

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-2016-3399

N° dossier d'accréditation : AM-1004-6668

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE STE-BÉATRIX 861, RUE DE L'ÉGLISE SAINTE-BÉATRIX QC J0K 1Y0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4290 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2016-04-18 Date dépôt : 2016-04-25	Nombre de salariés visés : 6	Date début : 2015-01-01 Date d'expiration : 2019-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2016-04-27
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 DE TRAVAIL

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BÉATRIX

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4290**

1^{ER} JANVIER 2015 AU 31 DÉCEMBRE 2019

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE	7
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS	9
ARTICLE 8	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	10
ARTICLE 9	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	13
ARTICLE 10	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	17
ARTICLE 11	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	18
ARTICLE 12	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	18
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	20
ARTICLE 14	ARBITRAGE.....	20
ARTICLE 15	HORAIRE DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	23
ARTICLE 17	RÉGIME DE CRÉDITS EN JOURS DE MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS.....	24
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	25
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	26
ARTICLE 20	DESCRIPTION DES FONCTIONS ET NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION.....	27
ARTICLE 21	REMBOURSEMENT DE DÉPENSES.....	28
ARTICLE 22	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	29
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES.....	29
ARTICLE 24	MESURES D'URGENCE	30
ARTICLE 25	ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE	30
ARTICLE 26	JURÉ OU TÉMOIN.....	31
ARTICLE 27	RÉTROACTIVITÉ.....	31
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION.....	31
ARTICLE 29	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	31
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE.....	33
ANNEXE « B »	CLASSIFICATIONS	34

ANNEXE « C »	TAUX DE SALAIRE DES PERSONNES SALARIÉES.....	35
ANNEXE « D »	LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES NÉCESSAIRES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ	38
ANNEXE « E »	DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	40
ANNEXE « F »	AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE	41
ANNEXE « G »	ÉQUIPE DE DÉNEIGEMENT.....	42
ANNEXE « H »	LETTRE D'ENTENTE NO 1	43

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but :
- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention;
 - b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
 - c) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous;
 - d) d'assurer le meilleur rendement possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de la Municipalité;
 - e) de favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de l'entreprise municipale.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

- 2.01 « **Employeur** » : désigne la Municipalité de Sainte-Béatrix.
- 2.02 « **Syndicat** » : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290.
- 2.03 « **Personne salariée à l'essai** » : désigne toute personne salariée qui ne compte pas quatre (4) mois de service continu incluant quatre-vingt-dix (90) jours travaillés, dans un poste régulier pour l'Employeur, et qui occupe un poste régulier créé par une résolution du conseil. La personne salariée à l'essai bénéficie de tous les avantages de la présente convention. Toutefois, l'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi de la personne salariée à l'essai sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

2.04 « **Personne salariée régulière** » : désigne la personne salariée qui a complété sa période d'essai et dont la durée de la semaine régulière de travail est conforme à l'article 15.

2.05 « **Personne salariée saisonnière** » : désigne toute personne salariée embauchée sur une base saisonnière, avec avis de la licencier lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminé ou inexistant vers la fin de la saison qui correspond à l'activité. Concernant les personnes salariées saisonnières, l'Employeur établit la semaine de travail et l'horaire selon les besoins du service.

2.06 « **Personne salariée temporaire** » : désigne toute personne salariée embauchée lors d'un surcroît de travail ou pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur, avec avis de la licencier lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminée ou inexistante.

Cette personne salariée n'est assujettie qu'aux dispositions du présent article 2 « Définition des termes », l'article 5 « Régime syndical » ainsi qu'au droit de grief et d'arbitrage dans l'application de ces deux dispositions.

2.07 « **Personne salariée de projets spéciaux** » : désigne toute personne salariée engagée pour des projets spéciaux dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par un gouvernement et les conditions de travail de cette personne salariée sont celles prévues aux conditions d'admissibilité dudit projet ainsi que celles régies par les lois du travail de la province de Québec.

Par conséquent, les parties aux présentes reconnaissent que la présente convention collective ne s'applique pas à cette personne salariée. De plus, l'engagement de cette personne salariée ne doit pas entraîner de mise à pied des personnes salariées régulières et/ou servir à combler un poste régulier. La Municipalité informera le Syndicat de la nature des projets acceptés, du nombre de personnes prévu, du type de main-d'œuvre requise et de la durée projetée du programme.

2.08 « **Personne salariée saisonnière régulière** » : désigne la personne salariée qui travaille de façon saisonnière depuis plus de trois (3) années et qui a complété un minimum de douze (12) mois de travail. Cette personne salariée bénéficie, à moins de dispositions contraires et à l'exclusion de l'Annexe « G » (équipe de déneigement), des avantages prévus à la convention collective au prorata de la durée de

sa période d'emploi, à l'exception du régime d'assurance collective. Cette personne salariée effectue un minimum de sept (7) mois de travail par année et un maximum de neuf (9) mois par année.

Cette personne salariée possède un droit de rappel d'une année à l'autre pour recommencer à travailler à la période qui correspond aux travaux saisonniers habituels. **À moins de circonstances exceptionnelles, le rappel s'effectue habituellement un lundi.**

- 2.09 « **Grief** » : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.
- 2.10 « **Jours ouvrables** » : désigne tous les jours de calendrier à l'exclusion des samedis, dimanches et des jours de fête chômés et payés prévus à la présente convention collective.
- 2.11 « **Supérieur immédiat** » : désigne le supérieur hiérarchique situé immédiatement au-dessus de la personne salariée et qui est exclu de l'unité de négociation. Cette personne constitue à l'égard de la personne salariée le premier palier d'autorité.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis le 9 juillet 1999 par le Commissaire général du travail au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail.
- 3.03 Les personnes salariées exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucun emploi, tâche ou travail régis par la présente convention si cela a pour effet de créer la mise à pied d'une personne salariée régulière.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

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

- 4.02 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque qui en fait partie est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

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

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

- 6.01 Le conseiller syndical représentant la centrale a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.

