce sont les conditions prévues aux normes du travail qui s'appliquent.

- e) Les personnes engagées dans des programmes gouvernementaux d'aide temporaire à l'emploi ne sont pas couvertes par la présente convention collective ; le taux horaire de salaire qui leur est applicable ne peut cependant être inférieur au taux horaire prévu par la Loi sur les normes du travail, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier.
- f) Les salariés engagés pour des emplois temporaires durant la période des vacances estivales sont mis à pied à la fin de ladite période.
- g) Les brigadiers scolaires et les pompiers volontaires sont exclus de l'application de la convention collective.

3.02 Le personnel de l'Employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation.

3.03 Un salarié en période de probation est régi par les dispositions de la convention collective. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Sauf dans le cas de congédiement pour cause, l'Employeur fait parvenir, au salarié en période de probation, un préavis écrit de cinq (5) jours avec copie au Syndicat lui signifiant qu'il est remercié de ses services.

Si le salarié a travaillé pendant un (1) mois complet de calendrier, il sera rémunéré pendant la période de cinq (5) jours. S'il n'a pas fait un (1) mois de calendrier de travail, la mise à pied est immédiate.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Ancienneté : Les jours, les semaines et les mois accumulés par un salarié au service de l'Employeur depuis son dernier embauchage.

4.02 Année : La période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.

4.03 Conjoint : Les personnes qui :

- a) sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins 1 an.

4.04 Convention : La présente convention collective de travail.

4.05 Employeur : Municipalité de Lac-Etchemin.

4.06 Grief : Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.

- 4.07 Liste de rappel** : Liste des salariés qui ont été mis à pied. L'Employeur fournit au Syndicat la liste de rappel le premier (1^{er}) juin et le premier (1^{er}) décembre de chaque année.
- 4.08 Mécontente** : Tout désaccord autre qu'un grief.
- 4.09 Mise à pied** : L'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.
- 4.10 Mutation** : Passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.
- 4.11 Poste** : L'ensemble des tâches assignées à un salarié.
- 4.12 Poste temporairement dépourvu de son titulaire** : Poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- vacances;
 - jours fériés;
 - congés parentaux;
 - maladie ou accident;
 - activités syndicales;
 - congé pour études;
 - période d'affichage;
 - congés sociaux;
 - congés sans traitement.
- 4.13 Poste vacant** : Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.14 Promotion** : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.15 Rétrogradation** : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est inférieur.
- 4.16 Salarié** : Un salarié régi par la convention.
- 4.17 Salarié à temps complet** : Un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévue aux paragraphes 15.01, 15.02, 15.03 et 15.07.
- 4.18 Salarié à temps partiel** : Un salarié occupant un poste comportant moins d'heures régulières que le nombre prévu aux paragraphes 15.01, 15.02, 15.03 et 15.07. Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés sociaux et congés de maladie pour lesquels il reçoit une majoration à chaque paie.

Pour un salarié comptant :

- Entre zéro (0) et cinq (5) années d'ancienneté, la majoration est de quatorze pour cent (14 %).

- Entre cinq (5) et dix (10) années d'ancienneté, la majoration est de seize pour cent (16 %).
- Pour dix (10) années et plus d'ancienneté, la majoration est de dix-huit pour cent (18 %).

4.19 Salarié en période de probation : La période de probation d'un salarié à temps plein est de cent vingt (120) jours travaillés dans une période de six (6) mois consécutifs. La période de probation d'un salarié à temps partiel est de six (6) mois civils et celle d'un salarié auxiliaire est sur une période de douze (12) mois (1 an).

La période de probation prévue au présent paragraphe peut être prolongée après entente convenue entre les parties.

4.20 Salarié en période d'essai : Un salarié qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.

4.21 Salarié régulier : Un salarié qui a complété sa période de probation ; il est alors nommé comme tel par le Conseil municipal.

4.22 Salarié auxiliaire : Un salarié embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail. Le salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés sociaux et congés de maladie pour lesquels il reçoit une majoration de quatorze pour cent (14 %) à chaque paie. Le salarié auxiliaire qui n'est pas rappelé au travail au cours d'une période de six (6) mois consécutifs perd son statut de salarié auxiliaire. Son emploi et son nom n'apparaissent plus à la liste d'ancienneté des salariés auxiliaires.

4.23 Supérieur immédiat : La personne non régie par la convention de qui le salarié prend régulièrement des directives de travail ; cette personne constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

4.24 Unité de travail : L'ensemble des salariés relevant d'un même supérieur immédiat.

4.25 Chef d'équipe : À la demande de l'employeur, un salarié qui a la responsabilité de la surveillance et/ou de la direction du travail d'un groupe de compagnons de travail.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauchage. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

5.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE

- 6.01** À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur.
- 6.02** Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun.
- 6.03** Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01** Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, qui modifie les conditions de travail prévues à la convention, est sujette à la procédure d'arbitrage.
- 7.02** a) Dans ses relations avec ses salariés, l'Employeur agit par son directeur général.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du président du Syndicat.
- 7.03** Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical.
- 7.04** Pendant la durée de la convention, l'Employeur ne doit pas recourir au lock-out, et le syndicat et/ou les salariés ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.
- 7.05** Les aviseurs extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 7.06** Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (temps complet ou temps partiel), la date de son dernier embauchage et son ancienneté.
- 7.07** Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.08** Les salariés et leur supérieur immédiat de chaque département se rencontrent pour faire le point sur les opérations et leurs applications deux (2) fois par année.

7.09 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).

L'employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions publiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'elle a un lieu de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit qui lui reconnaît la présente convention ou la loi.

L'employeur et le syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui serait de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail défavorables.

Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Aucun salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

8.02 Un maximum de trois (3) salariés, membres de l'Exécutif syndical, peuvent, s'ils étaient prévus pour travailler, s'absenter de leur travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la Centrale syndicale ou à l'administration courante des affaires du Syndicat.

Le nombre total maximal d'heures payées en vertu du présent paragraphe est de quarante (40) heures à chaque année de la durée de la convention et soixante-douze (72) heures par année supplémentaires sont accordées pour de telles absences pour lesquelles l'Employeur maintient le traitement des salaires, et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les avantages marginaux.

Nonobstant les dispositions de l'article 8.03, pour bénéficier d'une absence pour l'administration courante des affaires du syndicat, les membres de l'exécutif avisent leur supérieur immédiat de la durée de l'activité syndicale.

Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

- 8.03** Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 8.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite.

La demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans le cas où, le délai de dix (10) jours prévu pour les libérations ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties. L'Employeur, pour des raisons urgentes et valables, peut refuser la ou les demandes d'absence en vertu de l'article 8.02.

- 8.04** À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis pour l'arbitrage.
- 8.05** Deux (2) salariés, membres du Syndicat, seront autorisés à assister, sans perte de salaire, à toute séance de négociation.
- 8.06** Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur transmet au Syndicat une copie de toute résolution et/ou règlement adopté(e) par le Conseil de la Municipalité de Lac-Etchemin en relation avec les conditions de travail d'un ou des salariés.
- 8.07** L'Employeur met à la disposition du syndicat un local ou bureau pour voir à l'administration courante des affaires du syndicat.
- 8.08** L'Employeur met à la disposition du syndicat une salle pour ses réunions avec ses membres dans la mesure où la disponibilité des salles de réunion de l'Employeur le permet. Le Syndicat doit en faire préalablement la demande, et ce, dans un délai raisonnable.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01** Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche. On entend par date d'embauche : la première date d'une période continue de travail sans interruption du lien d'emploi. Sous réserve des clauses 9.03 et 9.04, une absence prévue dans la convention ne constitue pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation.
- 9.02** Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois;
 - b) absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - c) absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
 - d) absence pour accident de travail ou maladie liée au travail;

e) congé de maternité.

9.03 Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler, dans les cas d'absence par maladie ou accident jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe 9.02 b).

9.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour juste cause;
- c) prise de la retraite;
- d) mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois;
- e) absence pour maladie ou accident après le trente-sixième (36^e) mois d'absence;
- f) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue du salarié;
- g) absence pendant trois (3) jours ou plus sans avis ni autorisation.

ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

10.01 Dans les trente (30) jours de la vacance, tout poste vacant ou affectation ou poste nouvellement créé doit être affiché durant une période de dix (10) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

10.02 N'est pas considéré comme poste affichable, au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire, tel que défini au paragraphe 4.12.

Un tel poste peut ne pas être comblé. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

Avant de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur doit offrir, par ordre d'ancienneté, une affectation temporaire à un salarié pouvant répondre aux exigences normales du poste.

Aucun salarié n'est tenu d'accepter une affectation temporaire.

10.03 Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au directeur général, avec copie au Syndicat.

10.04 L'avis d'affichage contient :

- a) le titre;
- b) le salaire;
- c) le service;
- d) la période d'affichage;
- e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- f) l'horaire de travail ;
- g) les exigences du poste.

10.05 Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.

