

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-2017-0740

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2136

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ CANTON D'ARUNDEL 2, RUE DU VILLAGE ARUNDEL QC J0T 1A0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4852 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2016-12-14	Nombre de salariés visés : 4	Date début : 2017-01-01
Date dépôt : 2016-12-28		Date d'expiration : 2021-12-31

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2017-01-04  
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

68

28 DEC '16 PM 2:09



# **CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

**MUNICIPALITÉ DU CANTON D'ARUNDEL**

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 4852**

**1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2021**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 :	BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2 :	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	2
ARTICLE 3 :	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	3
ARTICLE 4 :	DÉFINITION DES TERMES .....	5
ARTICLE 5 :	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	9
ARTICLE 6 :	RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 7 :	PROCÉDURE DE MÉSENTENTÉ ET D'ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 8 :	ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 9 :	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	20
ARTICLE 10 :	SALAIRES ET CLASSIFICATION .....	21
ARTICLE 11 :	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL .....	23
ARTICLE 12 :	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	25
ARTICLE 13 :	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	27
ARTICLE 14 :	VACANCES ANNUELLES.....	29
ARTICLE 15 :	MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	31
ARTICLE 16 :	ABSENCES POUR DES RAISONS DE MALADIE.....	32
ARTICLE 17 :	RÉGIME D'ASSURANCES .....	34
ARTICLE 18 :	CONGÉS SOCIAUX.....	36
ARTICLE 19 :	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	41
ARTICLE 20 :	LE COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	44
ARTICLE 21 :	DISCIPLINE.....	45
ARTICLE 22 :	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	46
ARTICLE 23 :	RÉGIME DE RETRAITE - R.R.S. ....	47

ARTICLE 24 :	CLAUDE DE CONTRAT À FORFAIT .....	48
ARTICLE 25 :	NOUVELLE FONCTION OU MODIFICATION DE FONCTION .....	49
ARTICLE 26 :	PRIMES.....	50
ARTICLE 27 :	RÉTROACTIVITÉ.....	51
ARTICLE 28 :	AVIS ET CORRESPONDANCE.....	52
ARTICLE 29 :	AUGMENTATIONS DE SALAIRES .....	53
ARTICLE 30 :	DURÉE DE LA CONVENTION .....	54
ANNEXE « A » :	LISTE DES SALARIÉS AVEC DATE D'ANCIENNETÉ.....	55
ANNEXE « B » :	LISTE DES FONCTIONS .....	56
ANNEXE « C » :	LISTE D'ASSIGNATION ET STATUT DES SALARIÉS .....	57
ANNEXE « D » :	TABLEAU DES SALAIRES (1).....	58
ANNEXE « D » :	TABLEAU DES SALAIRES (2).....	59
ANNEXE « E » :	COTISATIONS SYNDICALES.....	60
ANNEXE « F » :	ÉQUIPEMENT FOURNI.....	61
ANNEXE « G » :	VÊTEMENTS FOURNIS.....	62
ANNEXE « H » :	LIBÉRATION SYNDICALE (ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES).....	63
ANNEXE « I » :	PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL .....	64

**MUNICIPALITÉ DU CANTON D'ARUNDEL**  
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION**

Le but visé par la présente convention est de promouvoir et de maintenir l'harmonie dans les relations entre la Municipalité, le Syndicat et les salariés, d'assurer, d'une part, un meilleur rendement de travail, la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous par l'établissement de mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

## ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire pour tous ses membres.
- 2.02 La présente convention régit tous les salariés de la Municipalité du canton d'Arundel, cols bleus et cols blancs, visés par le certificat d'accréditation, section locale 4852, émis par le Ministère du Travail à l'exception de ceux automatiquement exclus par la loi.
- 2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention sauf si les besoins de la Municipalité l'exigent en cas de formation ou d'urgence.

Lorsque les besoins de la Municipalité l'exigent, le fait de confier du travail à des personnes exclues de l'unité de négociation ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures régulières de travail pour les salariés réguliers à l'emploi de la Municipalité au moment de la signature de la convention collective.

