

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-2016-1423

N° dossier d'accréditation : AM-1005-3136

EMPLOYEUR CORPORATION MUNICIPALE DE LA PAROISSE DE SAINT-SULPICE 1089, RUE NOTRE-DAME SAINT-SULPICE QC J5W 1G1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4499 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 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2016-02-09	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2015-01-01 Date d'expiration : 2018-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2016-02-18
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



TRAVAIL QC 17FEV18

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CORPORATION MUNICIPALE DE LA PAROISSE DE
SAINT-SULPICE

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4499

2015 – 2018

Handwritten signature and initials:
Muller
2018

Table des matières

ARTICLE 1	JURIDICTION.....	3
ARTICLE 2	BUT.....	3
ARTICLE 3	DROIT DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 5	HEURES DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 6	SALAIRES.....	8
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 8	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	9
ARTICLE 9	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	11
ARTICLE 10	AFFICHAGE D'AVIS.....	11
ARTICLE 11	DROITS ACQUIS.....	11
ARTICLE 12	TRAVAUX À FORFAIT.....	11
ARTICLE 13	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	12
ARTICLE 14	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	13
ARTICLE 15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	14
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX.....	17
ARTICLE 17	DÉLÉGATION SYNDICALE.....	19
ARTICLE 18	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	20
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES.....	21
ARTICLE 20	FÊTES FÉRIÉES.....	22
ARTICLE 21	ASSURANCE COLLECTIVE.....	23
ARTICLE 22	CONGÉS DE MALADIE.....	24
ARTICLE 23	FRAIS DE TRANSPORT ET AUTRES.....	26
ARTICLE 24	GARDE DE FIN DE SEMAINE ET FÊTES FÉRIÉES.....	27
ARTICLE 25	MESURES DISCIPLINAIRES.....	28
ARTICLE 26	MODALITÉ DE LA PAIE.....	28
ARTICLE 27	ÉQUIPEMENT ET VESTIMENTAIRE.....	29
ARTICLE 28	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE 29	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE.....	31
ARTICLE 30	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	33
ARTICLE 31	ENTRÉE EN VIGUEUR.....	34
ANNEXE « A »	FONCTIONS, QUALIFICATION ET SALAIRES HORAIRES.....	36
ANNEXE « B »	ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS.....	37
ANNEXE « C »	LETTRE D'ENTENTE NO 2016-01.....	38

*meb. h.l.
nyu dk
sa*

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis le 5 décembre 2001 par la Commission des relations du travail au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4499.
- 1.02 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.
- 1.03 Les employés exclus de l'unité ne remplissent aucun emploi, tâche ou travail régi par la présente convention si cela a pour effet de créer la mise à pied d'un employé régulier.

ARTICLE 2 BUT

- 2.01 Le but visé par la présente convention collective est de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Municipalité et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et d'assurer un bon rendement de travail.
- 2.02 La Municipalité s'engage à traiter ses employés avec considération et ceux-ci s'engagent à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Il est du ressort exclusif de la Municipalité de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec la loi et ce, en respectant les stipulations de la présente convention collective.
- 3.02 Si une clause de cette convention collective ou une disposition quelconque qui en fait partie est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de la convention collective.

Handwritten signatures and initials:
Municipalité H.L.
12
[Signature] SC

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

- 4.00 Tout employé a l'un ou l'autre des statuts ci-après reconnus. Tout horaire de travail ou cédule de travail non prévu par la convention doit faire l'objet d'une entente entre les parties. Il en va de même de toutes conditions de travail non expressément mentionnées dans la présente convention. Aux fins de la présente convention collective, les parties accordent donc la signification qui suit aux expressions suivantes :
- 4.01 « Employé régulier » signifie l'employé qui, depuis son embauche, a complété six (6) mois de service continu à un poste régulier et dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures pour les employés de bureau et de quarante (40) heures pour les employés des travaux publics.
- 4.02 « Employé à l'essai » signifie l'employé qui n'a pas complété depuis son embauche six (6) mois de service continu à un poste régulier et heures régulières de trente-cinq (35) ou quarante (40) heures, selon le cas. Toute période d'absence au cours de la période d'essai s'ajoute à cette période si l'absence totalise plus de dix (10) jours.
- 4.03
- a) « Employé surnuméraire » : tout employé engagé pour un surcroît de travail ou tout employé engagé pour remplacer un employé titulaire d'un poste, absent en vertu d'une disposition de la présente convention collective, pour la durée d'une telle absence.
 - b) L'employé surnuméraire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au salaire, au temps supplémentaire, à la cotisation syndicale et à la procédure de grief et d'arbitrage sur tous les sujets énumérés ci-haut. De plus, pour tenir lieu de fériés et de vacances, l'employeur accorde à chaque personne salariée surnuméraire, l'équivalent de quatre pour cent (4%) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies.
 - c) Sur demande, l'employé surnuméraire comble l'horaire d'un employé absent ou répond à un besoin lors d'un surcroît et selon l'horaire journalier habituel. Le rappel s'effectue au besoin selon la liste de rappel prévue à l'annexe B-2.

Handwritten signatures and initials:
A. L. L.
K. J. M.
S.

- 4.04 Durant la saison hivernale, selon la liste de rappel prévue à l'annexe B-2, la Municipalité pourra faire effectuer l'entretien de la ou des patinoires(s) selon un horaire de travail de jour, de soir ou de nuit selon le besoin avec un minimum de trois (3) heures consécutives sans dépasser huit (8) heures de travail par jour. Ce temps de travail est rémunéré selon le taux établi à l'annexe "A" et après huit (8) heures de travail consécutif, le cas échéant, les dispositions de l'article 15.02 a) s'appliquent.
- 4.05 « L'employé de projets spéciaux » : désigne employé engagé pour des projets spéciaux dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par un gouvernement et les conditions de travail de cet employé 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 cet employé. De plus, l'engagement de cet employé ne doit pas entraîner de mise à pied des employés réguliers 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.
- 4.06 « Date d'entrée » signifie la date d'embauche d'un employé.
- 4.07 « Municipalité » signifie la Corporation municipale de la paroisse de Saint-Sulpice.
- 4.08 « Prorata » signifie la proportion de prestation de travail par rapport au temps plein.
- 4.09 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4499.
- 4.10 « Fonction » signifie l'assignation particulière d'un employé dans le cadre général de sa fonction tel qu'indiquée à l'annexe "B".
- 4.11 a) « Chef d'équipe » signifie l'employé qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée, supervise et coordonne les employés tout en restant sous la juridiction de la direction générale ou son représentant.
- b) Sous l'autorité de la direction générale, ou de son représentant, le chef d'équipe se voit confier les responsabilités suivantes :