- 10.06** Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

Le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

- 10.07** Si aucun salarié régulier n'a posé sa candidature, l'Employeur offre le poste vacant aux salariés auxiliaires à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste.

- 10.08** En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 10.09** Le candidat auquel un poste cadre est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale d'un (1) an. Cependant, le salarié peut mettre fin à sa période d'essai en tout temps avant son expiration et réintégrer son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

- 10.10** Lors d'une promotion, le salarié reçoit, à l'intérieur de sa nouvelle échelle de salaire, le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'il recevait auparavant.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01** Les salariés réguliers à la signature de la convention, dont les noms apparaissent à l'annexe « A », ne peuvent être renvoyés, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail, par manque de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat.

Lorsqu'un salarié de bureau ou un salarié aux services extérieurs apparaissant à l'annexe « A » quitte son emploi de façon définitive, le plus ancien des salariés de la même catégorie d'emploi, ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi, est considéré automatiquement faire partie de l'annexe « A ».

Les dispositions des présents paragraphes n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre à pied un salarié auxiliaire au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, ce salarié bénéficie de l'inscription automatique de son nom à la liste de rappel conformément à l'article 4.09.

Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté est en premier lieu mis à pied. Dans le cas d'un rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté est en premier lieu rappelé au travail.

Le salarié doit être capable de satisfaire aux exigences normales de la tâche au moment d'être rappelé au travail.

Dans le cadre de l'application du premier alinéa, le salarié doit accomplir tout travail pour lequel l'Employeur l'assigne.

- 11.02 Lorsque l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié affecté par ces changements, après entente avec l'Employeur, doit bénéficier de l'entraînement requis avec solde, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.
- 11.03 Dans le cas où un salarié auxiliaire accomplit l'équivalent de quarante (40) semaines normales de travail dans un même emploi à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, l'Employeur s'engage à ouvrir un poste régulier conformément au paragraphe 10.01; toutefois, le travail effectué par le salarié auxiliaire pour suppléer à l'absence d'un salarié en congé pour une période de plus de huit (8) semaines n'est pas inclus dans le calcul de la période de quarante (40) semaines qui précède.
- 11.04 Pendant la fermeture de l'Aréna, les salariés réguliers sont transférés aux travaux publics par ordre d'ancienneté, prioritairement à l'embauche de salariés auxiliaires en autant qu'ils rencontrent les exigences normales du travail à accomplir.
- 11.05 La liste d'ancienneté des salariés apparaît à l'annexe « F » de la présente convention.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 12.02 Tout salarié ou groupe de salariés et/ou un représentant autorisé du Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 12.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

Le salarié ou le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Le directeur général, suite à la réception du grief, rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est soumis au Conseil municipal, et ce, dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration du délai dans lequel telle décision aurait dû être rendue.

Le Conseil municipal rend sa décision au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après la soumission du grief, conformément à l'alinéa précédent.

La réponse est transmise au salarié et au Syndicat.

c) Troisième étape

Si la décision du Conseil municipal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 13.

- 12.04** Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, deux (2) représentants syndicaux membres du comité de griefs peuvent, accompagnés du plaignant, si ce dernier le désire, rencontrer le directeur général afin d'étudier le grief et tenter de le régler.
- 12.05** Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 12.06** Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

- 13.01** Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article.

Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.

- 13.02** Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministère du Travail afin d'en nommer un.
- 13.03** En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'article 100.12 c) du Code du travail s'ajoute sur le montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

Dans un tel cas, l'Employeur doit verser ce montant au salarié dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

- 13.04** Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine compensation ;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ;
 - d) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un salarié régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entre-temps.

- 13.05** Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première (1^{re}) séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition, dans les cas de mesure disciplinaire, et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01** Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur donne, par écrit, les motifs de sa décision, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la prise de connaissance de l'événement, au salarié concerné. Ce dernier peut alors, s'il le juge à propos, faire toute représentation jugée utile. L'Employeur doit aviser le Syndicat de la mesure prise.

En aucun temps, le délai de prise de connaissance de l'événement ne devra excéder trente (30) jours de la date réelle de l'événement.

- 14.02** Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, durant les heures régulières de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence du directeur général. Il a alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'il a pris connaissance de son dossier et de son contenu à cette date.

La signature du salarié dans le dossier ne constitue pas une reconnaissance de ce qui y est contenu, et une déclaration à cet effet lui est remise après avoir été signée tant par lui que par le directeur général.

Seuls les documents dont le salarié a pris connaissance à cette date pourront lui être opposés en preuve lors de l'arbitrage.

- 14.03** Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

- 14.04** Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire, sauf dans les cas d'offenses similaires, auquel cas le délai est porté à vingt-quatre (24) mois.

- 14.05** Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

- 14.06** Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 14.07** Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont préséance sur tout autre grief.

ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 15.01** Salariés de bureau

La semaine régulière de travail des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

15.02 Salariés manuels

- a) La semaine régulière de travail des salariés manuels est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

Pour les salariés du Service des travaux publics, les parties conviennent que l'enlèvement de la neige, le sablage des rues et des trottoirs, le début et la répartition quotidienne des heures de travail sont déterminés par la nécessité du service, tout en respectant l'ancienneté des salariés pour le choix des horaires. Dans un tel cas, le salarié ne travaille qu'un total de huit (8) heures régulières par jour, après quoi les dispositions du travail supplémentaire s'appliquent.

L'horaire de travail des salariés affectés à l'usine de filtration et de pompage, de même qu'au réseau d'aqueduc et d'égout, apparaît à l'annexe « D » de la convention. L'horaire de travail des salariés affectés à l'enlèvement de la neige, le sablage des rues et des trottoirs apparaît à l'annexe « E » de la convention.

- b) La semaine régulière du salarié régulier à la conciergerie est de (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement entre (le 1^{er} décembre et le 31 mars de chaque année), du lundi au samedi inclusivement (entre le 1^{er} avril et 30 novembre de chaque année) avec un (1) samedi de congé sur deux (2), selon un horaire établi par son supérieur immédiat par période de deux (2) semaines. De plus, durant la période d'ouverture de l'Aréna municipal, le salarié régulier ne doit être cédulé plus de dix (10) heures par jour et un minimum de huit (8) heures entre chaque quart de travail sans quoi, les dispositions du temps supplémentaire s'appliquent.

Le salarié régulier sera affecté au service des loisirs et aux travaux publics pour compléter ses heures de travail. Le salarié sera rémunéré selon les articles 23.08 et 23.09.

- c) Horaire – Cueillette des ordures et recyclage

La semaine régulière de travail des salariés affectés à la collecte des vidanges et à la récupération est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, selon un horaire établi par leur supérieur immédiat et affiché au garage municipal par période de deux (2) semaines.

Le salarié affecté à la collecte des vidanges et à la récupération ne doit être cédulé plus de dix (10) heures par jour et un minimum de huit (8) heures entre chaque quart de travail sans quoi, les dispositions du travail supplémentaire s'appliquent.

15.03 Aréna

La semaine régulière de travail du salarié régulier au poste de préposé à l'aréna et espaces verts est de quarante (40) heures, du dimanche au samedi inclusivement, selon un horaire établi par leur supérieur immédiat et affiché au bureau de l'Aréna par période de quatre (4) semaines avec une (1) fin de semaine de congé sur deux (2).

Le salarié régulier à l'Aréna reçoit une prime journalière exposée à l'annexe « H » pour chaque jour travaillé le samedi et le dimanche. Le salarié auxiliaire aura droit à cette prime à la condition d'avoir complété au moins huit (8) heures de travail par jour.

Le préposé à l'Aréna ne doit être cédulé plus de douze (12) heures par jour et un minimum de huit (8) heures entre chaque quart de travail sans quoi, les dispositions du travail supplémentaire s'appliquent.

À moins que le besoin des opérations ne l'exige, le salarié régulier à l'aréna bénéficie d'un quart de travail continu.

Le préposé qui est appelé à travailler les fins de semaine bénéficiera de quarante-cinq (45) minutes de repas rémunéré à taux régulier par journée régulière de travail ainsi que 2 pauses-café de quinze (15) minutes.

15.04 L'horaire de travail des salariés de la bibliothèque est réparti selon les heures d'ouverture de l'établissement.

15.05 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée (½) régulière de travail.

15.06 Les horaires de travail prévus au présent article peuvent être modifiés après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

15.07 Horaire d'été

L'horaire de travail en période estivale (mi-juin à la mi-septembre) sera modifié afin que la semaine de travail commence le lundi et qu'elle se termine le vendredi midi. L'horaire modifié concerne les salariés des articles 15.01 et 15.02, le tout avec entente avec le syndicat et selon le principe de l'alternance.

Pour les cols blancs, il devra y avoir un minimum d'un salarié en service l'après-midi.

Pour les cols bleus, un minimum :

- Semaine 1 : 1 salarié en service
- Semaine 2 : 2 salariés en service

15.08 Lorsque l'Employeur rappelle un salarié auxiliaire, il doit en avvertir le salarié au moins une (1) heure avant le début de l'horaire régulier, sauf dans les cas d'urgence.