- 6.02 Une personne salariée désignée par le Syndicat comme son représentant autorisé peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes : congrès, colloques, stages d'études, selon les conditions prévues au présent article.
- 6.03 Le permis d'absence doit être demandé par le Syndicat à la direction générale au moins quinze (15) jours avant la date d'absence.
- L'Employeur accorde à l'intention des personnes salariées régulières **et des personnes salariées saisonnières régulières** désignées par le Syndicat une banque de cinq (5) jours **rémunérés** par année civile aux fins des activités syndicales énumérées à l'article 6.02, **en autant que le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant de la rémunération et autres bénéfices prévus à la convention collective correspondant à l'absence.**
- 6.04 Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront pendant les heures régulières de travail et l'Employeur convient qu'au plus, deux (2) personnes salariées pourront assister à la rencontre, sans perte de salaire.
- 6.05 L'Employeur autorisera une absence sans perte de son salaire régulier pour permettre à toute personne salariée dont la présence est requise pour témoigner lors d'un arbitrage de s'absenter pour la durée de son témoignage.
- 6.06 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des personnes salariées désignées comme ses représentants autorisés ou l'officier du Syndicat. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la modification.
- 6.07 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher, aux endroits convenus par les parties, les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre à caractère syndical qui n'ont pas de caractère diffamatoire.
- 6.08 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues à la présente convention.

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

7.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

Le 1^{er} janvier
Le 2 janvier
Le Vendredi saint
Le lundi de Pâques
La Journée nationale des Patriotes
La Fête nationale
Le jour du Canada
La fête du Travail
L'Action de grâces
Le Jour du Souvenir
La veille de Noël
Noël
Le lendemain de Noël
La veille du jour de l'An

Si un de ces jours fériés et payés tombe un samedi, la fête est observée le vendredi et si un de ces jours fériés et payés tombe un dimanche, la fête est observée le lundi.

Malgré ce qui précède, le respect de la *Loi sur la Fête nationale* est implicite.

Pour toute la période des Fêtes, entre Noël et le jour de l'An, la Municipalité sera fermée et les jours qui ne sont pas fériés et payés seront comblés par chaque personne salariée en utilisant le crédit de vacances accumulées **ou** le crédit de journées de maladie ou le crédit de congés personnels ou du temps supplémentaire accumulé. À défaut d'utiliser l'une ou l'autre de ces options, la période d'absence entre Noël et le jour de l'an est sans traitement.

Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées affectées à la voirie devront travailler entre Noël et le jour de l'An pour répondre aux besoins du service.

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

7.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour une personne salariée régulière, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier, à moins que la personne salariée demande que cette journée soit reportée à une date ultérieure.

- 7.04 Si une personne salariée est tenue de travailler l'un des jours précités, l'Employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, lui verse l'indemnité prévue à la clause 7.03.

ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 8.02 Les congés annuels seront accordés par ordre de choix, selon l'ancienneté, en tenant compte des besoins du service.
- 8.03 Toute personne salariée couverte par les présentes a droit, selon l'ancienneté accumulée au 31 décembre de l'année précédente :
- a) si elle a moins d'une (1) année d'ancienneté, à une (1) journée par mois travaillée au complet avec un maximum de dix (10) jours;
 - b) si elle a une (1) année d'ancienneté, à onze (11) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - c) si elle a deux (2) années d'ancienneté, à douze (12) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - d) si elle a trois (3) années d'ancienneté, à treize (13) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - e) si elle a quatre (4) années d'ancienneté, à quatorze (14) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - f) si elle a cinq (5) années d'ancienneté, à quinze (15) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - g) si elle a six (6) années d'ancienneté, à seize (16) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - h) si elle a sept (7) années d'ancienneté, à dix-sept (17) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - i) si elle a huit (8) années d'ancienneté, à dix-huit (18) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;

- j) si elle a neuf (9) années d'ancienneté, à dix-neuf (19) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
- k) si elle a dix (10) années d'ancienneté, à vingt (20) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
- l) **si elle a vingt (20) années d'ancienneté, à vingt-cinq (25) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire.**

8.04 Le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, aucune personne salariée ne peut recevoir dans une année plus de cinquante-deux (52) semaines de salaire par suite de l'application du présent article.

8.05 La période de congés annuels est fixée par l'Employeur en tenant compte des besoins du service et du choix de chacune des personnes salariées exprimé par ordre d'ancienneté dans leur service respectif. Le choix de chacune des personnes salariées pour la période des congés annuels payés doit être exprimé au bureau de la direction générale au plus tard le 25 février. Un calendrier des périodes de congés annuels payés par ordre d'ancienneté sera affiché par l'Employeur pour l'information des personnes salariées, avant le 15 mars de chaque année.

Advenant que les besoins du service concernent les vacances d'un cadre, la date d'embauche à la Municipalité détermine le choix des vacances entre le cadre et la personne salariée.

8.06 La période normale de congés annuels payés des personnes salariées est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre. Cependant, une personne salariée peut prendre une partie de ses vacances en dehors de la période précitée après entente avec l'Employeur, à l'intérieur de l'année de calendrier.

8.07 Le versement de la paie du congé annuel est effectué **chaque semaine lors de la prise du congé annuel** et il représente le salaire régulier équivalent à celui que le salarié recevrait s'il était au travail.

8.08 En cas de cessation d'emploi ou d'une mise à pied, la personne salariée a droit, compte tenu des jours de congé annuel déjà pris, à une indemnité compensatoire établie comme suit :

- quatre pour cent (4 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne justifiant de moins de trois (3) ans de service continu;

- six pour cent (6 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne justifiant de trois (3) ans et plus de service continu;
- huit pour cent (8 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne justifiant de dix (10) ans et plus de service continu;
- dix pour cent (10 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne justifiant de quinze (15) ans et plus de service continu.

Aux fins des présentes, l'expression « salaire brut » ne comprend pas le montant payé à titre de solde du crédit annuel de congés de maladie.

- 8.09 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date fixée, à la suite d'un accord entre elle-même et l'Employeur. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre un certificat médical si l'Employeur l'exige.
- 8.10 Le congé annuel peut être fractionné en journées si la personne salariée en fait la demande et si l'Employeur y consent.
- 8.11 La personne salariée reçoit son salaire régulier durant la période de vacances à laquelle elle est admissible.
- 8.12 La personne salariée qui a déjà cédulé ses périodes de vacances telles que prévues au présent article peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, changer ses dates de vacances.
- 8.13 La personne salariée qui, au cours de l'année, a été absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des vacances comme suit :
- maladie : accumulation durant le premier mois;
 - maternité : accumulation pendant la durée du congé de maternité comme tel;
 - mise à pied ou congé sans traitement : aucune accumulation.

ARTICLE 9 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

9.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier.