Le fait d'entraîner un salarié durant les heures régulières de travail ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures régulières de travail des salariés réguliers de la Municipalité.

- 2.04 Nonobstant ce qui précède, dans la perspective de travaux de programmes gouvernementaux de subventions à la création d'emplois, les salariés ne sont pas régis par la présente convention à la condition que ce qui suit soit respecté:
- a) que la Municipalité informe le Syndicat d'un tel programme et qu'elle lui en donne une copie, le tout devant se faire avant le début du programme;
  - b) que ces personnes visées par de tels programmes ne lèsent en rien les salariés couverts par la présente convention.
  - c) ces personnes sont assujetties à la cotisation syndicale.

## ARTICLE 3 :

## DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 À l'intérieur comme à l'extérieur de la municipalité, il est reconnu à tout salarié la pleine jouissance de la liberté politique, sans préjudice aucun, aux droits rattachés à son statut de salarié, sauf au niveau municipal.
- 3.02 a) Aucun salarié ne fait l'objet de discrimination de la part de la Municipalité pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- b) Nonobstant ce qui précède, les salariés ne doivent faire aucune déclaration écrite ou verbale, par l'entremise des médias d'information, ou toute autre façon, ou électronique, susceptible de nuire ou d'attaquer de quelque façon que ce soit la Municipalité et/ou ses représentants.
- 3.03 Les avis du Syndicat peuvent être affichés aux endroits désignés par la Municipalité.
- 3.04 La Municipalité agit en premier lieu par l'entremise de son directeur général.
- 3.05 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Municipalité de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre, de congédier et de licencier ses salariés, en conformité avec ses obligations et avec les dispositions de la présente convention.
- 3.06 La Municipalité, par ses représentants, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques ou mentaux n'affectant pas son travail, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son orientation sexuelle.
- 3.07 En vue de prévenir les maladies et les accidents contractés dans l'accomplissement du travail, la Municipalité et le Syndicat conviennent de coopérer à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.08 Les parties peuvent se faire assister d'un conseiller syndical ou d'un conseiller extérieur à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 3.09 Le représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique peut s'entretenir avec les membres du Syndicat durant les heures de travail et ce, après avoir obtenu l'autorisation du directeur général.

- 3.10 Dans un délai d'un (1) mois après la signature de la présente convention et par la suite à tous les douze (12) mois, la Municipalité remet au Syndicat la liste des salariés réguliers régis par la présente convention collective de travail. Cette liste contient le nom de chaque salarié, son emploi et sa date d'entrée à la Municipalité.

De plus, la Municipalité communique, par écrit, au Syndicat le nom des salariés embauchés, promus, rétrogradés, licenciés, congédiés ou mutés à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclus.

- 3.11 La Municipalité convient d'exercer ses fonctions en conformité avec les autres dispositions de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs salariés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de médiation et d'arbitrage prévu à l'article 7.

## ARTICLE 4 : DÉFINITION DES TERMES

Dans la convention, les mots et expressions suivants signifient :

### 4.01 Employeur, Municipalité ou Municipalité

Signifie la Municipalité du Canton d'Arundel.

### 4.02 Syndicat

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4852.

### 4.03 Salarié

Signifie toute personne ou employé salarié régi par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4852.

### 4.04 Salarié régulier

Signifie le salarié qui a complété sa période d'essai qui travaille à temps complet.

- a) Bureau 35 heures / semaine
- b) Manuel 40 heures / semaine

### 4.05 Salarié en période d'essai

Signifie tout salarié embauché en vue de devenir un salarié régulier ou saisonnier et qui n'a pas complété six (6) mois pour la Municipalité (une période de service de six (6) mois).

Ce salarié a droit aux bénéfices de la présente convention sauf en ce qui a trait à la procédure de grief et d'arbitrage pendant toute sa période d'essai si renvoyé pour cause par la Municipalité.

### 4.06 Salarié régulier saisonnier

Signifie le salarié régulier saisonnier ayant complété la période d'essai prévue à l'article 4.05 qui est embauché pour un travail saisonnier dont la période ne peut excéder huit (8) mois à l'intérieur d'une année (douze mois), à défaut l'employé devient régulier.