Michel - R.L.
5
[Signature]
[Signature]

- Assister la direction générale dans la planification des travaux à réaliser et faire rapport des travaux ainsi réalisés;
- Expliquer les travaux à réaliser et répartir le travail entre les employés de son équipe;
- Superviser, coordonner et participer à l'exécution des travaux;
- Lorsque requis, produire un rapport écrit à son supérieur;
- S'assurer de la bonne exécution des travaux, selon les directives établies par la direction générale en tenant compte du respect des normes de santé et sécurité au travail;
- S'assurer que les employés ont fait la vérification concernant la "PECVL" en ce qui a trait à la vérification des véhicules avant le départ et l'arrimage de cargaisons;
- Répartir le temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 15 de la convention collective (cette disposition s'applique s'il y a entente entre le syndicat et la municipalité);
- Rapporter toutes anomalies constatées sur le territoire.

4.12

La Municipalité convient de remplacer le chef d'équipe pour toute absence prévue à la convention collective, soit pendant toute absence reliée aux vacances, aux congés de maladie ou aux congés sans solde autorisés par la direction générale.

Lors de ces absences, le poste est comblé par l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction. Dans le cas où aucun des employés réguliers permanents ne peut répondre aux exigences de la fonction, la Municipalité n'est pas tenu d'engager un employé supplémentaire mais peut nommer ponctuellement un employé régulier chef d'équipe pour la réalisation de certains travaux, si jugée nécessaire pour assurer une coordination

4.13

Lorsque la Municipalité aura à remplacer de façon temporaire la secrétaire, elle pourra, si elle le désire, surseoir aux articles 5.01 et 5.03. Elle devra, par contre, appliquer les articles 5.02 et suivants, ainsi que la convention collective en vigueur dans son intégralité.

Handwritten signature and initials:
 H.L.
 Nijm HK
 SC

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL

5.01 La semaine normale de travail des employés de bureau est fixée du lundi au vendredi inclusivement, et ce, répartie en cinq (5) jours de sept (7) heures consécutives de travail, plus une (1) heure pour le repas du midi, non rémunérée.

5.02 Les heures normales de travail des employés de bureau sont de 9 h à 12 h et de 13 h à 17 h.

5.03 La semaine normale de travail des employés de la voirie est fixée du lundi au vendredi inclusivement, et ce, répartie en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives de travail, plus une (1) heure pour le repas du midi, non rémunérée. Les heures normales de travail sont de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h.

5.04 De plus, il est prévu que les employés visés par les présentes bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au cours de l'avant-midi et de quinze (15) minutes rémunérées au cours de l'après-midi. La pause-café des employés doit se prendre sur le lieu de travail.

Cependant, les employés manuels pourront prendre leurs pause-café dans les restaurants, à la cantine du garage et/ou dépanneurs du district où ils sont affectés si un tel établissement se trouve à moins de cinq (5) minutes de distance du lieu de travail. La durée totale de la pause-café ne peut excéder quinze (15) minutes. L'employé appelé à travailler pendant sa pause repos peut la reporter ou la décaler à la fin de la journée.

5.05 Durant la période d'été, à compter du premier lundi de mai jusqu'à la fête de l'Action de grâce, les employés terminent leur semaine régulière de travail le vendredi à 12 h. À cette fin, il est convenu que tous les employés exécutent leur semaine de travail.

Les horaires sont les suivants :

Bureau

- Du lundi au jeudi : de 8 h 15 à 12 h et de 13 h à 17 h;
- Le vendredi : de 8 h à 12 h.

Voirie (travaux publics)

- Du lundi au jeudi : de 7 h 15 à 12 h et de 13 h à 17 h;
- Le vendredi : de 7 h à 12 h

Handwritten signatures and initials:
Muel
Kujin
h.L
HK
S

ARTICLE 6 SALAIRES

6.01 Les taux de salaire des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A », faisant partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours au service de la Municipalité, suivant les dispositions de la convention.

7.02 Les parties conviennent que l'annexe « B », faisant partie intégrante de la présente convention collective, est la liste d'ancienneté reconnue entre les parties, ainsi que leur fonction respective.

7.03 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :

1. lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
2. lorsqu'il est congédié pour une cause juste et suffisante;
3. lorsqu'il est absent de son travail pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables et consécutifs, sans donner d'avis ou d'excuse raisonnable;
4. si, suite à un rappel au travail lors d'une mise à pied, il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de l'envoi d'un avis écrit;
5. si l'employé prend sa retraite.

7.04 Lorsqu'un employé est mis à pied plus de six (6) mois, il cesse d'accumuler son ancienneté à compter du septième (7^e) mois. S'il n'est pas rappelé avant le dix-septième (17^e) mois, il perd son ancienneté à compter de cette date.

*Mes-
Wyer⁸ h.L.
JK
SC*

ARTICLE 8 MOUVEMENT DE PERSONNEL

8.01 Dans tous les cas d'une fonction régulière devenue vacante ou lors de la création d'une nouvelle fonction entraînant la création d'un nouveau poste régie par la présente convention, la Municipalité affiche ledit poste pour le combler, cette période d'affichage étant de sept (7) jours au moyen d'un avis.

8.02 Les employés intéressés à poser leur candidature doivent le faire par écrit et adresser cette demande au secrétaire-trésorier de la Municipalité, pendant la période d'affichage.

8.03 Dans tous les cas de nomination, de promotion et de rappel au travail, la Municipalité attribue le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il remplisse les exigences normales du poste à combler.

8.04 Les mises à pied sont faites en ordre inverse d'ancienneté par catégorie d'emploi, à moins que l'employé le plus ancien restant ne soit pas compétent à combler le poste.

8.05 Si la Municipalité crée de nouveaux postes, le salaire est fixé par entente entre les parties.

À défaut d'entente, la Municipalité détermine le salaire et le Syndicat peut alors soumettre le cas à l'arbitrage.

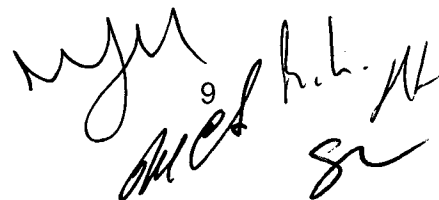
Le présent article ne reçoit application que dans le cas de postes couverts par le certificat d'accréditation.