9.02 Dans les cas de décès :

- a) du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, du père, de la mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables à compter de la journée du décès;
- b) du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, la personne salariée a droit à trois (3) jours ouvrables à compter de la journée du décès;
- c) du beau-frère, de la belle-soeur, d'un grand-parent, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant, d'une nièce ou d'un neveu, la personne salariée a droit au jour des funérailles;
- d) il est loisible à la personne salariée d'utiliser un (1) des jours de congé au présent article, de manière non consécutive, afin d'assister à l'inhumation et/ou la crémation du défunt ou de la défunte;
- e) **Dans les cas prévus aux paragraphes c) ou d), si l'événement a lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres et plus de l'hôtel de ville de Sainte-Béatrix, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle sans rémunération.**

9.03 Dans les cas de mariage :

- a) de la personne salariée, elle a droit à deux (2) jours ouvrables, incluant le jour du mariage;
- b) de son enfant, la personne salariée a droit au jour du mariage.

9.04 Dans les cas de naissance ou d'adoption d'enfant, la personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, dont deux (2) sont rémunérées, incluant le jour de la naissance ou de l'adoption.

La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant une journée sans salaire.

- 9.05 Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La personne salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
- 9.06 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- 9.07 Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 9.08 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

Retrait préventif

- 9.09 L'Employeur reconnaît, en application des dispositions de la loi, le droit au retrait préventif et s'engage à observer, en conformité avec les dispositions applicables, les décisions rendues dans le cadre de l'exercice de ce droit.
- 9.10 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

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

- 9.11 L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Congé parental sans traitement

- 9.12 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de

fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce droit ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

- 9.13 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- 9.14 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement.
- 9.15 Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 9.08 et 9.14 ou par un règlement pris en vertu de l'article 9.09 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 9.16 Sous réserve d'un règlement adopté dans le cadre de l'article 9.09, la personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.
- 9.17 À la fin d'un congé parental ou d'un congé de maternité ou de paternité, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.

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

Cas spéciaux

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

- b) La personne salariée est admissible à un congé spécial, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- c) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé spécial.

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

Report de vacances

- 9.19** La personne salariée aura droit de reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité. La personne salariée devra aviser l'Employeur de son report de vacances au moment prévu au congé normal.
- 9.20** La personne salariée qui veut mettre fin prématurément à son congé parental sans traitement doit donner un préavis écrit à l'Employeur de quatre (4) semaines avant son retour.
- 9.21** Au retour de son congé de maternité ou de son congé parental sans traitement, selon le cas, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'Employeur lui reconnaît les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste, si elle avait alors été au travail.
- 9.22** Si la personne salariée n'est pas en mesure de revenir au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé parental sans traitement, selon le cas, à cause d'une incapacité qui la rend incapable de travailler, elle doit soumettre un certificat médical indiquant la nature de son incapacité. Les prestations du régime d'assurance salaire seront payables à partir du jour où la personne salariée aurait dû revenir normalement au travail.

Indemnisation

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

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

- 9.24** **Le respect des lois et du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est implicite.**

Congés spéciaux

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

- 9.26** Les articles qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 10 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 10.01** La Municipalité déclare vouloir favoriser le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité et des contribuables.

Dans cette perspective, la personne salariée peut demander au conseil municipal de suivre certains cours de perfectionnement, d'assister à des sessions intensives d'information ou de participer à des congrès spécialisés. Cette demande adressée au conseil municipal peut être accordée, incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, le salaire pour les jours ouvrables, l'hébergement et les frais de repas inhérents à de telles activités.

- 10.02** L'Employeur s'engage à défrayer toutes cotisations inhérentes aux associations professionnelles reliées à une fonction de la présente convention collective quand l'appartenance à l'association est une exigence du conseil municipal.

ARTICLE 11 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

11.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un comité des relations de travail composé de deux (2) membres désignés par l'Employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.

11.02 La fonction du comité des relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou l'Employeur en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail.

De façon particulière, la raison d'être du comité des relations de travail est de faciliter l'atteinte des objectifs décrits à l'article 1 en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux et dans une optique préventive, et ce, pour permettre aux parties de trouver des solutions applicables aux questions soulevées dans un esprit de collaboration et d'ouverture. Le mandat du comité des relations de travail inclut les questions reliées à la santé et à la sécurité.

11.03 L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une réunion du comité des relations de travail pendant les heures de travail sans perte de salaire, et ce, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours de la demande.

11.04 La philosophie du comité des relations de travail repose sur le respect mutuel pour le travail syndical d'une part et les besoins de l'Employeur d'autre part.

11.05 Les parties tiennent un minimum de deux (2) rencontres du comité des relations de travail par année, l'une vers la mi-avril et l'autre vers la mi-octobre

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

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

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

12.02 Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.

- 12.03 L'Employeur fournit aux personnes salariées les appareils spéciaux de protection requis par la loi pour la protection des personnes salariées. L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées les vêtements ou accessoires de sécurité prévus à l'Annexe « D ».
- 12.04 Le port des vêtements et des équipements fournis par l'Employeur est obligatoire. Ces vêtements et équipements doivent être utilisés exclusivement dans le cadre du travail exécuté pour l'Employeur.
- 12.05 L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées qui en font la demande les vêtements spéciaux requis par la loi aux fins de l'exécution du travail, selon les modalités convenues.
- 12.06 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**, l'Employeur avance à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Quant au reste, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.
- Advenant le cas où la **CNESST** décide de rejeter la demande, l'Employeur convient de surseoir au recouvrement des prestations reçues sans droit jusqu'à la décision du **Tribunal administratif du travail (TAT)**.
- 12.07 **La personne salariée victime d'une lésion professionnelle ou, si elle est décédée ou empêchée d'agir, son représentant doit en aviser son supérieur immédiat, ou à défaut, un autre représentant de l'Employeur, avant de quitter l'établissement lorsqu'il en est capable, ou sinon dès que possible;**
- L'Employeur doit immédiatement donner les premiers secours à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle **dans son établissement** et, s'il y a lieu, la faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence de la personne salariée, selon que le requiert son état.
- 12.08 Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible tous griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- 13.02 Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 13.03 Dans un premier temps, le grief patronal ou syndical est soumis par écrit à la direction générale ou au président du Syndicat, selon le cas, dans les **trente (30) jours ouvrables** de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.
- 13.04 La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les **trente (30) jours ouvrables** suivant le dépôt du grief.
- 13.05 Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie.
- 13.06 Les délais prévus au présent article sont de déchéance et la procédure décrite ci-dessus est de rigueur, à moins que les parties décident par entente mutuelle écrite de les modifier.
- 13.07 Les parties doivent tenter de régler un grief dans le cadre d'une rencontre du comité des relations de travail prévue à l'article 11.02 et à l'intérieur du délai de l'article 13.04.
- 13.08 L'arbitre de grief est compétent pour procéder à l'audition d'un grief contestant le congédiement administratif d'une personne salariée.