Ce salarié est couvert par la convention durant la période qu'il est au travail.

Les jours de congé de l'article 13 sont calculés au prorata du temps travaillé.

Les vacances, sont rémunérées à raison du pourcentage des gains pour chaque semaine selon ce qu'il aurait droit en vertu de l'article 14. Dans le cas de mise à pied d'un tel salarié, l'employeur doit lui donner un préavis de cinq (5) jours sauf si la date de fin d'emploi, aux termes de la saison, est déjà connue au moment de l'embauche.

Concernant l'assurance collective, le salarié doit continuer de payer la prime pendant la période de mise à pied. Le salarié, après entente avec la Municipalité, peut payer l'annuité de sa prime en répartissant celle-ci sur le temps travaillé.

Le salarié saisonnier acquiert de l'ancienneté pour les années travaillées.

La mise à pied des salariés saisonniers se fait prioritairement selon l'ordre d'ancienneté et dans la mesure où les salariés saisonniers demeurant au travail satisfassent aux exigences normales du travail à accomplir.

#### Liste de rappel

La Municipalité maintient à jour une liste de rappel contenant le nom des salariés réguliers saisonniers mis à pied.

#### 4.07 Salarié régulier à temps partiel

Signifie le salarié régulier dont l'horaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine régulière de travail s'appliquant à sa catégorie d'emploi, tel que mentionné aux clauses 11.01 ou 11.02 selon le cas.

Sous réserve de toute disposition spécifique le concernant, le salarié régulier à temps partiel est assujéti à la convention, les bénéfices de vacances et congés sont au prorata des heures régulières effectuées.

#### 4.08 Salarié temporaire

Signifie le salarié embauché pour des circonstances telles que surcroît temporaire de travail, occasionnel, pour une durée maximale de cent vingt (120) jours ouvrables continus, sauf pour les cas de remplacement où la durée sera celle du congé du salarié remplacé jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.

De plus, les parties peuvent, par entente, prolonger le délai de cent vingt (120) jours ouvrables. L'employé temporaire est couvert par la présente convention uniquement en ce qui a trait aux conditions suivantes :

- Heures de travail;
- Statut de l'employé;
- Taux de salaire;
- Paiement du temps supplémentaire;
- Cotisation syndicale;
- Prime de quart lorsqu'applicable ;
- Paie de vacances basée sur quatre pour cent (4%) des gains;
- Congés fériés selon la loi;
- La procédure de grief pour les points ci-haut mentionnés.

Après une période de remplacement de vingt-quatre (24) mois, les parties doivent en arriver à une entente.

L'utilisation de salariés temporaires ne peut avoir pour effet d'entraîner des mises à pied des autres salariés visés par la présente convention.

#### 4.09 Étudiants

Signifie le salarié qui, durant la saison de son travail à la Municipalité, est inscrit à temps plein dans une institution privée ou publique d'enseignement secondaire, collégial, universitaire ou dans un centre spécialisé d'enseignement.

Les étudiants sont exclus de l'application de la convention collective sauf de la cotisation syndicale, des horaires et taux de salaires des fonctions, s'il y a lieu.

Le fait d'embaucher des étudiants ne doit pas entraîner de mises à pied ou de non-rappels d'employés sur la liste de rappel.

#### 4.10 Chef d'équipe

Signifie tout salarié qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée, distribue le travail à d'autres salariés.

#### 4.11 Chef de groupe

Signifie tout salarié qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée, supervise et coordonne le travail d'autres salariés.

#### 4.12 Conjoint

Signifie l'homme et/ou la femme qui :

- a) sont mariés et/ou cohabitent, incluant les conjoints de même sexe;

- b) sont les parents d'un même enfant;
- c) vivent depuis au moins un (1) an en union de fait.

#### 4.13 Poste

Signifie l'ensemble des tâches effectuées par un salarié.

#### 4.14 Date d'ancienneté

Signifie la date d'entrée en fonction d'un salarié qui a mené à l'acquisition du droit de rappel étant entendu que l'ancienneté débute selon l'annexe «A».