15.09 À la demande de l'Employeur, si le salarié se présente au travail et qu'il doit retourner chez lui parce que l'Employeur n'a pas de travail à lui offrir, il reçoit un minimum de trois (3) heures à son taux horaire régulier.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé par le supérieur immédiat qui requiert le travail.

16.02 Le travail supplémentaire est fait sur une base facultative. Il est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

En cas d'urgence, le salarié ayant le moins d'ancienneté ne peut refuser d'exécuter du travail supplémentaire.

L'Employeur tient à jour la computation du travail supplémentaire fait ou refusé. Une copie de cette computation est affichée à la demande du Syndicat.

16.03 Nonobstant l'annexe « E », le salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

- a) au taux et demi (150 %) de son salaire régulier pour toute heure supplémentaire dans une même journée ;
- b) au taux double (200 %) de son salaire régulier :
 - si le travail supplémentaire est effectué durant un jour férié, et ce, en plus du paiement ou de la remise du jour férié ;
 - si le salarié a déjà fait ses cinq (5) jours de travail, il serait alors payé en temps double.

16.04 Rappel au travail

- a) Un salarié avisé, durant ses heures normales de travail, qu'il doit revenir pour effectuer du temps supplémentaire a droit d'être payé pour le temps fait au taux du travail supplémentaire applicable.
- b) Un salarié rappelé en dehors de ses heures régulières de travail a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire supplémentaire applicable. Ce minimum ne s'applique pas si ce travail supplémentaire suit ou précède ses heures régulières de travail. Le salarié est alors tenu d'effectuer tout autre travail urgent que puisse lui assigner l'employeur.
- c) Pour la période prévue à l'article 16.04, lorsqu'un salarié est rappelé au travail en temps supplémentaire une seconde fois au cours de la même journée, ce rappel ainsi que tous les autres qui pourraient survenir au cours d'une même journée seront payés ou convertis en temps, pour le temps qui aura effectivement été fait avec un minimum garanti d'une (1) heure, le tout au taux du travail supplémentaire applicable.

16.05 a) Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire consécutif après sa journée régulière de travail de même qu'un salarié qui effectue sept (7) heures consécutives ou plus de travail supplémentaire avant ou après sa semaine régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes (sans rémunération) et une allocation de repas exposée à l'annexe « H ». Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus dans sa journée régulière de travail, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

- b) À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2^e) heure de travail supplémentaire.

16.06 Il est loisible au salarié de convertir en temps, au taux du travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de cinquante-six (56) heures à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Ce dernier ne refuse pas sans motif valable. Le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces heures.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

17.01 Les salariés bénéficient à chaque année des jours fériés, chômés et payés suivants :

1. le Jour de l'an
2. le 2 janvier
3. le Vendredi saint
4. le lundi de Pâques
5. la fête des Patriotes
6. la fête nationale du Québec
7. la fête du Canada
8. la fête du Travail
9. l'Action de grâces
10. le 24 décembre
11. le jour de Noël
12. le 26 décembre
13. le 31 décembre

17.02 Pour bénéficier des jours fériés, chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant tel congé à moins que son absence ne soit autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

17.03 En plus des jours fériés, chômés et payés, le salarié bénéficie de cinq (5) jours de congé supplémentaires, appelés « congés mobiles »" avec plein salaire, au choix du salarié, en avisant son supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance, ainsi que des fêtes civiques proclamées par la Municipalité.

Les congés mobiles prévus au paragraphe 17.03 peuvent être utilisés en demi-journées.

17.04 Tout salarié régulier qui effectue du travail un des jours mentionnés à l'article 17.01 sera rémunéré à taux double incluant la paie pour laquelle il a droit pour ledit jour de congé, le cas échéant.

17.05 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reportera le premier (1^{er}) jour ouvrable précédent ou suivant.

17.06 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, à son choix :

- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée;
- b) soit prendre une journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 Au cours de l'année financière, un salarié a droit aux vacances annuelles suivantes :

- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, un (1) jour de vacances, payé selon son taux de salaire régulier pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;
- b) après un (1) an de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire régulier;
- c) après deux (2) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire régulier;
- d) après cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire régulier;
- e) après dix (10) ans de service continu, à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire régulier;
- f) après treize (13) ans de service continu, à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire régulier.
- g) après quatorze (14) ans de service continu, à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire régulier.
- h) après quinze (15) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire régulier.
- i) après vingt-cinq (25) ans de service continu, à trente (30) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire régulier.

18.02 Aux fins du présent article, un mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

18.03 Sur demande du salarié, quinze (15) jours avant sa période de vacances, sa rémunération lui sera remise avant son départ.

18.04 La période de service continu pour l'Employeur, donnant droit à de telles vacances, s'établit au 31 décembre de chaque année.

18.05 Période de prise de vacances

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le premier (1^{er}) janvier d'une année et le trente et un (31) décembre de la même année. Le premier (1^{er}) avril de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés indiquant leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auquel ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription des périodes de vacances.

Les salariés inscrivent leur choix au plus tard le trente (30) avril.

Le supérieur immédiat autorise lesdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun **des salariés, par ordre d'ancienneté, et de façon à maintenir les services réguliers de l'Employeur.** La liste des périodes de vacances est, par la suite, affichée.

18.06 Le salarié qui, le 31 décembre de l'année courante, est invalide depuis la date où il aurait dû prendre ses vacances ou avant, s'il n'a pas pris ses vacances au 31 décembre, l'Employeur lui paie lesdites vacances.

18.07 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le **désire.** Il peut aussi fractionner une (1) semaine en jours distincts ou en jours regroupés. Le salarié ayant deux (2) semaines de vacances et moins peut fractionner toutes ses vacances en jours distincts ou en jours regroupés. Pour prendre de telles journées, le salarié doit aviser son supérieur au moins une (1) semaine à l'avance.

Cependant, aucun salarié ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.

18.08 Cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il a droit.

18.09 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances que le salarié a acquise.

18.10 Nonobstant l'article 18.06, le salarié régulier victime d'un accident ou d'une maladie dans la période fixée pour ses vacances peut, s'il le **désire,** convenir avec son supérieur immédiat de reporter celles-ci dans la même année. Il en est de même si un membre de sa famille décède.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

19.02 Décès

a) conjoint, enfant : cinq (5) jours ouvrables de calendrier, à compter du décès ou calculés à rebours à compter du jour des funérailles ;

b) père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours ouvrables de calendrier, à compter du décès ou calculés à rebours à compter du jour des funérailles ;

c) beau-père, belle-mère, bru, gendre : deux (2) jours ouvrables de calendrier, calculés à rebours à compter du jour des funérailles ;

- d) belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille d'un salarié : deux (2) jours ouvrables de calendrier, calculés à rebours à compter du jour des funérailles ;
- e) oncle, tante du salarié: le jour des funérailles.

Lors du décès mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence du salarié, s'il y assiste.

19.03 Mariage

- a) du salarié : il a droit à cinq (5) jours ouvrables;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, du frère, de la sœur : il a droit à la journée du mariage.

L'Employeur accorde, au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, une (1) semaine de congé additionnel sans traitement lors de son mariage.

19.04 Déménagement

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement.

19.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction, dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

- 19.06 a) Seuls les jours ouvrables durant les périodes de congé prévues aux articles 19.03, 19.04 et 19.05 sont rémunérés et n'ont pas pour effet d'interrompre la période de vacances du salarié.

Conformément à l'article 18.10, si le décès d'un membre de la famille du salarié régulier, tel qu'énuméré à l'article 19.02, survient pendant ses vacances, ce dernier peut, s'il le désire, convenir avec son supérieur immédiat de reporter celles-ci dans la même année.

- b) **En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.**
 - c) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 19.07** Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

- 20.01** Le présent article n'a pas pour effet de réduire la portée de toute disposition d'une loi ou d'un règlement d'ordre public applicable au salarié et lui conférant un avantage additionnel.

En outre, si les lois ou règlements d'ordre public sur lesquels sont basées les dispositions du présent article étaient modifiés, ces dispositions s'appliqueront alors en faisant les adaptations nécessaires.

- 20.02** Les indemnités payables par l'Employeur et prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations reçues du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE), selon le cas.

- 20.03** Sous réserve de la clause 20.14 en ce qui concerne les deux semaines de carence mentionnées à cette clause, les indemnités payables par l'Employeur, en vertu du présent article, pour une semaine donnée, ne le sont que si le salarié reçoit pour cette même semaine des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas. Il appartient au salarié de faire la preuve à l'Employeur de la réception de telles prestations.

En conséquence, le salarié exclu des bénéfices des prestations du RQAP ou du RAE, ou déclaré inadmissible, est également exclu du bénéfice de toute indemnité.