8.06 Une nomination n'est pas confirmée tant que l'employé n'a pas complété une période d'essai d'une durée de trois (3) mois, à la satisfaction de la Municipalité. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.

L'employé peut mettre fin à sa nomination et retourner à son ancienne fonction durant sa période d'essai.

La Municipalité peut mettre fin à la période d'essai d'un employé avant l'expiration du délai prévu, si ce dernier ne rencontre pas les exigences normales du poste.

8.07 L'avis prévu à l'article 8.01 doit contenir le titre de la fonction, le salaire, les dates limites d'affichage, ainsi qu'une description de la fonction et des qualifications exigées par la Municipalité.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'M. J. H.' and other initials like 'M. J. H.' and 'S.'.

8.08

Un employé absent pour cause d'accident, de maladie ou de vacances, ne perd pas de ce fait le droit de poser sa candidature aux postes vacants; toutefois, pour obtenir le poste, il doit être en mesure de le remplir au moment de sa nomination par résolution du conseil.

Handwritten signature and initials:
10
K.H. 12
S

ARTICLE 13 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 13.01 Dans l'éventualité de fusion de services de la Municipalité avec tout autre service d'une autre ville ou de toute autre fusion avec d'autres villes ou municipalités, il est entendu que tout règlement de fusion, le tout sujet à la loi, comprend la garantie d'emploi des employés réguliers au moment de ladite fusion et le respect de leur droit d'ancienneté et autres bénéfices accumulés.
- 13.02 Aucun employé régulier ne sera congédié ni mis à pied et ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'octroi de travaux en sous-traitance, d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif (raison administrative) de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail.

mes
nyu 12 h.c. 12
SK

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 Tout travail expressément requis par la Municipalité effectué en dehors des heures normales de travail est considéré comme du travail rémunéré au taux de temps supplémentaire.
- 15.02 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon ci-après décrite :
- a) Jour de la semaine normale de travail : taux du temps régulier à 150%.
 - b) Le samedi : taux du temps régulier à 150 %.
 - c) Le dimanche : taux du temps régulier à 200 %.
 - d) Nonobstant ce qui précède, tout travail fait lors d'une fête fériée est rémunéré au taux du temps régulier à 150 % en plus de la journée fériée.
 - e) Nonobstant ce qui précède, tout travail fait le jour de Noël, le Jour de l'An, le vendredi saint, la fête nationale du Québec, la confédération et la fête du travail est rémunéré au taux régulier à 200 % en plus de la journée.
- 15.03 a) Tout rappel au travail en dehors des heures régulières de travail, après que l'employé a quitté le travail, est rémunéré avec un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire qui s'applique. Le minimum de rappel ne s'applique pas si les heures sont effectuées avant le début d'une journée d'une façon continue ou si elles sont consécutives aux heures régulières de travail. Le salarié n'a pas droit à une autre rémunération minimale s'il est à nouveau rappelé au travail pendant les trois (3) heures qui suivent le début de sa première période de rappel.

Ryan
M. L. M. 14/10
R. L. M.
SL

- b) Le rappel au travail se fera obligatoirement dans l'ordre ci-bas mentionné :
- i) Tout appel ne nécessitant pas un déplacement d'office est automatiquement attribué au responsable désigné par la direction. Sauf en cas de recherche de fuite, tous les appels nécessitant un déplacement sont répartis équitablement, sur la base de l'année civile ou selon une autre mesure convenue entre les parties, parmi les employés qui en font partie. Si la recherche de fuite nécessite un 2^{ième} employé, il est appelé selon la liste.
 - ii) L'employé qui est rappelé et est non disponible pour travailler voit le nombre d'heures effectuées versées à son compte comme s'il avait travaillé.
 - iii) L'employé bénéficie d'un repos de huit (8) heures après le temps supplémentaire effectué avant de retourner à sa journée de travail régulière. Si l'employé doit reprendre un quart de travail normal par la suite, les heures entre le début de son quart de travail et son retour réel, après le huit (8) heures de repos, sont rémunérées au taux régulier de l'employé

15.04 Lorsque du travail supplémentaire est requis en continuité de la journée régulière de travail, l'employé est libéré une (1) heure pour aller prendre son repas. Si le travail supplémentaire en continuité est urgent, l'heure du repas est remise à la fin de l'urgence. Dans ces deux (2) cas, le travail supplémentaire doit être d'une durée au moins égale à trois (3) heures.

15.05 Lorsqu'un employé est rappelé au travail le samedi, dimanche ou jour de fêtes chômées payées, il est libéré sans perte de traitement pendant une (1) heure pour prendre chacun de ses repas normaux.

15.06 Tout employé peut, à son choix, se faire payer son temps supplémentaire ou le porter en banque selon les modalités qui suivent :

- a) Il peut être porté en banque de temps, un maximum annuel d'heures équivalant à deux (2) semaines normales de travail.

nyer
15/04
R.L. AL
SC

- b) L'employé doit aviser la Municipalité (Service de la trésorerie) au plus tard le jour ouvrable qui suit le moment où a été effectué le temps supplémentaire du fait qu'il veut porter en banque son temps supplémentaire. À défaut, le temps supplémentaire est automatiquement payable.
- c) Les heures portées en banque le sont au taux de temps supplémentaire applicable soit, à taux et demi ou taux double (ex. : une (1) heure à taux et demi = (1,5) heures en banque).
- d) Lorsqu'un employé veut utiliser cette banque, il doit aviser au préalable son supérieur immédiat et le Service de la trésorerie au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, cette banque d'heure peut être prise par tranche d'heures mais ne peut être rattachée aux vacances annuelles.
- e) Les heures non utilisées au 15 décembre de chaque année sont payées le premier jour ouvrable qui suit cette date.

Wyer
M. L. H.
R.L. H.
SC

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Tout employé régi par la présente convention collective bénéficie des congés payés dans les cas suivants :

- a) lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
- b) lors du mariage de son enfant, de son frère, de sa sœur, de son père, de sa mère : le jour du mariage;
- c) lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur : trois (3) jours ouvrables;
- d) lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, d'un grand-parent ou de son petit-enfant : deux (2) jours ouvrables;
- e) lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, sauf si l'employé est déjà en congé parental, celui-ci peut s'absenter du travail sans réduction de salaire, pendant cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant; l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées sans solde;
- f) lors du décès du conjoint ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables.