#### 4.15 Ancienneté

Période d'emploi d'un salarié régulier fait à ce titre incluant les années, les mois, les jours et les heures, rétroactivement à son premier jour de travail.

#### 4.16 Tâche

Signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.

Les parties conviennent que la polyvalence de chacun est souhaitable et que conséquemment, les tâches effectuées par chacun ne sont pas limitatives et exclusives.

#### 4.17 Progression d'échelon

Après chaque année, le salaire prévu à l'annexe « D » est majoré à l'échelon suivant jusqu'à ce que le salarié atteigne le maximum de salaire prévu pour sa fonction.

## ARTICLE 5 :

## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Conformément à la Charte des droits et libertés, ni la Municipalité, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, de ses handicaps physiques, ou de ses activités syndicales et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

## ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL

### Sécurité syndicale

- 6.01 Tout salarié, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout salarié qui le devient pendant ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat.
- 6.02 Aucun salarié embauché après la signature de la présente convention, ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de la Municipalité, à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat, et il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale.
- 6.03 L'autorisation que doivent signer les salariés dès leur embauche est conforme à la formule dont le texte apparaît à l'annexe «C» attachée à la présente convention pour en faire partie intégrante.
- 6.04 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions des retenues syndicales.

### 6.05 Retenue syndicale

La Municipalité s'engage à déduire sur chaque paie, de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et à en faire remise intégrale au trésorier du Syndicat le 15 du mois suivant avec un état indiquant le montant prélevé en regard du nom de chaque salarié. De plus, la Municipalité inscrit sur le formulaire T4 et TP4 le montant des cotisations versées durant l'année.

### 6.06 Avis au Syndicat

- L'employeur s'engage à fournir au secrétaire du Syndicat la liste complète de tous les salariés actuels ou nouveaux, comprenant leurs nom et prénom, leur âge, leur salaire, leur fonction, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service et leur statut. Cette liste est fournie une fois l'an, à la date anniversaire de la convention collective.
- 6.07 L'employeur transmet mensuellement tous les changements apportés à la liste prévue à l'article 6.06 et qui sont portés à sa connaissance; à l'occasion de la remise des retenues syndicales.
- 6.08 a) Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales

spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées (annexe «H»).

- b) L'employeur reconnaît au président du Syndicat (ou aux salariés mandatés par le Syndicat) le droit de s'occuper des affaires syndicales, durant les heures de travail, après en avoir obtenu la permission du représentant de l'employeur.

De ce fait, le salarié ne perd aucun droit quant aux salaires, avantages et privilèges prévus par la présente convention.

- 6.09 La Municipalité libère, avec solde, une (1) personne à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation, pourvu que l'unité de négociation ne soit pas en grève ou en lock-out, s'il s'agit d'une réunion pendant les heures de travail.
- 6.10 La Municipalité libère, avec solde, une (1) personne à la fois pour tout comité patronal syndical prévu à la présente convention collective, s'il s'agit d'une réunion pendant les heures régulières de travail dans les limites de la Municipalité.
- 6.11 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article pour pas plus d'un (1) salarié à la fois, soit un (1) à l'administration ou un (1) aux travaux publics, dûment autorisés par son Syndicat pour le représenter à des activités syndicales, à un congrès, à une journée d'étude ou à l'Assemblée fédérative.

Ces salariés avisent leur employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance en remplissant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'il apparaît à l'annexe «D». Cette absence est accordée sans solde. Le nombre de jours ainsi accordé ne peut excéder huit (8) jours ouvrables par année.

- 6.12 Avis d'affichage

Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'employeur, sur des tableaux fournis par ce dernier, tout document pertinent au Syndicat et de faire circuler le matériel d'informations qu'il juge nécessaire, pourvu que la source soit identifiée et qu'il ne constitue pas de messages politiques.

- 6.13 Un (1) représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation du supérieur immédiat, peut, en tout temps, sans perturber le travail, rencontrer un salarié relativement à un grief, durant les heures de travail.