- 20.04** Le total des montants reçus par le salarié pendant les semaines où il reçoit l'indemnité de l'Employeur en vertu du présent article ne peut dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base (en tenant compte de toute prestation reçue du RQAP ou du RAE, de toute rémunération et de toute indemnité).

- 20.05** Aux fins du présent article, les indemnités versées à titre de supplément se calculent à partir des prestations que le salarié reçoit du RQAP ou du RAE, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison de remboursement de prestations, des intérêts et des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de ces régimes.

- 20.06** On entend, par salaire hebdomadaire de base, le salaire régulier (brut habituel) du salarié sans aucune rémunération additionnelle, même pour le temps supplémentaire.

Congé de maternité

- 20.07** La salariée enceinte ayant le statut de salariée régulière a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de vingt (20) semaines.

La salariée peut répartir son congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Après avoir remis à l'Employeur le préavis de départ prévu à cet article, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

- 20.08** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée peut être exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

- 20.09** La salariée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.

- 20.10** La salariée dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers.

- 20.11** Dans ce cas, la salariée donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.

- 20.12** Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur, la salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 33 en ce qui concerne l'assurance collective, jusqu'à la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur, le tout dans la mesure où le régime d'assurance le permet.

20.13 Cas admissibles au RQAP

La salariée qui a accumulé un an de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, a été déclarée éligible à de telles prestations et en reçoit effectivement a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- Pour chacune des semaines du congé de maternité, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de maternité ou parentales) qu'elle reçoit du RQAP.

20.14 Cas non admissibles au RQAP, mais admissibles au RAE

La salariée qui a accumulé un an de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations, en vertu du RAE, est déclarée éligible à de telles prestations et en reçoit effectivement, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- Pour chacune des semaines du délai de carence prévues au RAE, une indemnité versée par l'Employeur égale à quatre-vingt-quinze (95 %) de son salaire hebdomadaire de base.
- Pour chacune des quinze (15) semaines suivantes, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations reçues du RAE.
- Pour chacune des trois (3) semaines suivantes, une indemnité versée par l'Employeur, égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base.

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée à toutes les semaines.

20.15 Toute autre allocation pour congé de maternité pouvant être versée par un niveau de gouvernement est soustraite des indemnités à verser par l'Employeur selon les dispositions qui précèdent.

20.16 Après le congé de maternité, l'Employeur réintègre la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié, à compter de la date du retour, si elle était restée au travail.

Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail.

20.17 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.

20.18 Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues aux clauses 20.13 ou 20.14 correspondant aux trois (3) semaines de son congé.

20.19 La salariée, qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement. Dans ce cas, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues aux clauses 20.13 ou 20.14 correspondant aux cinq (5) semaines de son congé.

- 20.20** En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'Employeur de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.
- 20.21** Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.
- 20.22** Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire prévue au paragraphe précédent ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial payé à son taux de salaire régulier.

Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à la clause 20.07 débute à compter du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 20.23** Durant ce congé de maternité, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Elle continue, si elle le désire, de participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

La salariée continue d'accumuler son ancienneté pour les jours où elle aurait travaillé.

- 20.24** La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité prévu au paragraphe 20.07 est présumée avoir démissionné, et son poste est considéré vacant.

Accouchement

- 20.25** Le salarié ou la salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé, sans perte de salaire, d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.

Congé de paternité

- 20.26** Le salarié ayant le statut de salarié régulier a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

Le congé de paternité commence au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

- 20.27** Pour obtenir le congé de paternité, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme attestant de la grossesse de sa conjointe et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que le salarié doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, le salarié est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'il doit quitter son emploi sans délai.

20.28 Cas admissibles au RQAP

Le salarié qui a accumulé un an de service avant le début de son congé de paternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations, en vertu du RQAP, a été déclaré éligible à de telles prestations et en reçoit effectivement a droit de recevoir, durant son congé de paternité :

- Pour chacune des semaines du congé de paternité, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de paternité ou parentales) qu'il reçoit du RQAP.

20.29 Cas non admissibles au RQAP, mais admissibles au RAE

Le salarié qui a accumulé un an de service avant le début de son congé de paternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations, en vertu du RAE, est déclaré éligible à de telles prestations et en reçoit effectivement, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de paternité :

- Pour chacune des semaines du délai de carence prévues au RAE, une indemnité versée par l'Employeur égale à quatre-vingt-quinze (95 %) de son salaire hebdomadaire de base.
- Pour chacune des trois (3) semaines suivantes, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations reçues du RAE.

L'indemnité due pour les deux (2) semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée à toutes les semaines.

20.30 Toute autre allocation pour congé de paternité pouvant être versée par un niveau de gouvernement est soustraite des indemnités à verser par l'Employeur selon les dispositions qui précèdent.

20.31 Durant ce congé de paternité, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. Il continue, s'il le désire, de participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour les jours où il aurait travaillé.

20.32 Après le congé de paternité, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

20.33 Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 20.26 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

Congé pour adoption

20.34 Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours consécutifs. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

20.35 Le salarié qui adopte légalement une ou un enfant âgé de six (6) ans et moins, autre qu'une ou qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines. Ce congé est d'une durée maximale de quinze (15) semaines si deux (2) enfants ou plus sont adoptés en même temps. Les parents peuvent bénéficier du congé ; dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total de semaines n'excède pas dix (10) ou quinze (15) semaines, selon le cas. S'il y a délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de douze (12) semaines ou dix-sept (17) semaines, selon le cas.

20.36 La période du congé peut commencer le jour où l'enfant ou les enfants sont confiés au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié doit se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant ou les enfants lui soient confiés et se termine cinquante-deux (52) semaines plus tard.

20.37 Le salarié doit donner un préavis écrit à son supérieur immédiat avec copie à la directrice ou au directeur général au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé pour adoption. Cet avis précise la date de début du congé et la date prévue du retour au travail.

20.38 Pendant la durée du congé prévu à l'article 20.35, le salarié ne reçoit pas de traitement. Cependant, l'Employeur verse au salarié ayant accumulé un (1) an de service au moment où débute le congé une indemnité correspondant à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations qu'il reçoit, soit du RQAP ou du RAE, selon le cas.

20.39 Toute autre allocation pour congé d'adoption pouvant être versée par un niveau de gouvernement est soustraite des indemnités à verser par l'Employeur selon les dispositions qui précèdent.

20.40 Durant ce congé pour adoption, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. Il continue, s'il le désire, de participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour les jours où il aurait travaillé.

20.41 Après le congé pour adoption, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

20.42 Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 20.35 est présumé avoir démissionné, et son poste est considéré vacant.

Congé parental

20.43 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé au salarié en prolongation de son congé prévu aux articles 20.07, 20.26 et 20.35, s'il le désire.

Ce congé doit suivre immédiatement le congé prévu au paragraphe précédent.

Pour bénéficier de ce congé sans traitement, le salarié doit donner à l'Employeur un préavis de trois (3) semaines précédant l'expiration de son congé. Pour mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, le salarié doit donner un préavis écrit dans les trois (3) semaines précédant son retour.

20.44 Le salarié, dont la conjointe a accouché, les congés prévus à la clause 20.25 et la clause 20.26 lui sont applicables. Dans ce cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur, au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé sans traitement. Cet avis précise la date du début du congé et la date du retour au travail.

20.45 Dans le cas mentionné à la clause précédente, le congé peut débuter dans la semaine où le nouveau-né arrive à la maison et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.

Droits parentaux, congés sans traitement

20.46 La salariée ou le salarié peut prolonger l'un ou l'autre des congés prévus à l'article 20 avec l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus ci-dessous :

- a) Un congé sans traitement n'excédant pas deux (2) ans de la date de son accouchement ou du début du congé d'adoption ;
- b) Un congé partiel sans traitement de deux jours et demi (2½) par semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} septembre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint six (6) ans d'âge ;
- c) Un congé partiel sans traitement n'excédant pas quatre (4) ans de la date de la naissance de l'enfant ou du début du congé d'adoption, à raison d'un jour par semaine.

20.47 La salariée ou le salarié peut modifier le choix du congé fait en vertu de cette clause, en autant qu'il y ait progression quant au nombre de jours travaillés.

20.48 Lorsque la salariée ou le salarié bénéficie du congé partiel sans traitement à raison de deux jours et demi (2½) par semaine, la Municipalité l'affecte à des tâches correspondant à ses qualifications. Dans le cas du congé partiel sans traitement d'une journée par semaine, la salariée ou le salarié demeure à son poste de travail.

20.49 À la fin du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la salariée ou le salarié reprend le poste qu'elle ou qu'il occupait avant son congé de maternité, son congé de paternité, son congé parental ou son congé d'adoption. La salariée ou le salarié ayant le statut de salariée auxiliaire ou salarié auxiliaire voit son nom remplacé sur la liste de rappel.

- 20.50** Si la salariée ou le salarié ne réintègre pas le service de la Municipalité à la suite du congé sans traitement prévu à cette clause, elle ou il est considéré comme ayant remis sa démission.