ARTICLE 14 ARBITRAGE

- 14.01 Suite à la référence à l'arbitrage, l'un des quatre (4) arbitres suivants sera choisi par alternance :
- André Matteau
 - François Hamelin
 - Jean-Pierre Lussier
 - Lyse Tousignant
- Si aucun des arbitres nommés ne peut être disponible dans un délai acceptable aux deux (2) parties, à défaut d'une entente sur un autre arbitre dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de l'article 13.05, la question du choix de l'arbitre est renvoyée au ministère du Travail.

- 14.02 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Sainte-Béatrix.
- 14.03 En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 14.04 Dans les cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre pourra maintenir la décision de l'Employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par l'Employeur à la personne salariée, de tout traitement perdu par cette dernière ainsi que de tous ses avantages et ses droits, et accorder un montant pour tout préjudice subi.
- 14.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 14.06 L'arbitre communiquera sa décision aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.
- 14.07 Chaque partie assume ses propres frais d'honoraires et dépenses. Par ailleurs, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 14.08 Pour toute mesure disciplinaire et/ou congédiement administratif, l'Employeur devra assumer le fardeau de la preuve.

ARTICLE 15 HORAIRE DE TRAVAIL

Horaire de travail du personnel du bureau municipal

- 15.01 La durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- 15.02 La journée régulière de travail du lundi au **mercredi** débute à **8 h 00** et se termine à 16 h 30 avec une interruption pour la période de repas d'une durée d'une (1) heure; **le jeudi, la journée débute à 8 h 30 et se termine à 18 h 00 avec une interruption pour la période de repas d'une durée d'une (1) heure et le vendredi, la journée commence à 8 h 00 et se termine à 12 h 00.**

Horaire de travail de l'employé des loisirs et des communications

15.03 La durée de la semaine normale de travail de la personne responsable des loisirs **et des communications** est de **vingt-cinq (25) heures** normalement réparties dans un horaire flexible de la manière suivante : **vingt (20) heures pour les loisirs et cinq (5) heures pour les communications.**

La semaine régulière de travail est du lundi au dimanche. Les heures sont établies selon les besoins de l'Employeur. La personne salariée reçoit son horaire deux (2) semaines à l'avance. L'horaire peut être modifié avec un avis de vingt-quatre (24) heures.

Le temps travaillé entre vingt-cinq (25) heures et trente-cinq (35) heures est rémunéré sur la paie régulière de la personne salariée à taux simple. Par la suite, le temps est accumulé en vertu du paragraphe 16.02 sans excéder trente-cinq (35) heures et est repris de façon fractionnée à la demande de la personne salariée, après entente avec l'Employeur et selon les besoins du service. Le temps supplémentaire accumulé non repris est rémunéré au plus tard le 31 décembre de la même année.

Advenant que les besoins de l'Employeur requièrent la présence au travail de la personne salariée le samedi ou le dimanche, cette dernière bénéficie de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire dans la semaine précédente ou suivante, le cas échéant.

Horaire de travail du personnel des travaux publics

15.04 La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement.

Dans des circonstances particulières où les personnes salariées sont appelées à entrer au travail la fin de semaine, l'Employeur compense en temps repris. Le temps accumulé en vertu du paragraphe 16.02 ne peut excéder trente-cinq (35) heures et est repris de façon fractionnée à la demande de la personne salariée, après entente avec l'Employeur et selon les besoins du service. Le temps accumulé non repris est rémunéré au plus tard le 31 décembre de la même année.

15.05 La journée régulière de travail du lundi au vendredi débute à 8 h 00 et se termine à 17 h 00 avec une interruption pour la période de repas entre 12 h 00 et 13 h 00.

15.06 Nonobstant ce qui précède, la personne salariée des travaux publics qui est affectée au soutien des loisirs a un horaire flexible pour répondre aux besoins du service des loisirs. La semaine régulière de la personne salariée des travaux publics qui est affectée au soutien des loisirs commence le vendredi à 17 h 00 et se termine après avoir complété quarante (40) heures. La durée d'une affectation sera présumée être d'une durée minimale de quatre (4) heures la fin de semaine et d'une (1) heure pour le travail en soirée.

Période de repos

15.07 Les personnes salariées des travaux publics et du bureau municipal bénéficient d'une période de repos payée de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi et d'une autre période vers le milieu de l'après-midi, et ce, à l'endroit où le travail est exécuté.

Modification des horaires de travail

15.08 L'Employeur se réserve le droit de modifier les horaires de travail des personnes salariées lorsque les circonstances l'exigent. Si le Syndicat estime que la décision de l'Employeur est arbitraire, il lui est loisible de la contester par la procédure de règlement de grief. Si le grief est soumis à l'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de prouver que sa décision n'est pas arbitraire et repose sur des motifs de bonne administration.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail effectué par une personne salariée régulière en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

16.02 Le travail supplémentaire est obligatoire et il est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de son horaire régulier.

Nonobstant ce qui précède, la personne responsable des loisirs et le préposé aux travaux publics affecté aux loisirs sont rémunérés au taux du temps supplémentaire pour les heures effectuées en dehors de leur semaine régulière de travail seulement.

- 16.03 Si l'Employeur appelle la personne salariée à son domicile pour effectuer du travail supplémentaire, la rémunération minimale sera de trois (3) heures au taux et demi (150 %) du salaire horaire. Si la personne salariée est rappelée plus d'une fois pendant cette période de trois (3) heures, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures, sauf si la durée du travail excède trois (3) heures.
- 16.04 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures consécutives après ses heures normales de travail a droit à une période de trente (30) minutes payée pour le repas. Par la suite, toutes les trois (3) heures, elle a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes.
- 16.05 Après entente avec l'Employeur, le travail supplémentaire peut faire l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente au lieu d'être monnayé. Dans un tel cas, la remise intervient à un moment convenu préalablement entre la personne salariée et l'Employeur. Le temps supplémentaire qui n'a pas fait l'objet d'une remise avant le 31 décembre est monnayé au taux applicable.