16.02 Dans le cas de décès, le nombre de jours est calculé à compter de la date du décès.

Cependant, un jour supplémentaire de congé sans rémunération est accordé si les funérailles se déroulent à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de rayon de la Municipalité.

16.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou toutes autres vacances en vertu de la présente convention collective.

Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Handwritten signatures and initials:
Kyer
M. Ch... R.L. W
S

- 16.04 Toute autre absence au travail que celles mentionnées ci-haut doit faire l'objet d'une demande de la part de l'employé. Cette demande doit faire l'objet d'une acceptation de la part de la direction générale ou en son absence, du maire. Sinon, elle est considérée comme une absence non motivée et sans paie.
- 16.05 Les congés prévus aux paragraphes c) et d) de la clause 16.01 sont répartis en tenant compte du jour des funérailles et de la disposition des cendres ou de l'enterrement du défunt.
- 16.06
- a) Un salarié désirant un congé sans solde pour une raison personnelle doit faire sa demande directement à municipalité. La municipalité peut accepter ou refuser d'accorder la demande, sauf qu'elle doit lui accorder lorsque le salarié a cumulé cinq (5) ans de service auprès de la municipalité et demande un congé sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et maximale d'un an;
 - b) Toutefois, un congé sans solde sera accordé à un salarié n'ayant pas cumulé cinq (5) ans de service lorsque la maladie d'un parent immédiat (conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur) requiert la présence du salarié. Il incombe au salarié de justifier un tel congé;
 - c) Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans solde doit en faire la demande à la direction générale dans les soixante (60) jours précédant le début dudit congé. Toutefois, lors d'un congé sans solde demandé à l'occasion de la maladie d'un parent immédiat, le délai pour la demande sera de trente (30) jours, délai pouvant être moindre après entente entre les parties;
 - d) Un congé sans solde ne pourra être demandé pendant la période estivale entre mai et août sauf si ce congé est de plus de quatre (4) mois et inclut la période entre mai et août;
 - e) Les congés sont accordés selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en ont fait la demande. Il ne pourra y avoir plus d'un (1) salarié en congé sans solde sauf après entente entre les parties;
 - f) Un salarié pourra formuler une deuxième demande de congé sans solde seulement après une période de trois (3) ans de travail suivant le retour de son premier congé sans solde, sauf dans le cas de congé sans solde demandé pour la maladie d'un parent immédiat.

Handwritten signature and initials:
18
H.L. H
S

ARTICLE 17 DÉLÉGATION SYNDICALE

- 17.01 Tout membre désigné par le Syndicat comme délégué à des rencontres syndicales, ou à des congrès syndicaux et ou formation est autorisé à quitter son travail sans perte de salaire, sur production d'un certificat à cet effet, une absence pour un tel motif étant limitée à un (1) délégué, avec un maximum de soixante et quatre (64) heures ouvrables par année, avec un minimum de quatre (4) heures à la fois, pour l'ensemble des membres du Syndicat dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat au moins trois (3) jours à l'avance.
- 17.02 Lorsque l'exécutif du Syndicat convoque une assemblée des membres du Syndicat, la Municipalité s'engage à leur fournir un local pour accommoder, de façon adéquate, tous ceux qui y assistent, pourvu que cette demande parvienne à la direction générale ou en son absence, à son représentant, vingt-quatre (24) heures à l'avance, à la condition qu'il y ait disponibilité d'un tel local.
- Les assemblées ne peuvent se tenir pendant les heures normales de travail et le Syndicat assume le ménage dudit local. Le temps nécessaire est accordé à un maximum de deux (2) représentants syndicaux pour rencontrer les autorités de la Municipalité afin de régler tout grief ou mécontentement, ainsi que dans le cas de négociation, de conciliation et de convocation à un tribunal d'arbitrage ou autre.
- 17.03 Lors de ces rencontres, le(s) représentant(s) du Syndicat peut (vent) se faire accompagner d'un représentant extérieur.
- 17.04 Il est entendu que, si ces libérations ont lieu au cours des heures régulières de travail, elles sont faites sans perte de traitement et d'avantages prévus à la présente convention collective.
- 17.05 Après autorisation de la direction générale ou de son représentant, le conseiller syndical représentant le SCFP a accès aux terrains et bâtisses de l'employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat.

reger
19
Mick h.l.
cl *su*

ARTICLE 18 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

18.01 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective et qui désire formuler un grief au sujet de l'application ou de la violation des présentes dispositions, peut le présenter pour enquête et considération en la manière ci-après écrite.

18.02 L'employé peut, par l'entremise du Comité des griefs de son Syndicat, soumettre par écrit son grief au secrétaire-trésorier de la Municipalité dans les vingt (20) jours de calendrier qui suivent l'incident, ou de la connaissance qu'il en a eue.

Toutefois, dans ce dernier cas, la possibilité de déposer un grief est limitée à trois (3) mois à compter de la date à laquelle l'événement pouvant donner ouverture au grief est intervenu, l'ouverture au grief étant absolument prescrite après l'expiration dudit délai de trois (3) mois.

18.03 Si dans les vingt (20) jours qui suivent la première session régulière du Conseil, celui-ci n'a pas rendu une décision satisfaisante, ou en l'absence de décision, le grief doit être soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours qui suivent par le Syndicat.

18.04 L'arbitre est choisi par les parties ou à défaut par les autorités compétentes, tel que prévu au Code du travail de la province de Québec.

18.05 L'arbitre ne peut, par ses décisions, amender ou modifier la présente convention collective.

18.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec consentement écrit des parties.

18.07 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief au nom de l'employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés.

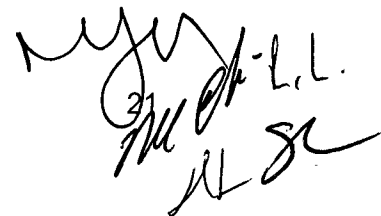
Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue au présent chapitre.