Le conjoint de la salariée, à l'emploi de la Municipalité, peut bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus à la clause 20.43 pourvu que sa conjointe n'en bénéficie pas.

Droits parentaux, dispositions additionnelles

- 20.51** À moins d'avis contraire de la salariée ou du salarié, l'Employeur retient, lors du versement des indemnités prévues aux clauses 20.23, 20.31 et 20.40, les contributions régulières de la salariée ou du salarié au régime d'assurance collective accident-maladie et au régime de retraite.

La Municipalité retient également la cotisation syndicale pour le salaire payé pendant la même période pour la portion égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de maternité et paternité) qu'il ou elle reçoit du RQAP ou du RAE.

ARTICLE 21 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 21.01** Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.
- 21.02** Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi des élections.
- 21.03** Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 22.01** Un salarié désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans les cas suivants où elle est automatiquement acceptée :
- a) lorsque le congé sans traitement est pour fins d'études à temps plein, d'une durée fixe minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires ;
 - b) lorsque le salarié a accumulé dix (10) ans de service auprès de l'Employeur et demande un congé sans traitement d'une durée fixe minimale de trois (3) mois et maximale d'un an. Un salarié ne peut se prévaloir du présent paragraphe qu'une fois durant sa carrière, à moins d'accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- 22.02** Un (1) salarié à la fois par département et un maximum de 2 salariés pour l'ensemble de la Municipalité peuvent bénéficier d'un congé sans traitement.

- 22.03** Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande trois (3) mois avant le début de son congé. Les congés sont accordés selon les périodes disponibles au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en ont fait la demande.
- 22.04** Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-après :
- a) il continue d'accumuler son ancienneté ;
 - b) il peut participer aux différents régimes d'assurances collectives prévus, à la condition qu'il en paie d'avance les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur pendant telle absence ;
 - c) il peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant au début de chaque mois sa part et celle de l'Employeur;
 - d) il peut se présenter aux examens de promotion ; à cette fin, l'Employeur doit l'aviser sans délai du concours par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.
- Si la promotion lui est accordée, il doit prendre charge de sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 22.05** L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondante aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédit maladie alors accumulés.
- 22.06** Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur général.
- 22.07** Nonobstant les articles précédents, le salarié peut bénéficier du programme de traitement différé prévu en annexe « G » pour s'assurer d'un revenu pendant la durée de son congé sans solde prévu à la clause 22.01.

ARTICLE 23 SALAIRES

- 23.01** Les salaires et classifications des salariés apparaissent à l'annexe « B ».
- 23.02** Si, pendant la durée de la présente convention, la Municipalité décidait de créer un nouveau poste et/ou d'engager du personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'annexe « B », les parties s'entendront pour établir les salaires de ces nouvelles fonctions.
- 23.03** Le salaire est déposé à tous les jeudis, à l'institution bancaire choisie par le salarié.
- Lorsque le jour de la paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.
- 23.04** Sur le relevé de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

- 23.05** Toute erreur sur la paie est corrigée à la paie subséquente.
- 23.06** Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 23.07** Lorsque l'Employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut retenir plus de quinze pour cent (15 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- 23.08** Lorsque l'Employeur a affecté temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste pour la durée du remplacement.
- 23.09** Le salarié affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe ne subit pas de ce fait de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 23.10** Le salarié affecté comme « chef d'équipe » d'un service ou temporairement à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation reçoit une prime de dix pour cent (10 %) de son salaire régulier pour la durée du remplacement ou de sa nomination. Aucun salarié n'est tenu d'accepter une telle affectation.

Le salarié désigné à l'horaire de déneigement comme responsable du rappel d'opérateur(s) pour effectuer des opérations de déneigement en cas de nécessité a droit à la prime de chef d'équipe, tel que prévu à l'article 23.10, pour toutes les heures effectuées en l'absence du supérieur immédiat.

- 23.11** L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et avantages sociaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le salaire du salarié y incluant ses avantages sociaux.

- 23.12** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

Avancement d'échelon

- 23.13** Le 1^{er} janvier 2017, de même que chaque 1^{er} janvier des années subséquentes, un avancement d'échelon est accordé au salarié qui n'a pas atteint le taux horaire maximum de sa classification prévue à l'annexe « B ».

ARTICLE 24 PRIMES

- 24.01** L'ensemble des primes est plus explicitement décrit à l'annexe « H ».

ARTICLE 25 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

- 25.01** Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier.

ARTICLE 26 AUTOMOBILE

- 26.01** Le transport ou les frais de transport des salariés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant leurs heures de travail sont assumés par l'Employeur.
- 26.02** Si un salarié accepte d'utiliser son véhicule personnel, l'Employeur lui verse un minimum de quarante-cinq cents (45 ¢) le kilomètre ou le tarif applicable au coût par kilomètre s'il est supérieur au taux de base pour l'utilisation de son véhicule selon le règlement municipal en vigueur basé sur le taux décrété par le Conseil du trésor avec un minimum de six dollars (6,00 \$) pour les sorties au cours d'une journée de travail.
- 26.03** Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, quel que soit son emploi.

ARTICLE 27 VÊTEMENTS ET OUTILS

- 27.01** L'achat et l'entretien des vêtements prévus à l'annexe « C » sont à la charge de l'Employeur.
- 27.02** Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'Employeur, et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.

ARTICLE 28 SOUS-CONTRATS

- 28.01** L'Employeur peut confier, par sous-contrat, des travaux pour lesquels il ne possède pas l'équipement nécessaire et disponible pour effectuer de tels travaux.

L'Employeur peut confier, par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail des salariés de l'Employeur, et ce, pour tout salarié dont le nom apparaît à la liste d'ancienneté (annexe « A » de la présente convention) et n'empêche pas le rappel de salariés déjà mis à pied.

ARTICLE 29 PROTECTION JUDICIAIRE

- 29.01** L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'Employeur, pourvu que ces actes ne résultent pas de la faute lourde ou intentionnelle du salarié concerné, ni d'une négligence grossière.

- 29.02** Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

ARTICLE 30 PERFECTIONNEMENT

- 30.01** L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études si le salarié suit un cours à sa demande. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail. De plus, le salarié peut mettre en banque de temps (art. 16.06), au taux régulier, les heures qui correspondent à une formation suivie en dehors de son horaire normal.
- 30.02** L'Employeur rembourse au salarié régulier cent pour cent (100 %) du coût des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours ou de la formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

ARTICLE 31 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 31.01** L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail.
- 31.02** Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 31.03** L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité aux fins de protéger les salariés contre les accidents et les maladies industrielles.
- 31.04** Un comité de sécurité, composé au plus de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, est institué.
- 31.05** Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre de ses parties, sur avis d'au moins une (1) semaine.
- 31.06** Le comité de sécurité a pour fonctions, de lui-même ou sur demande du Syndicat ou de l'Employeur :
- a) d'étudier les accidents de travail ;
 - b) d'examiner l'équipement des services ;
 - c) d'examiner les conditions d'accomplissement du travail ;
 - d) d'étudier et de recommander des normes de sécurité ;
 - e) de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales ;
 - f) de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des salariés.

- 31.07** Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

ARTICLE 32 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 32.01** L'employeur paie au salarié incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail (reconnu par la Commission) quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net comme avance à titre d'indemnité hebdomadaire qui est versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines.

Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la Commission déclare que le salarié souffre d'une incapacité totale permanente et lui verse une indemnité en conséquence. Il est entendu que les avances versées par l'employeur au nom de la CNESST sont traitées en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis de l'employeur.

Le salarié permet à la CNESST de faire les chèques à l'ordre de l'employeur.

- 32.02** Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, dans la mesure du possible, à les faire transporter, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 32.03** L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie liée au travail ou d'un accident du travail l'empêchant de remplir les exigences normales de son poste et déclaré médicalement apte à retourner au travail, l'Employeur, après entente avec le Syndicat et le salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du salarié.

ARTICLE 33 ASSURANCE : SALAIRE, MALADIE, VIE

- 33.01** Les parties s'entendent pour que les salariés soient couverts par un régime d'assurance collective.
- 33.02** L'Employeur participe au régime à raison de cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime totale, les salariés assumant entièrement le coût de la prime pour l'assurance à court terme et à long terme.
- 33.03** Le Syndicat avise l'Employeur du choix des garanties du régime d'assurance collective. L'administration du régime doit être conjointe entre le syndicat et l'Employeur. En octobre, les représentants de chaque partie doivent se rencontrer pour déterminer les besoins du régime d'assurance collective et des mesures à prendre dans le futur. Les deux parties

doivent être en accord sur le processus de renouvellement du contrat annuel en conformité avec les exigences de la loi.