ARTICLE 17 RÉGIME DE CRÉDITS EN JOURS DE MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS

- 17.01 L'Employeur avance à chaque personne salariée régulière, le 1^{er} janvier de l'année, un crédit de huit (8) jours égal à .66 journée par mois travaillé utilisable au cours de l'année lorsque la personne salariée est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident ou lorsque la personne salariée désire prendre un congé pour des raisons personnelles. Les congés pour des raisons personnelles ne peuvent être pris de façon consécutive. Les six (6) premières journées du solde du crédit annuel de congés de maladie sont monnayées le ou vers le 15 décembre, à la condition que la personne salariée soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.
- 17.02 La personne salariée dont l'emploi prend fin avant la fin de l'année et qui a excédé le crédit auquel elle avait droit doit rembourser l'Employeur pour le nombre de jours excédentaires ainsi utilisés. L'Employeur est alors autorisé à déduire les montants payés en trop de toute somme d'argent due à la personne salariée.
- 17.03 Il incombe à la personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou d'accident d'aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais. Dans le cas d'une absence prolongée, il incombe à la personne salariée d'aviser son supérieur immédiat au moins huit (8) heures avant son retour.

- 17.04 Dans tous les cas, l'Employeur peut à ses frais faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix.
- 17.05 L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour justifier l'absence de la personne salariée à compter de la troisième journée d'absence.
- 17.06 À son départ, la personne salariée reçoit le solde ou rembourse la dette des jours de congés de maladie et/ou congés personnels au taux régulier.
- 17.07 Les congés personnels peuvent être pris en fraction de journée ou en journée complète pour un maximum de cinq (5) jours consécutifs.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

- 18.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période d'essai conformément à l'article 2.03. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée selon la durée totale en jours, en semaines, en mois et en années de service. Selon le cas, l'ancienneté est établie rétroactivement à la date du début de la période d'essai.
- 18.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention, toute personne salariée qui s'absente du travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.
- 18.03 L'Annexe « A » constitue la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières **et des personnes salariées saisonnières régulières** au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.
- 18.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire de son emploi;
 - b) Retraite;
 - c) Congédiement disciplinaire ou administratif à moins que celui-ci n'ait été annulé dans le cadre de procédure de règlement des griefs ou par un arbitre;

- d) Absence du travail sans autorisation d'une durée de cinq (5) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure;
 - e) Absence en raison de maladie ou accident d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois, à l'exclusion des maladies ou accidents du travail;
 - f) Absence en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail d'une durée excédant trente-six (36) mois.
- 18.05 L'Annexe « A » est automatiquement amendée par l'ajout d'une nouvelle personne salariée régulière ou par toute autre correction convenue entre les parties.

ARTICLE 19 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01 L'Employeur affiche sur un babillard prévu à cette fin durant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention de toutes les personnes salariées à son service, tout poste vacant qu'il désire combler ainsi que tout poste nouveau régi par la présente convention.
- 19.02 Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau de la direction générale. La candidature écrite de la personne salariée doit être reçue au bureau de la direction générale au plus tard avant 16 h 00 la dernière journée de l'affichage. Si la personne salariée est absente, le Syndicat peut poser la candidature d'une personne salariée au lieu et place de celle-ci, pour autant que cette dernière ait manifesté son intention au Syndicat. À défaut d'une candidature dans le délai imparti, il sera loisible à l'Employeur d'embaucher la personne de son choix.
- 19.03 La personne salariée à qui le poste est attribué aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables de travail. Si le candidat ne peut être confirmé dans son nouveau poste ou s'il ne désire pas conserver son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur.
- 19.04 Une personne salariée qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits.

- 19.05 La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 19.06 La personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.07 Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 19.08 La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion si elle y était affectée régulièrement est rémunérée de la même façon que si elle y était promue.
- 19.09 Aux fins du présent article, le poste vacant est accordé à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition que cette personne salariée puisse remplir les exigences normales du poste.
- 19.10 Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion.

ARTICLE 20 DESCRIPTION DES FONCTIONS ET NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION

- 20.01 Les taux de salaire et les fonctions des personnes salariées régulières assujetties aux présentes apparaissent à l'Annexe « C ».
- 20.02 Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle créée après la date de la signature de la présente convention est établi, après discussion avec le Syndicat, en tenant compte des taux de salaire déjà en vigueur chez l'Employeur pour des fonctions de nature similaire. À défaut d'entente, il sera loisible au Syndicat de déférer le litige à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le désaccord. Le titre de cette nouvelle fonction est *ipso facto* ajouté à l'Annexe « C ».
- 20.03 Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de rémunération attribué par l'Employeur à la fonction nouvelle ou modifiée et qu'il a soumis le grief directement à l'arbitrage pour tenter d'obtenir une révision du taux de rémunération, l'arbitre de grief n'a alors aucune juridiction pour modifier la description des fonctions qui a fait l'objet de la décision de l'Employeur.

- 20.04 La paie est remise à la personne salariée par dépôt bancaire tous les **mercredis** avant-midi. Cependant, si le mercredi tombe un jour férié, la paie sera remise le **mardi**.
- 20.05 Le bulletin de paie comporte les renseignements suivants :
- Le nom de l'Employeur;
 - Le nom et prénom de la personne salariée;
 - Les heures payées au taux normal;
 - Les heures payées au taux supplémentaire;
 - La période de travail qui correspond au paiement;
 - La nature et le montant des déductions opérées;
 - Le montant du salaire net;
 - Le temps compensé cumulé;
 - Les jours de maladie cumulés;
 - Le crédit de vacances cumulé.
- 20.06 Lors d'une cessation d'emploi, la personne salariée reçoit le salaire auquel elle a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui seront remis sans délai.

ARTICLE 21 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES

- 21.01 a) Une allocation de dépenses par kilomètre sera remboursée à toute personne salariée qui fera usage de son véhicule personnel pour l'Employeur, à la demande de son supérieur immédiat, conformément à la politique en vigueur dans la Municipalité pour de tels remboursements pour les élus et les personnes salariées. Une copie des modifications à la politique est transmise au Syndicat.
- b) L'Employeur paie la surprime d'assurances de base (pour un dossier de conducteur vierge) pour la partie affaire, la classe plaisir et affaire de l'inspecteur en aménagement et environnement et du journalier et opérateur en traitement des eaux.
- 21.02 Si la personne salariée doit exécuter ses fonctions en dehors du territoire de la Municipalité et que le retour n'est pas prévu pour l'une ou l'autre des périodes de repas, une allocation pour remboursement des dépenses sera versée, le cas échéant, sur présentation des pièces justificatives, conformément à la politique en vigueur à la Municipalité.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 22.01 Advenant un regroupement de municipalités, les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* s'appliquent. Les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation municipale et elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et elles ne peuvent pas être licenciées du seul fait de ce regroupement. Aucune personne salariée régulière ne sera congédiée ni mise à pied et ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications dans les structures ou le système administratif de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail.
- 22.02 Lorsque l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la personne salariée une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, celui-ci permet aux personnes salariées de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique requise pourvu qu'un tel entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.
- 22.03 Le programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) est maintenu et renouvelé (voir Annexe « H »).