18.08 Les frais d'arbitrage sont payés à part égale entre la Municipalité et le Syndicat.

Handwritten signatures and initials:
Nigel
2008/11
DL
R.L.
SC

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

- 19.01 Tout employé, couvert par les présentes, a droit suivant l'ancienneté qu'il acquiert au cours de l'année de référence mentionnée à l'article 19.05 :
- a) s'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de vacances payées à son taux régulier de salaire pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
 - b) après douze (12) mois de service continu, à deux (2) semaines de vacances à son taux régulier de salaire;
 - c) après quatre (4) ans de service continu, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
 - d) après huit (8) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
 - e) après douze (12) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.
- 19.02 La rémunération pour la période de vacances est remise à l'employé avant son départ.
- 19.03 La période de vacances de chaque employé sera fixée au choix de ce dernier en tenant compte de l'ancienneté des autres employés, en autant que le bon fonctionnement de la Municipalité ne soit pas entravé. Les vacances sont sujettes à l'approbation de la Municipalité et sujet à l'article 19.05.
- 19.04 Un employé qui est absent par maladie, accident de travail et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles, peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une autre date entendue entre lui et la Municipalité.
- 19.05 La période de vacances annuelles s'établit du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Deux employés de la voirie pourront prendre leurs vacances simultanément. Chaque employé a droit à un maximum de trois (3) semaines consécutives durant cette période, soit du 1^{er} juin au 31 août.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M. J. L.' with additional initials 'M. J. L.' and 'M. J. L.' written below it.

ARTICLE 20 FÊTES FÉRIÉES

20.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux employés à leur taux régulier :

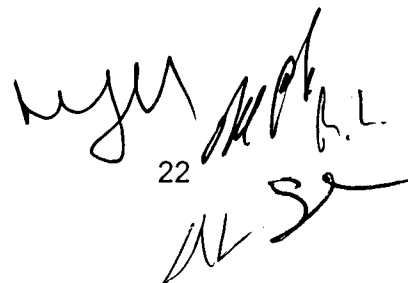
- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des Patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille du jour de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain du jour de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

20.02 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 19 de cette convention collective, l'employé reçoit la rémunération d'une journée de travail ou d'une journée additionnelle de vacances, à la discrétion de ce dernier.

20.03 Si un des jours ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, la fête fériée est observée le jour ouvrable précédent ou suivant, tel que déterminé par les parties et la loi, et elle est payée comme une journée normale de travail.

À défaut d'entente par les parties sur la date de reprise du congé, la Municipalité fixe celle-ci soit le jour ouvrable qui précède ou qui suit.

20.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit être à son poste la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête, à moins que l'employé soit absent en vertu d'une disposition de la convention collective.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The text '22' is written in the center of the signature area.

ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01 La Municipalité s'engage à maintenir le régime d'assurance collective actuellement en vigueur. La Municipalité paie cinquante-cinq pour cent (55%) du régime et les employés l'autre quarante-cinq pour cent (45%).
- 21.02 Le régime comprend notamment l'assurance-vie, l'assurance-salaire et l'assurance-santé.
- 21.03 Aucune modification au régime ne peut être faite, sauf de l'accord mutuel des parties.
- 21.04 La Municipalité s'engage à avancer aux employés, à chaque semaine, l'assurance salaire à recevoir lorsque ceux-ci sont en congé de maladie court terme ou long terme. En conséquence, les chèques de remboursement des employés devront être acheminés à la municipalité pour fin de remboursement.

[Handwritten signature]
23 *[Handwritten signature]* h.L.
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ARTICLE 22 CONGÉS DE MALADIE

22.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, la Municipalité accorde au salarié dix (10) jours de congés payés pour raison de maladie. Cette banque est versée d'avance et dans le cas où un salarié quitte le service de la Municipalité pour une des raisons prévues à l'article 7.04, celle-ci est ajustée pour tenir compte des mois complets travaillés.

Dans le cas d'un salarié nouvellement embauché, la banque de congés payés est calculée au prorata des mois pour les mois complets à travailler entre sa date d'embauche et le 31 décembre.

À la demande de l'employé, une partie des congés de maladie peut être transférée dans une banque spéciale d'heures, avec un maximum de cinquante-six (56) heures, afin d'accumuler une réserve afin de couvrir à son choix un ou des délai(s) de carence découlant de l'application des dispositions de l'assurance maladie. Le solde de cette banque spéciale ne peut être utilisé qu'à cette fin. L'employé peut cependant demander de cesser l'accumulation.

22.02 Lorsqu'un employé quitte le service de la Municipalité, les dispositions qui suivent s'appliquent. Dans le cas où le nombre de congés effectivement payés excéderait l'ajustement de la banque, ce montant excédentaire sera retranché de la paie finale versée à l'employé lors de son départ. Dans le cas où le nombre de congés payés serait inférieur à l'ajustement de la banque, ce montant résiduel de la banque sera versé à l'employé à son départ. Dans tous les cas, l'ajustement s'effectue selon le prorata des mois complets travaillés.

22.03 Sous réserve du troisième paragraphe de l'article 22.01, le 15 décembre de chaque année, la Municipalité remet à l'employé l'équivalent en argent des jours de congé en raison de maladie non utilisés au cours de l'année de calendrier en cours.

22.04 Pour les fins d'application, un mois complet travaillé signifie tous les jours de calendrier pendant lesquels l'employé a travaillé tous les jours ouvrables prévus à son horaire, conformément à la convention collective. Toutefois, il est convenu que si un employé est absent en vertu d'une disposition de la présente convention collective ou avec l'autorisation de la Municipalité, l'employé est réputé avoir travaillé pour ces jours ouvrables d'absence.

Handwritten signature and initials:
24
h.l. *[Signature]*
LL

- 22.05 Dans tous les cas, la Municipalité peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et lorsque nécessaire. Le médecin décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail. Les honoraires de ce médecin sont payés par la Municipalité. L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si le médecin de la Municipalité et le médecin de l'employé diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à part égale par la Municipalité et par le Syndicat.
- 22.06 La Municipalité conserve le privilège d'exiger, à ses frais, un examen médical pour un employé qui est absent pour maladie.
- 22.07 La Municipalité peut exiger un certificat médical pour une absence de maladie de plus de trois (3) jours consécutifs.

Nylen R.L.
25
[Signature] *AK*
[Signature]

ARTICLE 23 FRAIS DE TRANSPORT ET AUTRES

23.01 Lorsqu'un employé utilise son véhicule à la demande de la Municipalité, il reçoit une allocation de (0,42\$) du kilomètre. L'allocation pour automobile pourra être ajustée à la hausse par résolution du conseil municipal.