- 6.14 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à la Municipalité.
- 6.15 Aux fins des articles 6.13 et 6.14, le Syndicat fournit la liste des délégués et informe de toute modification à cette liste.

## ARTICLE 7 :

## PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

### 7.01 Préliminaire

Le salarié ou le groupe de salariés accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le directeur général. S'il n'y a pas d'entente, la Municipalité et le Syndicat suivent les étapes prévues au présent article.

Les rencontres pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans perturber le travail et sans préjudice aux droits des parties.

### 7.02 Première étape

Le grief que le Syndicat ou la Municipalité juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au directeur général, ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de celui-ci, et ce, en deux (2) copies. Toutefois, en aucun cas, le délai pour soumettre un grief n'excède six (6) mois de l'événement y ayant donné naissance.

L'avis de grief doit énoncer les faits qui sont à l'origine et les dispositions pertinentes de la convention sur lesquelles il est fondé. Aux fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du comité de griefs.

#### Deuxième étape

Les parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent la date de dépôt des griefs.

#### Troisième étape

Si la décision du directeur général ou du Syndicat n'est pas rendue dans les trente (30) jours de la date de la rencontre ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis :

- a) au service accéléré d'arbitrage sur entente écrite des parties;
- b) à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la Municipalité ou au Syndicat et à l'arbitre désigné.

Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut entreprendre les procédures prévues au *Code du travail* du Québec pour une demande de nomination d'arbitre à la commission des relations du travail.

Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixent sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Arundel, à moins d'entente contraire.

- 7.03 Le salarié qui initie un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire de pressions dans le but d'inciter un salarié à faire ou à retirer un grief.
- 7.04 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 7.05 Le comité de griefs de même que l'employeur peuvent, en tout temps, être assistés dans leurs démarches par un conseiller externe.
- 7.06 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours civils.
- 7.07 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.08 Dès qu'un salarié conteste son congédiement ou sa mise à pied, il bénéficie des avantages des assurances jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par l'arbitre, conditionnellement à ce qu'il en assume les primes.
- 7.09
  - a) En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
  - b) Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par l'employé durant la période, où au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant; et ne pourra jamais dépasser le total du salaire perdu.
- 7.10 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.11 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

7.12 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'employeur et le Syndicat.

## ARTICLE 8 : ANCIENNETÉ

### 8.01 Définition

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois, en jours et en heures de service à la Municipalité, de tout salarié régi par les présentes, sous réserve des clauses 8.02 et 8.03.

### 8.02 Acquisition d'ancienneté

L'ancienneté s'acquiert après la fin de la période d'essai, et ce, de façon rétroactive au premier jour.

### 8.03 a) Le salarié régulier, régulier saisonnier, régulier temps partiel, conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail, et ce, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier;
2. dans le cas d'absence autorisée par convention collective.

### b) Le salarié conserve son ancienneté, mais sans l'accumuler dans les cas suivants :

1. dans le cas d'absence du travail pour raisons de maladie ou d'accident, lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier;
2. dans le cas de mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
3. dans le cas d'une mise à pied découlant de la perte du permis de conduire pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

### c) Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

1. abandon volontaire de son emploi;
2. renvoi pour cause juste et suffisante;
3. s'il est absent de son travail sans autorisation écrite de l'employeur ou sans motif valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;

4. s'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail, dans les cinq (5) jours de mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à sa dernière adresse;
5. dans le cas d'une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois.

#### 8.04 Liste d'ancienneté

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

#### 8.05 Mise à pied et rappel au travail

- a) Lorsque la Municipalité procède à des mises à pied, elle le fait par ordre inverse d'ancienneté dans la mesure où les salariés restants demeurent en poste et répondent aux exigences de leurs fonctions.
- b) La liste de rappel est utilisée pour combler des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux saisonniers et pour remplacer les salariés absents.
- c) La liste de rappel est utilisée par service et les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié possède les qualifications requises.