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'infraction ou la connaissance que l'Employeur en a eue, avec copie au Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.
- 23.02 L'avis disciplinaire indique la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 23.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner d'un représentant syndical.

- 23.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée. Il en va de même pour un congédiement si la personne salariée est réintégrée par une sentence subséquentement ou suite à une entente entre les parties.
- 23.05 À l'arbitrage, toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle si au cours des dix-huit (18) mois suivant la mesure disciplinaire il n'y a eu aucune infraction disciplinaire versée à son dossier.
- 23.06 Sur rendez-vous, une personne salariée peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 24 MESURES D'URGENCE

- 24.01 Les personnes salariées sont obligées de se conformer aux principes et directives du plan de sécurité civile.
- 24.02 Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir un rôle dans le cadre du plan de sécurité civile durant ses heures régulières de travail, elle reçoit le taux de rémunération le plus élevé, entre le taux horaire prévu au plan de la sécurité civile et le taux horaire régulier.

ARTICLE 25 ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

Assurance collective

- 25.01 L'Employeur s'engage à mettre en vigueur et maintenir un régime d'assurance collective pour les personnes salariées régulières. Toute modification du régime d'assurance collective en vigueur se fera de façon paritaire après avoir consulté l'ensemble des personnes salariées régulières de la Municipalité qui participent au régime, y compris les cadres.
- 25.02 L'Employeur s'engage à payer cinquante pour cent (50 %) de la prime totale d'assurance du personnel et retient sur la paie des personnes salariées cinquante pour cent (50 %) de la prime totale qui sera remise à l'assureur.

Régime de retraite

- 25.03 Un régime de retraite simplifié immobilisé s'applique avec des contributions égales de l'Employeur et de la personne salariée de 3 % à compter du 1^{er} janvier **2015**.

ARTICLE 26 JURÉ OU TÉMOIN

26.01 La personne salariée appelée à servir de juré ou de témoin devant les tribunaux civil ou criminel ne subira aucune perte de salaire. La personne salariée remettra à la Municipalité les honoraires reçus de la Couronne.

Le numéro de subpoena doit être inscrit sur l'avis d'absence.

ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

27.01 La présente convention collective entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui est du salaire horaire de base en fonction des heures effectivement travaillées depuis le 1^{er} janvier **2015** par les personnes salariées régulières **et par les personnes salariées saisonnières régulières.**

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier **2015** et expire le 31 décembre **2019**.

28.02 La présente convention collective demeure en vigueur, malgré ce qui précède, pour la durée des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

28.03 Le Syndicat doit déposer ses demandes dans les trois (3) mois qui précèdent le 31 décembre **2019** pour que la Municipalité puisse respecter ses budgets.

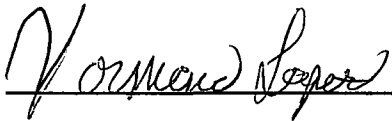
ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

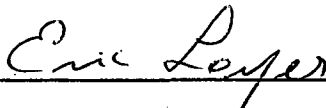
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Béatrix, le 18^e jour du mois de Avril 2016

LA MUNICIPALITÉ DE STE-BÉATRIX

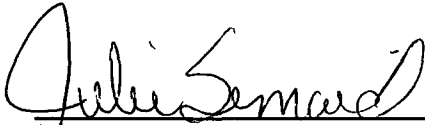
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4290



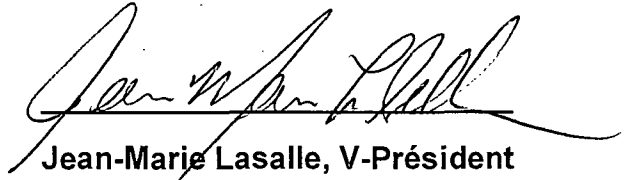
Normand Laporte, Maire



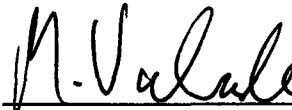
Éric Loyer, Président



Julie Simard, Directrice-générale



Jean-Marie Lasalle, V-Président

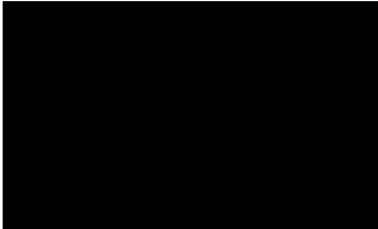


Maxime Valade, SCFP

ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

NOM

DATE D'ANCIENNETÉ



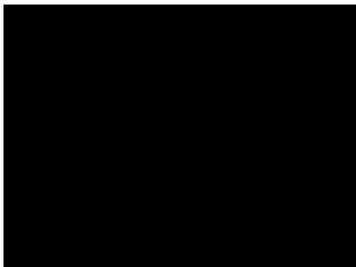
1996, 22 avril
1999, 20 septembre
2011, 11 décembre
2014, 28 avril
2000, 11 avril
2013, 23 novembre

ANNEXE « B » CLASSIFICATIONS

Personnes salariées - bureau (35 heures/semaine)

NOM

CLASSIFICATION



Inspecteur en aménagement et environnement,
personne salariée régulière temps complet

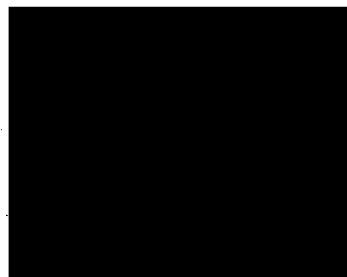
Commis à l'administration, **personne salariée
régulière temps complet**

Commis à l'administration, **personne salariée
régulière temps complet**

Personnes salariées - Travaux publics

NOM

CLASSIFICATION



Journalier et opérateur en traitement des eaux,
personne salariée régulière temps complet