23.02 La Municipalité alloue une somme de quinze dollars (15 \$) pour un lunch lorsque l'employé exécute au moins trois (3) heures de temps supplémentaire à la fin de sa journée régulière de travail ou en dehors de ses heures normales de travail. Une allocation est versée à toutes les quatre (4) heures subséquentes jusqu'à un maximum de quatre (4) allocations par vingt-quatre (24) heures. Lors des déplacements à l'extérieur des limites de la Ville, l'employé a droit à une allocation raisonnable de repas, fixée par la Municipalité et préalablement autorisée par la direction.

Ces montants attribués aux coûts des repas sont ajustés aux mêmes taux que ceux déterminés par le Conseil municipal. Ces montants sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

23.03 Toute augmentation de la prime d'assurance-automobile personnelle de l'employé, suite à un accident subi dans l'exercice de ses fonctions, alors qu'il avait son propre véhicule ou un véhicule fourni par la municipalité, lui est remboursée par la municipalité jusqu'à un maximum de 150.00\$, sur présentation des pièces justificatives émanant de l'assureur du salarié établissant le lien de causalité entre l'accident et l'augmentation de la prime, et suite à la réception d'un rapport policier effectué et remis à la Municipalité établissant qu'il n'y a pas eu faute lourde ou négligence.

K. L. Ryan
26 *Michael*
SR

ARTICLE 24 GARDE DE FIN DE SEMAINE ET FÊTES FÉRIÉES

- 24.01 Les employés ne sont pas tenus d'être disponibles les fins de semaine ou les jours fériés. En cas d'urgence, la Municipalité doit tenter de les rejoindre avant d'utiliser tout autre moyen de régler telle urgence. Si les employés sont disponibles, ils ont droit à la rémunération applicable avec un minimum de trois (3) heures. Seuls le maire, le pro-maire, le directeur général ou le représentant qu'il désigne peuvent appeler les employés au travail les fins de semaine ou les jours fériés.
- 24.02 Les heures pour la rémunération prévue à la clause 24.01 sont calculées à partir de la réception de l'appel, dans la mesure où l'employé se présente sur les lieux de l'appel dans les quarante (40) minutes de la réception de l'appel.

Handwritten notes:
Rym H.L.
27/11/07
OK
S

ARTICLE 25 MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.01 Toute mesure disciplinaire exercée à l'égard d'un employé doit être transmise à l'employé et au Syndicat simultanément par écrit, et doit contenir l'exposé de cette mesure, et ce, dans les vingt (20) jours de calendrier suivant les faits qui sont à l'origine d'une telle mesure ou de la prise de connaissance par l'Employeur. Toutefois, dans ce dernier cas, aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé après qu'un délai de trois (3) mois se soit écoulé de la date à laquelle l'événement pouvant donner naissance à une telle mesure disciplinaire se soit produit, ce délai de prescription pour l'imposition d'une mesure disciplinaire étant toutefois sans effet lorsqu'il s'agit d'une infraction criminelle ou d'un acte criminel.
- 25.02 Aucune offense ne peut être invoquée à l'égard d'un employé pour une période excédant douze (12) mois.
- 25.03 Aucune offense ne peut être invoquée à l'égard d'un employé en arbitrage, si ce dernier n'a pas récidivé dans les douze (12) mois suivant les faits qui sont à l'origine d'une telle mesure.
- 25.04 La présente procédure est de rigueur.
- 25.05 Pour toute convocation ayant trait aux mesures disciplinaires, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec un représentant de la Municipalité. Si telle rencontre se tient durant les heures régulières de travail de l'employé, ce dernier ne subit aucune baisse de salaire.

ARTICLE 26 MODALITÉ DE LA PAIE

- 26.01 La paie est versée tous les jeudis par dépôt bancaire. Si le jeudi est un jour chômé, la paie est versée le jour ouvrable précédent. Les détails prévus à l'article 46 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) apparaissent sur le bulletin de paie. Le bordereau de paie doit être remis à l'employé le jeudi en avant-midi. De plus, le nombre d'heures accumulées dans la banque prévue à la clause 15.06 doivent apparaître sur le bulletin de paie.

Handwritten signature and initials
28

Handwritten initials

ARTICLE 27 ÉQUIPEMENT ET VESTIMENTAIRE

27.01 L'équipement et le vestimentaire suivant est fourni gratuitement à l'employé de voirie ou l'employé surnuméraire (travaux publics) lorsqu'il en a besoin pour l'accomplissement normal de son travail :

- Gants d'hiver et d'été (E.P.I.);
- Imperméable, deux (2) pièces, sécuritaire;
- Une paire de couvre-bottes en caoutchouc;
- Quatre (4) pantalons;
- Chemises courtes ou longues ou T-shirt mixte au choix (Quatre (4) maximum) avec le logo de la Municipalité;
- Au besoin, une (1) paire de bottes pour l'hiver et une (1) paire de bottines pour l'été, sécuritaires (E.P.I.);
- Un (1) manteau printemps, automne, hiver (manteau trois saisons) avec le logo de la Municipalité;
- Casque de sécurité (E.P.I.);
- Veste de sécurité (débardeur) (E.P.I.);
- Chienne d'hiver et d'été (E.P.I.);
- Lunettes de sécurité claires (E.P.I.);
- Protectors auditifs (bouchons) ou coquilles (E.P.I.);
- Tuque et casquette avec le logo de la Municipalité;
- Chandail en coton ouaté avec le logo de la Municipalité;
- Polar de sécurité (E.P.I.)
- Tout autre équipement requis pour la santé et la sécurité au travail est convenu entre la direction générale et le Syndicat.

27.02 La Municipalité doit remplacer les articles fournis dont ceux visant la sécurité et la santé de l'employé, lorsque cet équipement ne répond plus à l'usage pour lequel il est destiné (santé et sécurité).

- 27.03
- a) À moins d'indication contraire, les vêtements et les équipements sont achetés par la Municipalité par son processus d'achats.
 - b) Les chemises, T-shirt et pantalons sont fournis au plus tard le 15 mai.

Handwritten signatures and initials:
Bouchard
29
44
JL

ARTICLE 28 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 28.01 Si un employé est empêché de faire son travail pour une cause reconnue par la Loi sur les accidents du travail et maladie professionnelle du Québec, la Municipalité paie à l'employé le montant auquel il a droit de la commission.
- 28.02 En cas d'accident ou de maladie professionnelle, les jours d'absence n'affectent pas le nombre de jours accumulés au crédit de maladie de l'employé.
- 28.03 Dans le cas où la CSST refusait la demande de l'employé, la Municipalité avancera, à titre de dépannage et en tenant compte du délai de carence, un montant pour couvrir au maximum quatre (4) semaines du montant estimé que l'employé recevrait de l'assurance collective. Pour recevoir une avance, l'employé devra avoir déposé une demande de prestation complète à l'assurance collective.