- 33.04** L'Employeur s'engage à faire compléter les adhésions des salariés concernés et à remettre les cotisations mensuellement à l'assureur, par le biais des factures.
- 33.05** L'Employeur convient de maintenir sa participation au paiement de la cotisation des régimes d'assurance pour une période équivalente à celle du maintien de l'ancienneté.
- 33.06** L'Employeur remet au Syndicat copie du contrat-cadre et des avenants, le cas échéant.
- 33.07** Pendant une grève ou un lock-out, les parties maintiennent les régimes d'assurance collective en vigueur à l'exception de l'assurance-salaire.
- 33.08** Un salarié absent du travail suite à un accident ou à une maladie verse d'avance sa contribution aux régimes d'assurance à l'Employeur. Celui-ci maintient sa propre participation aussi longtemps que le salarié conserve ses droits d'ancienneté ou jusqu'à ce que les primes d'assurance soient exonérées, comme il est prévu au contrat-cadre.
- 33.09** Dans les cas d'invalidité déclarés par la CNESST, l'Employeur convient de payer la prime totale (à l'exception de l'assurance-salaire) pour le salarié invalide.
- 33.10** Un salarié incapable de travailler à la suite d'un accident ou d'une maladie, a droit à :
- a) Une indemnité hebdomadaire égale à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement pour une durée maximale de vingt-six (26) semaines. Cette indemnité devient payable à compter du huitième (8^e) jour d'absence du travail (délai de carence) si cette absence est due à une maladie.

De plus, si cette absence est due à un accident ou à une hospitalisation, l'Employeur versera au salarié une indemnité équivalente à cent pour cent (100 %) du salaire brut pour couvrir le délai de carence exigé au plan d'assurance collectif en vigueur.

Dans le cas où la présente situation survient lors des vacances annuelles du salarié régulier, il peut reporter les jours admissibles en assurance salaire ainsi que ceux concernant le délai de carence.

- b) Si l'invalidité se prolonge au-delà de vingt-six (26) semaines, le salarié a droit, durant la continuation de son invalidité, et ce, jusqu'à soixante-cinq (65) ans, à une indemnité égale à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du revenu mensuel indexé selon IPC (l'indice des prix à la consommation) jusqu'à un maximum de quatre pour cent (4 %) par année.
- 33.11** Tel que mentionné au paragraphe 33.10, le délai de carence est de sept (7) journées et un crédit annuel, équivalent à douze (12) jours de congé de maladie, est accordé au premier (1^{er}) janvier de chaque année à tout salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congé de maladie est accordé à raison d'une (1) journée par mois jusqu'à un maximum de douze (12) jours entre sa date d'entrée en fonction et le 31 décembre suivant.

Un salarié reçoit donc son traitement régulier pour la durée de l'absence durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement du crédit accordé aux alinéas précédents selon le cas.

33.12 Au cours du mois de décembre, l'Employeur verse à chaque salarié qui y a droit une rémunération correspondant à son taux régulier en vigueur pour chaque jour ou pour chaque heure non utilisée de congés de maladie accumulés au courant de l'année civile en cours et demeurant au crédit du salarié. Le salarié qui quitte l'Employeur reçoit une rémunération égale au nombre de journées ou d'heures de congés de maladie accumulés à son crédit moins les journées et les heures utilisées depuis le premier (1^{er}) janvier précédent. Le salarié ayant atteint vingt-cinq (25) années d'ancienneté peut accumuler dans une banque les congés de maladie non utilisés et/ou non monnayés.

33.13 Un salarié avertit son supérieur immédiat ou son représentant désigné de son absence par maladie le plus tôt possible.

Toute absence par maladie de plus de trois (3) jours doit être motivée par un certificat médical du médecin traitant du salarié.

ARTICLE 34 RÉGIME DE RETRAITE

34.01 Les parties s'entendent pour maintenir en vigueur le régime de retraite existant.

Au 1^{er} janvier 2016, la contribution de l'Employeur au régime de retraite des salariés est de 5,5 % du salaire régulier (brut) pour chacun des salariés. Pour sa part, le salarié contribue, au 1^{er} janvier 2016, 3,5% de son salaire régulier (brut).

34.02 Départ progressif pour la retraite

Un salarié désirant une réduction de ses heures de travail, avant de prendre sa retraite, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans le cas suivant où elle est automatiquement acceptée :

Les parties sont d'accord à appliquer l'une ou l'autre des dispositions prévues à la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9) relative à la retraite progressive aux conditions suivantes :

- Le salarié admissible à la retraite progressive doit avoir un statut de salarié à temps complet, tel que défini à l'article 4.17 de la présente convention collective ;
- Le salarié régulier doit avoir cumulé vingt-cinq (25) ans et plus de service continu ;
- Le salarié doit avoir atteint l'âge de soixante (60) ans ;
- La période de la réduction de la semaine de travail ne peut excéder une période de trois (3) ans ;
- La demande de mise à la retraite progressive d'un salarié pour plus d'une (1) journée par semaine est à la discrétion de l'employeur et ne devra pas nuire au bon fonctionnement de l'organisation.

34.03 Une prime de départ est payée au salarié régulier ayant atteint l'âge de 60 ans et qui quitte son emploi pour la retraite, selon les modalités suivantes :

Après 10 ans de service continu	200 \$
Après 15 ans de service continu	400 \$
Après 20 ans de service continu	750 \$
Après 25 ans de service continu	1 000 \$
Après 30 ans de service continu	1 500 \$
Après 35 ans de service continu	3 000 \$
Après 40 ans de service continu	4 500 \$

34.04 Le montant alloué pour un cadeau de départ à la retraite inscrit à la Politique de reconnaissance des employés municipaux est d'une valeur de 500 \$.

ARTICLE 35 FUSION OU ANNEXION

35.01 Dans le cas d'une fusion ou d'une annexion totale du territoire de la Municipalité, le Conseil de cette dernière s'engage à exiger, dans les conditions de ladite fusion ou annexion, le respect par la nouvelle municipalité des conditions de travail de la présente convention.

ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION

36.01 La convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2020. Les primes prévues à l'annexe « H », et les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2016.

36.02 Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.


36.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.


9 SEP '16 AM 9:15


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Lac-Etchemin le 25 août 2016.


MUNICIPALITÉ DE LAC-ETCHEMIN

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2903


Harold Gagnon, maire


Martin Roy, président


Judith Leblond, conseillère


Léandre Gagnon, secrétaire-trésorier


Laurent Rheault, dir.gén./sec.-très.

9 SEP '16 AM 9:15

ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI**Salariés de bureau**

	25 février	1980
	06 juin	1989

Salariés manuels

	04 septembre	1990
	15 octobre	1996
	01 septembre	1997
	01 janvier	2000
	25 juin	2002

ANNEXE « B » SALAIRES

Classification	Échelon	Salaire actuel	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2016 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2017 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2018 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2019 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2020 2,00%
----------------	---------	----------------	---	---	---	---	---

Salariés de bureau

Technicienne à l'informatique et à l'administration	1	22,05 \$	22,55 \$	23,06 \$	23,58 \$	24,11 \$	24,59 \$
	2	22,73 \$	23,24 \$	23,76 \$	24,29 \$	24,84 \$	25,34 \$
	3	23,43 \$	23,96 \$	24,50 \$	25,05 \$	25,61 \$	26,12 \$
	4	24,15 \$	24,69 \$	25,25 \$	25,82 \$	26,40 \$	26,93 \$
	5	24,90 \$	25,46 \$	26,03 \$	26,62 \$	27,22 \$	27,76 \$

Secrétaire	1	21,35 \$	21,83 \$	22,32 \$	22,82 \$	23,33 \$	23,80 \$
	2	22,01 \$	22,51 \$	23,02 \$	23,54 \$	24,07 \$	24,55 \$
	3	22,69 \$	23,20 \$	23,72 \$	24,25 \$	24,80 \$	25,30 \$
	4	23,39 \$	23,92 \$	24,46 \$	25,01 \$	25,57 \$	26,08 \$
	5	24,11 \$	24,65 \$	25,20 \$	25,77 \$	26,35 \$	26,88 \$

Technicienne en bureautique	1	22,34 \$	22,85 \$	23,36 \$	23,89 \$	24,42 \$	24,91 \$
	2	23,04 \$	23,55 \$	24,08 \$	24,63 \$	25,18 \$	25,68 \$
	3	23,75 \$	24,28 \$	24,83 \$	25,39 \$	25,96 \$	26,48 \$
	4	24,48 \$	25,03 \$	25,60 \$	26,17 \$	26,76 \$	27,30 \$
	5	25,24 \$	25,81 \$	26,39 \$	26,98 \$	27,59 \$	28,14 \$

Préposée à l'informatique et administration	1	21,01 \$	21,48 \$	21,96 \$	22,45 \$	22,96 \$	23,42 \$
	2	21,66 \$	22,15 \$	22,65 \$	23,16 \$	23,68 \$	24,15 \$
	3	22,33 \$	22,83 \$	23,34 \$	23,87 \$	24,41 \$	24,90 \$
	4	23,02 \$	23,54 \$	24,07 \$	24,61 \$	25,16 \$	25,66 \$
	5	23,73 \$	24,26 \$	24,81 \$	25,37 \$	25,94 \$	26,46 \$