Journalier-chauffeur-opérateur, **personne salariée
saisonnière régulière (été)**

Journalier-chauffeur-opérateur, **personne salariée
saisonnière régulière (été)**

ANNEXE « C » TAUX DE SALAIRE DES PERSONNES SALARIÉES

Échelles salariales

Taux	2 %	2 %	2 %	2,5 %	2,5 %
------	-----	-----	-----	-------	-------

Commis à l'administration

Échelon	01-01-2014 31-12 2014	01-01-2015 31-12-2015	01-01-2016 31-12-2016	01-01-2017 31-12-2017	01-01-2018 31-12-2018	01-01-2019 31-12-2019
1	N/A	18,00	18,36	18,73	19,20	19,68
2	N/A	18,41	18,78	19,15	19,63	20,12
3	N/A	18,83	19,21	19,59	20,08	20,58
4	N/A	19,56	19,95	20,35	20,86	21,38
5	19,63	20,02	20,42	20,83	21,35	21,89

**Inspecteur en aménagement
et environnement**

Échelon	01-01-2014 31-12 2014	01-01-2015 31-12-2015	01-01-2016 31-12-2016	01-01-2017 31-12-2017	01-01-2018 31-12-2018	01-01-2019 31-12-2019
1	N/A	20,47	20,88	21,30	21,83	22,38
2	N/A	21,03	21,45	21,88	22,43	22,99
3	N/A	22,08	22,52	22,98	23,55	24,14
4	N/A	22,46	22,91	23,37	23,95	24,55
5	22,62	23,07	23,53	24,00	24,60	25,22

**Coordonnateur des loisirs et
des communications**

Échelon	01-01-2014	01-01-2015	01-01-2016	01-01-2017	01-01-2018	01-01-2019
	31-12 2014	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
1	N/A	17,37	17,72	18,07	18,52	18,99
2	N/A	17,78	18,13	18,50	18,96	19,43
3	N/A	18,19	18,55	18,92	19,39	19,88
4	N/A	18,49	18,86	19,24	19,72	20,21
5	18,53	18,90	19,28	19,66	20,16	20,66

**Journalier-chauffeur-
opérateur**

Échelon	01-01-2014	01-01-2015	01-01-2016	01-01-2017	01-01-2018	01-01-2019
	31-12 2014	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
1	N/A	17,38	17,73	18,08	18,54	19,00
2	N/A	17,89	18,25	18,61	19,08	19,56
3	18,14	18,50	18,87	19,25	19,73	20,22

**Journalier-chauffeur-
opérateur entretien spécialisé**

Échelon	01-01-2014	01-01-2015	01-01-2016	01-01-2017	01-01-2018	01-01-2019
	31-12 2014	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
1	N/A	18,40	18,77	19,14	19,62	20,11
2	N/A	18,91	19,29	19,67	20,17	20,67
3	19,14	19,52	19,91	20,31	20,82	21,34

**Journalier et opérateur en
traitement des eaux**

Échelon	01-01-2014	01-01-2015	01-01-2016	01-01-2017	01-01-2018	01-01-2019
	31-12 2014	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
1	N/A	18,13	18,49	18,86	19,33	19,81
2	N/A	18,38	18,75	19,12	19,60	20,09
3	18,49	18,86	19,24	19,62	20,11	20,62

L'augmentation d'échelon se fait chaque année à la date anniversaire d'embauche.

Toutes les personnes salariées syndiquées, à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective, sont payées au maximum de leur échelon, sauf le coordonnateur des loisirs et des communications qui est payé au 4^e échelon.

ANNEXE « D » LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES NÉCESSAIRES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

Parmi les mesures raisonnables que la Municipalité prend pour assurer la sécurité et la santé des personnes salariées, certains articles ou vêtements sont fournis de la manière suivante **et la personne salariée a l'obligation d'utiliser les équipements de sécurité :**

a) Liste des articles ou vêtements remis à chaque personne salariée régulière

1. Bottines de sécurité

La personne salariée régulière à temps complet requise de travailler à l'extérieur a droit à deux (2) paires de bottines après avoir complété sa période d'essai : une paire de bottines d'hiver et une paire de bottines d'été. Par la suite, la personne salariée régulière des travaux publics (**journalier-chauffeur-opérateur**) et **le journalier et opérateur en traitement des eaux** ont droit à une paire de bottines par année. La personne salariée doit d'abord rapporter ses vieilles bottines et les remettre à son **supérieur immédiat** pour que celui-ci autorise la dépense et indique à la personne salariée le magasin où se procurer ses bottines. L'Employeur voit à assurer le paiement de la facture pour une somme maximale de deux cents dollars (200 \$) par paire de bottines.

Selon les mêmes modalités, la personne salariée régulière saisonnière a droit à une paire de bottines **d'une valeur maximale de deux cents dollars (200,00 \$)** chaque deux (2) années.

Le journalier et opérateur en traitement des eaux peut porter des souliers de sécurité à l'intérieur des bâtiments, sauf au garage municipal. Lorsqu'il est appelé à travailler à l'extérieur, le port des bottines de sécurité est requis.

2. Salopette de travail pour faire la mécanique

La salopette de travail (une par année) est disponible pour faire de la mécanique et remplacée par le directeur des travaux publics.

b) Liste des articles ou vêtements qui sont disponibles sur demande, à l'intérieur des véhicules ou au garage municipal

1. Habits de caoutchouc appropriés*
2. Gants*
3. Lunettes de sécurité*
4. Vestes fluorescentes*
5. Casques de sécurité *
6. Lampes de poche
7. Bottes en caoutchouc*
8. Trousse de sécurité

* Articles à usage exclusif.

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

NOM DE LA PERSONNE SALARIÉE :

DATE D'ABSENCE :

SECTION LOCALE :

DURÉE : de à

NATURE DE L'ABSENCE :

PAYÉ PAR LA MUNICIPALITÉ :

BANQUE :

SANS SOLDE :

Congrès, stages d'études, etc.

Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)

Comités conjoints : C.B.E.
 C.R.O.
 Griefs
 Évaluation

Négociations : préparation
 séances

Enquêtes : griefs
 évaluation

Arbitrage : membre de comité
 témoin

Autres (spécifier) :

Demandé par :

Date de la demande :

Autorisé par : (directeur ou son représentant)

Explications :

**ANNEXE « F » AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION
SYNDICALE**

Par la présente, je, soussigné(e), autorise et mandate la Municipalité de Sainte-Béatrix à déduire à chaque période de paie hebdomadaire, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant exigé par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Municipalité de Sainte-Béatrix.