Mich. L.
30
WJ
JL

ARTICLE 29 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

- 29.01 Les parties maintiennent le régime enregistré d'épargne retraite actuellement en vigueur et mis en place le 1^{er} janvier 1987.
- 29.02 Les employés, au sens de la présente convention, participent au régime de retraite. Pour les employés autres que réguliers ou à l'essai, ils participent selon les termes et conditions prévues par la loi.
- 29.03 Le régime est obligatoire pour tout employé détenant le statut de régulier. De même, il est obligatoire pour tout nouvel employé obtenant son statut de régulier durant la période où la présente convention est en vigueur ou conformément à la loi.
- 29.04 La Municipalité accorde un supplément de revenu égal (4.5%) du salaire annuel de base de l'employé. À compter du 4 janvier 2016, le pourcentage est établi à (4.5%).
- « Salaire annuel » signifie la rémunération versée selon l'annexe « A » pour les heures travaillées pendant la semaine normale de travail.
- 29.05 L'employé s'engage à verser un pourcentage au moins égal à la contribution de la Municipalité.
- 29.06 L'employé peut augmenter sa participation à tout moment en signant une formule type à cet effet. De même, il pourra la diminuer à tout moment en autant que le minimum prévu à l'article 29.05 soit maintenu.
- 29.07 L'employé ne peut, en aucun temps, retirer lesdites contributions versées dans le RÉER et ce, tant et aussi longtemps qu'il est à l'emploi de la Municipalité.
- 29.08 Les autres modalités du contrat sont celles prévues dans le contrat du RÉER et actuellement en vigueur.
- 29.09 Sur présentation d'une autorisation de retenue à cet effet, la Municipalité effectue les retenues sur le salaire et les fait parvenir mensuellement au fiduciaire prévue au contrat.
- 29.10 a) Aucune modification ne peut être faite au RÉER actuel sans le consentement écrit des deux (2) parties;

[Handwritten signatures and initials]
31

- b) Nonobstant l'article 29.10a), sur avis écrit du syndicat, l'employeur verse les cotisations prévues à l'article 29.04 et 29.05 au RRFS-FTQ tel que prévu à l'article 29.11

29.11

À la date d'une signification écrite par le Syndicat, tous les employés et nouveaux employés embauchés visés par la présente convention collective participeront au nouveau régime de retraite à financement salarial (RRFS-FTQ) selon les modalités suivantes :

- a) Le RRFS-FRTQ est institué, modifié ou abrogé par la FTQ et il est administré par un comité de retraite provincial conformément à la loi RCR. Le texte de la présente entente sera remis au comité de retraite qui s'assurera de sa conformité à la loi;
- b) La participation est obligatoire (dès la fin de la période de probation);
- c) La contribution obligatoire du participant sera égale à :
- 1) À partir du _____ par année;
 - 2) De plus, les salariés sont responsables du solde du coût du régime déduction faite de la cotisation de l'employeur;
- d) Ledit pourcentage étant applicable sur le salaire pour les heures régulières travaillées de chacun des salariés.
- e) À partir du _____, la contribution de l'Employeur sera égale à :
- 1) 4,5 % par année, à compter du 4 janvier 2016;
 - 2) Ledit pourcentage étant applicable sur le salaire pour les heures régulières travaillées de chacun des salariés dans chaque année prévue;
- f) Lors d'absence du salarié pour une libération syndicale rémunérée, l'Employeur maintient le paiement de sa contribution si le salarié fait de même pour une période de (12) douze mois consécutifs;
- g) Les deux (2) parties s'engagent à signer les documents nécessaires à la mise en place et au maintien de la

[Handwritten signatures and initials]
32

participation des salariés visés par la présente convention au RRFS-FTQ, incluant les engagements envers la perception et le versement des cotisations, l'administration locale du RRFS-FTQ et tout autre engagement spécifié dans le contrat d'adhésion entre les parties;

CETTE ENTENTE ET TOUT DOCUMENT SIGNÉS ENTRE LES PARTIES RELATIVEMENT À SON APPLICATION FONT PARTIE INTÉGRALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

ARTICLE 30 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

30.01 Le Syndicat et la Municipalité maintiennent un comité conjoint comprenant deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Municipalité dont le but est de se réunir à la demande de l'une ou de l'autre des parties pour discuter et tenter de régler toute question pouvant nécessiter une consultation réciproque, se rapportant soit à l'application de la convention collective ou à tout autre sujet pouvant affecter les conditions de travail des salariés, de même que la santé et la sécurité au travail.

Il est entendu que le présent article ne doit pas être interprété comme engendrant des droits et obligations de la part des deux (2) parties, leurs droits et obligations respectifs étant définis dans la présente convention.

30.02 Les représentants syndicaux siégeant à ce comité, le font sans perte de traitement et d'avantages prévus à la présente convention collective.

Handwritten signatures and initials:
Nyrh
33
h.l.
se
AL

ARTICLE 31 ENTRÉE EN VIGUEUR

- 31.01 a) La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et expire le 31 décembre 2018.
- b) La présente convention collective demeure en vigueur, malgré ce qui précède pour la durée des négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 31.02 a) L'employeur convient de remettre aux employés dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la date de la signature de la présente convention les montants dus suite à la négociation de la convention collective.
- b) Les employés couverts par la présente bénéficient d'une rétroactivité, à partir du 1^{er} janvier 2015, basée sur toutes les heures travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux applicable. La rétroactivité s'applique également à l'assurance collective prévue à l'article 21 de la présente convention.
- 31.03 Les annexes, lettres d'entente et celles qui suivront la signature de la présente convention font partie intégrante de la convention collective, soit :

À la signature de la convention :

Annexe « A » - Fonctions, qualification et salaires horaires

Annexe « B » - Ancienneté des employés


Handwritten signatures and initials:
A large signature, possibly "Roch".
A signature with "34" written below it.
Initials "h.l." and "HL".
A signature starting with "Se".