Classification	Échelon	Salaire actuel	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2016 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2017 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2018 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2019 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2020 2,00%
----------------	---------	----------------	---	---	---	---	---

Salarié à la bibliothèque

Préposé à la bibliothèque	1	20,39 \$	20,85 \$	21,32 \$	21,80 \$	22,29 \$	22,74 \$
	2	21,02 \$	21,49 \$	21,97 \$	22,46 \$	22,97 \$	23,43 \$
	3	21,67 \$	22,16 \$	22,66 \$	23,17 \$	23,69 \$	24,16 \$

ANNEXE « B » SALAIRES (SUITE)

Classification	Échelon	Salaire actuel	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2016 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2017 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2018 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2019 2,25%	Augmentation salariale au 1 ^{er} janvier 2020 2,00%
Salariés services extérieurs							
Technicien assainissement des eaux	1	22,52 \$	23,03 \$	23,55 \$	24,08 \$	24,62 \$	25,11 \$
	2	23,22 \$	23,74 \$	24,27 \$	24,82 \$	25,38 \$	25,89 \$
	3	23,94 \$	24,48 \$	25,03 \$	25,59 \$	26,17 \$	26,69 \$
	4	24,68 \$	25,24 \$	25,81 \$	26,39 \$	26,98 \$	27,52 \$
	5	25,44 \$	26,01 \$	26,60 \$	27,20 \$	27,81 \$	28,37 \$
	6	26,23 \$	26,82 \$	27,42 \$	28,04 \$	28,67 \$	29,24 \$
Mécanicien	1	21,82 \$	22,31 \$	22,81 \$	23,32 \$	23,84 \$	24,32 \$
	2	22,49 \$	23,00 \$	23,52 \$	24,05 \$	24,59 \$	25,08 \$
	3	23,19 \$	23,71 \$	24,24 \$	24,79 \$	25,35 \$	25,86 \$
	4	23,91 \$	24,45 \$	25,00 \$	25,56 \$	26,14 \$	26,66 \$
	5	24,65 \$	25,20 \$	25,77 \$	26,35 \$	26,94 \$	27,48 \$
	6	25,41 \$	25,98 \$	26,56 \$	27,16 \$	27,77 \$	28,33 \$
Opérateur en assainissement eaux	1	21,98 \$	22,47 \$	22,98 \$	23,50 \$	24,03 \$	24,51 \$
	2	22,66 \$	23,17 \$	23,69 \$	24,22 \$	24,76 \$	25,26 \$
	3	23,36 \$	23,89 \$	24,43 \$	24,98 \$	25,54 \$	26,05 \$
	4	24,08 \$	24,62 \$	25,17 \$	25,74 \$	26,32 \$	26,85 \$
	5	24,82 \$	25,38 \$	25,95 \$	26,53 \$	27,13 \$	27,67 \$
Opérateur machinerie lourde	1	21,41 \$	21,89 \$	22,38 \$	22,88 \$	23,39 \$	23,86 \$
	2	22,07 \$	22,57 \$	23,08 \$	23,60 \$	24,13 \$	24,61 \$
	3	22,75 \$	23,26 \$	23,78 \$	24,32 \$	24,87 \$	25,37 \$
	4	23,45 \$	23,98 \$	24,52 \$	25,07 \$	25,63 \$	26,14 \$
Journalier	1	20,17 \$	20,63 \$	21,09 \$	21,57 \$	22,05 \$	22,49 \$
	2	20,80 \$	21,26 \$	21,74 \$	22,23 \$	22,73 \$	23,19 \$
	3	21,44 \$	21,92 \$	22,42 \$	22,92 \$	23,44 \$	23,90 \$
Concierge	1	20,16 \$	20,61 \$	21,07 \$	21,54 \$	22,02 \$	22,46 \$
	2	20,78 \$	21,25 \$	21,73 \$	22,22 \$	22,72 \$	23,17 \$
	3	21,42 \$	21,90 \$	22,39 \$	22,89 \$	23,41 \$	23,88 \$
Préposé aréna et espaces verts	1	20,96 \$	21,43 \$	21,91 \$	22,40 \$	22,90 \$	23,36 \$
	2	21,61 \$	22,10 \$	22,60 \$	23,11 \$	23,63 \$	24,10 \$
	3	22,28 \$	22,78 \$	23,29 \$	23,81 \$	24,35 \$	24,84 \$

ANNEXE « C » VÊTEMENTS ET OUTILS**Vêtements et outils**

- Imperméables
- Salopettes
- Bottes de caoutchouc
- Bottes de sécurité (de qualité)
- Casque de sécurité avec doublure d'hiver
- Gants d'été et d'hiver et mitaines
- Salopettes d'hiver et d'été orange avec bande réfléchissante (aqueduc et service de collecte des ordures),

Pour le soudeur

- Casque
- Tablier et gants d'amiante

Pour le mécanicien

- Lunettes de sécurité avec vision

Pour les salariés de l'aréna et espaces verts

- Bottes de sécurité antidérapantes
- Gants d'hiver
- Gants de caoutchouc
- Salopettes

ANNEXE « D » HORAIRE DE TRAVAIL

Usines d'épuration et de filtration - réseau d'aqueduc et d'égout**Horaire du salarié régulier temps complet**

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{re} semaine	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Contrôle usines	Contrôle usines
2 ^e semaine	Travail	Travail	Travail	Travail	Congé	Congé	Congé

Horaire du salarié régulier temps partiel

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{re} semaine	Travail	Travail	Sur appel	Sur appel	Congé	Congé	Congé
2 ^e semaine	Travail	Travail	Sur appel	Sur appel	Travail	Contrôle usines	Contrôle usines

L'Employeur fournit gratuitement, pour les salariés désignés au contrôle des usines, un appareil de communication cellulaire aux fins de disponibilité, et ce, pendant les heures de vérification (un minimum de 2 heures le samedi et le dimanche).

Contrôle des usines

Signifie visite et vérification des stations de pompage et des usines d'épuration et de filtration.

Disponibilité

Une disponibilité pour le cas où une ou plusieurs alarmes est et/ou sont déclenchées par un appareil de communication cellulaire et que le salarié régulier a la possibilité de régulariser cette et/ou ces situations sans se déplacer par l'entremise de la télémétrie et d'un ordinateur.

Si le salarié est appelé à travailler, en plus du contrôle et la disponibilité des usines, il est rémunéré au taux du temps supplémentaire conformément aux dispositions de l'article 16.

Pour le salarié régulier temps complet, la deuxième (2^e) semaine de travail est de trente-deux (32) heures, et le salarié est en congé le vendredi, considérant le contrôle des usines effectué le samedi et le dimanche de la première (1^{re}) semaine et il est rémunéré comme s'il avait travaillé quarante (40) heures.

Pour le salarié régulier temps partiel, la première (1^{re}) semaine de travail est de seize (16) heures, et le salarié est en congé le vendredi, considérant le contrôle des usines effectué le samedi et le dimanche de la deuxième (2^e) semaine et il est rémunéré comme s'il avait travaillé vingt-quatre (24) heures,

Note : L'horaire des journées en semaine peut être modifié au besoin, en autant qu'il soit déposé à l'avance.

Prime de disponibilité

Exposée à l'annexe « H » /jour,

ANNEXE « E » HORAIRE DE TRAVAIL

Déneigement, sablage des rues et des trottoirs**(Rotation de deux (2) salariés réguliers)**

	<u>Lundi</u>	<u>Mardi</u>	<u>Mercredi</u>	<u>Jeudi</u>	<u>Vendredi</u>	<u>Samedi</u>	<u>Dimanche</u>
1 ^{re} semaine	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Garde	Garde
2 ^e semaine	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail	Congé	Congé

L'Employeur fournit gratuitement, pour les salariés de garde, un appareil de communication « cellulaire » pour fins de disponibilité et de sécurité de nuit.

Garde : Signifie disponibilité pour le cas où le déneigement, le sablage des rues et des trottoirs s'avèrent nécessaires ; la garde est de fin de semaine et les jours fériés.

Si le salarié régulier et auxiliaire sont appelés à travailler pendant la période de garde, la rémunération est au taux du temps supplémentaire conformément aux dispositions de l'article 16,03 a).

Prime de disponibilité : exposée à l'annexe « H » /jour.

ANNEXE « F » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

Salariés de bureau			
		25 février	1980
		06 juin	1989
		26 mai	2014
Salariés manuels			
		04 septembre	1990
		15 octobre	1996
		01 septembre	1997
		01 janvier	2000
		25 juin	2002
		01 janvier	2003
		24 octobre	2004
		22 mai	2006
		06 octobre	2008
		27 mai	2011
Salarié - Bibliothèque municipale			
			1988
Liste des salariés auxiliaires			
		15 juillet	2002
		20 avril	2011
		15 août	2011
		11 novembre	2011
		20 mars	2014
		14 août	2015
		9 octobre	2015
		4 novembre	2015

Les dates d'embauche pour les salariés auxiliaires sont inscrites pour fins de rappel.