J'autorise également la Municipalité de Sainte-Béatrix à verser au Syndicat le montant des prélèvements prévus aux présentes.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité de Sainte-Béatrix responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente autorisation.

Et j'ai signé ce ____^e jour de _____ 201__.

Signature de la personne salariée

Adresse

Numéro de téléphone

Témoïn

ANNEXE « G » ÉQUIPE DE DÉNEIGEMENT

1. Pour la période du troisième lundi de novembre au troisième vendredi d'avril de chaque année, l'Employeur peut mettre en place une équipe de déneigement. L'Employeur pourra ajouter des noms à sa liste ou retirer l'un ou l'autre des noms de la liste préparée au début de novembre, en fonction des besoins du service et de la qualité de l'exécution du travail.
2. Deux chauffeurs-opérateurs fournissent une disponibilité constante, vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), pour laquelle ils reçoivent un montant de cent cinquante dollars (150 \$) par semaine la première saison, deux cents dollars (200 \$) par semaine pour la deuxième année et deux cent cinquante dollars (250 \$) par semaine pour la troisième année. Cette prime de disponibilité couvre tous les rappels pour la durée réelle du travail et non pas selon un remboursement minimum quelconque. Si un chauffeur-opérateur ne peut assumer ses responsabilités de garde pour une certaine période, il doit avertir la direction des travaux publics et de la voirie pour qu'un autre chauffeur-opérateur soit affecté à la garde. Si un remplacement de garde est effectué pour certaines journées seulement, le paiement de la prime de disponibilité est fait au prorata des journées travaillées.
3. Le taux horaire des chauffeurs-opérateurs est celui du journalier-chauffeur-opérateur pour la première année, majoré d'un dollar (1 \$) la deuxième année et d'un autre dollar (1 \$) la troisième année. Les heures travaillées au-delà d'une journée de huit (8) heures sont rémunérées au taux et demi (150 %).
4. Les chauffeurs-opérateurs ont un droit de rappel d'une année à l'autre pour recommencer à travailler à la période qui correspond aux travaux de déneigement habituels après avoir complété deux saisons. Cette personne salariée est en possession d'un téléphone cellulaire pour l'usage exclusif du Service des travaux publics.

Le salaire reste sujet à négociation selon l'année où l'annexe devient en application.

ANNEXE « H » LETTRE D'ENTENTE NO 1

PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC)

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu d'établir, au bénéfice des personnes salariées régulières à l'emploi de l'Employeur, un programme de prestations supplémentaires de chômage tel que prévu à l'article 47 du *Règlement sur l'assurance-emploi*;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;

Définitions

2. Dans le cadre de la présente entente, les termes suivants sont ainsi définis :

Rémunération hebdomadaire normale : Moyenne hebdomadaire du salaire reçu, incluant les autres avantages monétaires prévus par la convention collective, au cours des **vingt-six (26)** semaines précédant le premier jour d'arrêt de travail temporaire;

Loi : *Loi sur l'assurance-emploi* et règlements afférents;

3. Il est entendu que la présente entente est interprétée en fonction de la convention collective;

Objet

4. Le présent régime a pour but de suppléer aux prestations d'assurance-emploi perçues par les personnes salariées régulières lors d'un arrêt temporaire de travail;

Application

5. Le présent régime s'applique à toutes les personnes salariées régulières à l'emploi de l'Employeur visées par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat;
6. Le présent régime ne peut être appliqué qu'aux personnes salariées régulières qui subissent un arrêt temporaire de travail par l'Employeur;

7. La personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail est réputée être considérée au travail pour les fins de la convention collective;

Versement des prestations supplémentaires de chômage

8. En ce qui concerne la période de carence de deux (2) semaines imposée par la Loi, des prestations seront versées par l'Employeur pour cette période à raison de **quatre-vingt pour cent** (80 %) de la rémunération hebdomadaire normale à la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail;
9. À compter de la troisième (3^e) semaine, l'Employeur verse chaque semaine, des prestations supplémentaires de chômage à la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail en comblant la différence entre la somme représentant **quatre-vingt pour cent** (80 %) de la rémunération hebdomadaire normale et les prestations d'assurance-emploi reçues effectivement par cette personne pour cette semaine;

À compter de la cinquième (5^e) semaine, l'Employeur verse chaque semaine des prestations supplémentaires de chômage à la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail en comblant la différence entre la somme représentant **quatre-vingt-cinq pour cent** (85 %) de la rémunération hebdomadaire normale et les prestations d'assurance-emploi reçues effectivement par cette personne pour cette semaine;

À compter de la neuvième (9^e) semaine, l'Employeur verse chaque semaine des prestations supplémentaires de chômage à la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail en comblant la différence entre la somme représentant **quatre-vingt-dix pour cent** (90 %) de la rémunération hebdomadaire normale et les prestations d'assurance-emploi reçues effectivement par cette personne pour cette semaine;

10. Pour recevoir les prestations supplémentaires de chômage de l'Employeur, la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail doit demander et percevoir des prestations d'assurance-emploi;
11. Avant de verser les prestations supplémentaires de chômage, l'Employeur s'assure que la personne ayant droit à ces prestations a présenté une demande d'assurance-emploi et qu'elle perçoit effectivement ces prestations;
12. L'Employeur indique à toute personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail la date prévue ou prévisible de son retour au travail;
13. Les versements de rétribution annuelle garantie, de rétribution différée ou d'indemnité de cessation d'emploi ne seront ni augmentés ou diminués par les prestations supplémentaires de chômage versées par l'Employeur;

14. Les prestations supplémentaires de chômage versées par l'Employeur seront versées par l'Employeur pour toute la période d'arrêt de travail temporaire de la personne salariée régulière;

Modification du régime

15. Toute modification au présent régime doit être convenue entre les parties;
16. L'Employeur avise par écrit Développement et ressources humaines Canada (RHDC - Programme de PSC) de toute modification au présent régime ainsi convenu dans un délai de trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette dite modification;

Financement du régime

17. Le présent régime est financé par l'Employeur, et ce, au moyen des recettes générales de la Municipalité;
18. Une comptabilité distincte sera tenue par l'Employeur pour tous les versements de prestations supplémentaires de chômage;

Durée du régime

19. Le présent régime de prestations supplémentaires de chômage est reconduit pour la durée de la présente convention collective.

TRAVAILLOUSEUR