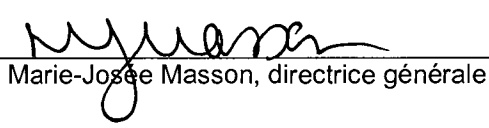
Annexe « C » - Lettre d'entente sur les droits acquis d'un employé

En foi de quoi les représentants des parties signent à Saint-Sulpice le :

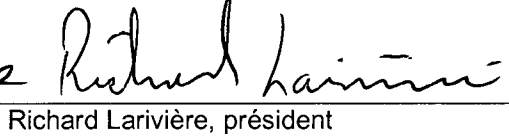
9^e jour de février 2016


**POUR LA CORPORATION
MUNICIPALE DE LA PAROISSE
DE SAINT-SULPICE**



Michel Champagne, maire


Marie-Josée Masson, directrice générale

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4499**


Richard Larivière, président


Stéphane Labbé, trésorier


Mario Lamontagne, conseiller syndical

ANNEXE « A » FONCTIONS, QUALIFICATION ET SALAIRES HORAIRES

Taux horaire applicable au 31 décembre 2014

Classification : Secrétaire
Taux horaire : 19,75 \$ / h
Qualifications requises : Expérience en secrétariat et formation appropriée

Classification : Préposé à la voirie (Chef d'équipe)
Taux horaire : 24,00 \$ / h
Qualifications requises : Secondaire V ou l'équivalent
Formation : Tronc commun en eau potable (P3A, P6A, P6B) et classe 3 véhicules lourds
Trois (3) années d'expérience dans un emploi similaire

Classification : Préposé à la voirie spécialisé
Taux horaire : 21,75 \$ / h
Qualifications requises : Secondaire V ou l'équivalent
Formation : Au moins : tronc commun en eau potable (P3A, P6A, P6B) et/ou classe 3 véhicules lourds

Classification : Préposé à la voirie non spécialisé
Taux horaire : 21,00 \$ / h
Qualifications requises : Secondaire V ou l'équivalent
Permis de conduire

Classification : Préposé à la voirie (employé surnuméraire)
Taux horaire : 18,90 \$ / h
Qualifications requises : Secondaire V ou l'équivalent
Permis de conduire

Indexation des salaires le 1^{er} janvier de chaque année à compter du 1^{er} janvier 2015 :

Pour les années 2015 à 2018, les salaires sont majorés, le premier janvier de chaque année selon l'indice moyen des prix à la consommation établi par Statistique Canada pour la région de Montréal, couvrant la période de douze (12) mois consécutifs qui précèdent chacune des années, du 1^{er} octobre au 30 septembre, avec un minimum de deux (2%) mais un maximum de trois pour cent (3%) pour chacune des années.

B. L. Arch.
nyu 36 *UL*
SC

ANNEXE « B » ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS

B-1 Dates d'ancienneté des employés réguliers:

Nom	Fonction	Date d'ancienneté
	Préposé à la voirie Chef d'équipe	08-01-2007
	Préposé à la voirie	22-05-2007 30-04-2007 pour fins de vacances art.19.05
	Préposé à la voirie	06-10-2008
	Secrétaire	28-01-2013

B-2 Dates d'ancienneté d'un employé régulier (base de 9 mois) et des employés surnuméraires pour fins de rappel (article 4) de la convention collective:

Nom	Fonction	Date d'ancienneté
	Préposé à voirie Voir lettre d'entente 2016-01	12-04-2010

Les présentes listes sont automatiquement mises à jour à la suite d'un départ ou lors d'une nouvelle embauche.

R.L.
Meyer³⁷
AL
Z

ANNEXE « C » LETTRE D'ENTENTE NO 2016-01

Lettre d'entente no : 2016-01 (droits acquis d'un employé)

ENTRE LA CORPORATION MUNICIPALE DE
LA PAROISSE DE SAINT-SULPICE
Ci-après nommée « La Municipalité »
et
SCFP – SECTION LOCALE 4499
Ci-après nommé « Le Syndicat »

CONSIDÉRANT la lettre d'entente numéro 3 (résolution 10-59) autorisée le 12 avril 2010 concernant monsieur [REDACTÉ]

CONSIDÉRANT qu'après discussion, les parties sont d'accord pour renouveler cette entente pour l'employé visé;

CONSIDÉRANT l'analyse des besoins saisonniers de la Municipalité durant la saison estivale et hivernale;

CONSIDÉRANT le renouvellement de la convention collective de travail des employés et les nouvelles dispositions contenues aux articles 4.03 et 4.04 de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2) Monsieur [REDACTÉ] est embauché comme employé régulier tel que prévu à la clause 4.01. Par contre, contrairement aux autres employés réguliers, sa garantie d'embauche est pour une durée de neuf (9) mois consécutifs du 1^{er} mars au 30 novembre. Pendant ces périodes, l'employé agira à titre de préposé à la voirie au salaire prévu pour le poste de préposé à la voirie non spécialisé.
- 3) De plus, il bénéficie des mêmes avantages et conditions prévus à la convention collective comme s'il était à l'emploi de la Municipalité douze (12) mois par année.
- 4) Durant la saison dite hivernale, soit entre le 1^{er} décembre et le 29 février, l'employé bénéficie d'une priorité d'appel pour l'entretien de la ou des patinoire(s) ou autres besoins, selon les dispositions de l'article 4.04, il a droit au salaire de préposé à la voirie non spécialisé.

[Handwritten signatures and initials]
38
[Handwritten signature]

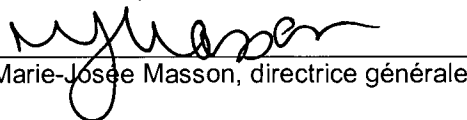
- 5) Advenant le départ de l'employé, sa démission ou son renvoi, la présente lettre d'entente est annulée.
- 6) Dans le cas d'une absence de l'employé pour toutes les raisons prévues à la convention collective, la municipalité n'est pas tenue de le remplacer et les dispositions des articles 4.03 et 4.04 s'appliquent.
- 7) L'avis adressé au Syndicat et à l'employé du 11 septembre 2015 est retiré du dossier.

En foi de quoi les représentants des parties signent à Saint-Sulpice, le :

9^e jour de février 2016

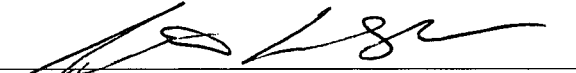
**POUR LA CORPORATION
MUNICIPALE DE LA PAROISSE
DE SAINT-SULPICE**


Michel Champagne, maire


Marie-Josée Masson, directrice générale

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4499**


Richard Larivière, président


Stéphane Labbé, trésorier


Mario Lamontagne, conseiller syndical