L'ancienneté pour les salariés auxiliaires sera fixée selon l'art 4.01.

ANNEXE « G » TRAITEMENT DIFFÉRÉ**a) Définition**

Le régime de congé autofinancé permet à un salarié de travailler à traitement réduit pendant un certain nombre d'années et ainsi de bénéficier d'un congé au cours duquel il reçoit le même traitement réduit.

Ce régime comprend, dans un premier temps, une période de contribution du salarié et, par la suite, une période de congé.

b) Durée du régime

La durée du régime peut être de quatre (4) ou cinq (5) années, à moins d'être prolongée dans les circonstances prévues au contrat.

c) Durée du congé (période de congé)

La durée du congé peut être de six (6) mois ou d'un (1) an, au choix du salarié qui en fait la demande.

d) Conditions d'admissibilité

L'Employeur peut, si les besoins du service le permettent, accorder un congé autofinancé au salarié qui répond aux conditions suivantes :

- 1) Avoir le statut de salarié régulier depuis plus de cinq (5) ans.
- 2) Adresser sa demande à l'Employeur en y précisant :
 - la durée de la période de contribution ;
 - la durée du congé ;
 - le moment de la prise de congé.
- 3) Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans traitement lors de l'entrée en vigueur du contrat.
- 4) Malgré ce qui précède, l'Employeur détermine une limite de salariés par service pouvant bénéficier en même temps du régime de congé autofinancé.
- 5) À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat. Il en va de même pour la durée du congé et les pourcentages déterminés au tableau suivant :

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée du régime et % du salaire versé</u>	
	4 ans	5 ans
Six (6) mois	87,5 %	90 %
Un (1) an	75 %	80 %

- 6) L'Employeur et le salarié bénéficiant du régime de congé autofinancé doivent signer le contrat prévu à cette fin.
- 7) Le salarié qui a bénéficié du régime de congé autofinancé peut adresser une nouvelle demande à l'expiration d'une période de cinq (5) ans suivant la fin du premier contrat.
- 8) Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation par les différents ministères du Revenu.

e) **Avantages**

Pendant chacune des années du régime, le salarié bénéficie des avantages suivants :

- 1) régime d'assurance vie ;
- 2) régime d'assurance maladie ;
- 3) accumulation des jours de congés de maladie ;
- 4) accumulation de l'ancienneté.

Pendant le congé autofinancé, le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'intégralité de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'annexe « G ».

Aux fins de vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé autofinancé, les vacances sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à l'annexe « G ». Si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le nombre de jours de vacances annuel auquel il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le nombre de jours de vacances annuel auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié a droit à tous les autres avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

ANNEXE « H » INDEXATION DES PRIMES

NATURE DE LA PRIME	2015	indexation au 1er janvier 2016	indexation au 1er janvier 2017	indexation au 1er janvier 2018	indexation au 1er janvier 2019	indexation au 1er janvier 2020
		2,25%	2,25%	2,25%	2,25%	2,00%
15.03 prime journalière à l'aréna	15,45 \$	15,80 \$	16,16 \$	16,52 \$	16,89 \$	17,23 \$
16.05 Allocation de repas	12,36 \$	12,64 \$	12,92 \$	13,21 \$	13,51 \$	13,78 \$
24.01 prime horaire soir/nuite (20h à 7h30)	2,17 \$	2,22 \$	2,27 \$	2,32 \$	2,37 \$	2,42 \$
Annexe "D" prime de disponibilité aux usines	18,55 \$	18,97 \$	19,40 \$	19,84 \$	20,27 \$	20,68 \$
Annexe "E" prime de disponibilité au déneigement	74,19 \$	75,86 \$	77,57 \$	79,32 \$	81,10 \$	82,72 \$

**LETTRE D'ENTENTE NO 1 - PROJET PILOTE CONCERNANT LES VETEMENTS DE TRAVAIL
DES SALARIES REGULIERS****Les parties conviennent de ce qui suit :**

Les parties accordent une grande importance aux services aux citoyennes et citoyens de la Municipalité de Lac-Etchemin.

Les parties conviennent que la tenue vestimentaire des salariés revêt une grande importance dans la perception de la qualité du service de même que pour l'image de l'organisation.

Les parties conviennent de former un comité, dans les six (6) mois de la signature de la présente convention, afin de s'entendre sur :

- les types de vêtements (pantalon, chemise manches longues/ manches courtes);
- nombre de morceaux par salarié;
- le prix des vêtements;
- les fournisseurs;
- l'entretien des vêtements;
- le mécanisme de remplacement des vêtements endommagés.

Le coût des vêtements est assumé à parts égales par le salarié et par l'Employeur.


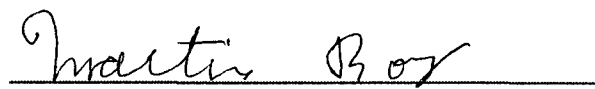
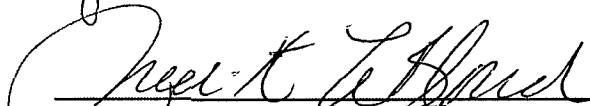
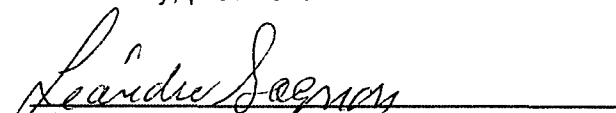

9 SEP '15 AM 9:15

À moins de raison exceptionnelle, le port des vêtements de travail est obligatoire.

La présente entente entre en vigueur à sa signature et est valide jusqu'au 1^{er} juillet 2017.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Lac-Etchemin le 25 août 2016.

MUNICIPALITÉ DE LAC-ETCHEMIN**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 2903**
Harold Gagnon, maire
Martin Roy, président
Judith Leblond, conseillère
Léandre Gagnon, secrétaire-trésorier
Laurent Rheault, directeur général et secrétaire-trésorier

LETTRÉ D'ENTENTE 02-16

D'UNE PART : **LA MUNICIPALITÉ DE LAC-ÉTCHEMIN**
 (Ci-après désignée « l'employeur »)

ET

D'AUTRE PART : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2903**
 (Ci-après désigné « le Syndicat »)

OBJET : **APPLICATION DE L'ARTICLE 16.03 B) DE LA CONVENTION**
 COLLECTIVE POUR LE SALARIÉ AUXILIAIRE

CONSIDÉRANT les besoins de main-d'œuvre de l'employeur ;

CONSIDÉRANT que le salarié auxiliaire est embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail ;

CONSIDÉRANT que le salarié auxiliaire est rappelé au travail par ordre d'ancienneté selon les besoins de l'employeur ;

NONOBTANT la clause 16.03 b) qui prévoit que le salarié qui a déjà effectué ses cinq (5) jours de travail sera alors payé en temps double ;

CONSIDÉRANT que le salarié auxiliaire ne n'effectue pas nécessairement une journée de travail continue de huit (8) heures ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'assurer que le salarié auxiliaire puisse bénéficier d'un horaire de travail plus intéressant, et ce, par ordre d'ancienneté ;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT.

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. À la signature de la présente, les parties conviennent que, pour le salarié auxiliaire, l'application du temps supplémentaire prévu à l'article 16.03 b) de la convention collective débute lorsque le salarié a travaillé quarante (40) heures à l'intérieur d'une même semaine.

M. R. A. L. 2

Entente 0216

Entre LA MUNICIPALITÉ DE LAC-ETCHEMIN
(Ci-après désignée « l'employeur »)

et LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2903
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

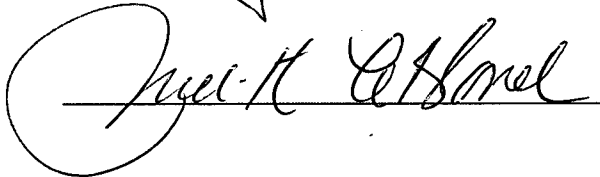
3. Un salarié auxiliaire qui doit travailler un jour férié, chôme et payé ne bénéficie pas de la remise du jour de congé férié. Toutefois, s'il doit travailler un jour férié, le salarié auxiliaire est rémunéré à temps double pour les heures effectuées au cours de cette journée.
4. La présente entente est en vigueur à partir de la date de la signature de la convention collective et le demeure jusqu'à son échéance, le 31 décembre 2020.
5. La présente lettre d'entente n'est valide que pour le présent dossier et ne pourra être invoquée dans aucune autre affaire pouvant survenir ultérieurement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Lac-Etchemin, le 25^e jour de août 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

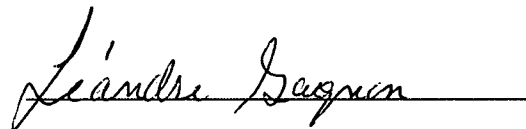






POUR LE SYNDICAT





9 SEP '16 AM 9:16