8.06 Avant de faire des mises à pied, la Municipalité doit donner un avis de cinq (5) jours à l'employé concerné.

## **Mouvement de personnel**

#### 8.07 Affichage

- a) Dans le cas de poste déclaré vacant que la Municipalité décide de maintenir ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, la Municipalité doit, dans les trois (3) jours de la première séance du Conseil qui suit, afficher un avis à cet effet pendant trois (3) jours ouvrables. Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du directeur général. Si le salarié est absent, le Syndicat peut poser la candidature d'un salarié en lieu et place de celui-ci s'il en a manifesté par écrit son intention au Syndicat. La Municipalité doit faire connaître son choix et combler le poste ou la fonction ou aviser que

le poste est aboli dans un délai de cinq (5) jours suivant la première assemblée régulière du Conseil tenue au terme de la période d'affichage;

- b) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion, une mutation ou une affectation temporaire n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion, mutation ou affectation ultérieure;
- c) L'affichage doit indiquer le titre du poste ainsi que l'échelle salariale, l'horaire et le lieu de travail ainsi que les qualifications minimales requises et autres exigences particulières. Une copie de l'affichage est fournie au Syndicat le jour ouvrable suivant la date de l'affichage.

#### 8.08 Attribution de poste

Dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, affectation temporaire et mise à pied, la Municipalité devra octroyer le poste en tenant compte de ce qui suit, à savoir :

- a) L'ancienneté est le facteur déterminant dans la mesure où le salarié remplit les exigences normales de l'emploi concerné.
- b) Le salarié auquel un poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables. L'employeur peut mettre fin à telle période en tout temps avant son expiration s'il juge que le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches.

Pendant cette période d'essai, le salarié auquel le poste a été attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste, le cas échéant.

8.09 Le salarié choisi doit entrer en fonction dans un délai n'excédant pas trente (30) jours civils du début de l'affichage, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le Syndicat.

8.10 Lorsque l'employeur décide de pourvoir à un poste vacant et qu'il ne se trouve aucun salarié répondant aux conditions énoncées à la clause précédente, l'employeur peut choisir toute autre personne pour pourvoir au poste.

#### 8.11 Affectation temporaire et entraînement

Un salarié à l'entraînement ou en formation en vue d'une promotion reçoit son augmentation à compter du jour où il a complété sa formation. Cependant, cette période de formation ne peut excéder trois (3) mois.

8.12 Lorsque l'employeur affecte temporairement un salarié à une fonction correspondante à une classe d'emploi supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le salaire de la classe d'emploi supérieure.

8.13 Lorsque l'employeur affecte temporairement un salarié à une fonction correspondante à une classe d'emploi inférieure à la sienne, le salarié concerné ne subit de ce fait aucune diminution de salaire.

8.14 Conditions spéciales

- a) Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Municipalité, peut être retenu au service de la Municipalité et être rémunéré, après entente écrite avec les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention, pourvu qu'il puisse y avoir un poste disponible.
- b) Lorsqu'un salarié se présente au travail à l'heure d'entrée indiquée à son horaire régulier de travail et que la Municipalité ne lui demande pas de travailler à son occupation régulière et si le défaut d'offrir du travail est attribuable à des circonstances du ressort de la Municipalité, celle-ci s'efforce de lui trouver du travail et, à défaut, elle l'indemnise pour quatre (4) heures à taux simple.
- c) Lorsqu'un salarié se présente au travail à l'heure indiquée à son horaire régulier de travail et que, dû à des circonstances du ressort de la Municipalité, il est requis de travailler moins de quatre (4) heures, il est payé l'équivalent de quatre (4) heures à taux simple pour le temps qu'il a travaillé.

## ARTICLE 9 :

## SÉCURITÉ D'EMPLOI

9.01 À la date de la signature de la présente, les salariés (dont le nom apparaît à l'annexe «A») ne peuvent être congédiés, mis à pied, ni subir de baisse de salaire dans les cas suivants, à savoir :

- a) à la suite d'une fusion ou d'une annexion à d'autres municipalités;
- b) en cas d'amélioration technique ou technologique, la Municipalité s'engage, dans la mesure du possible, à former les salariés dont le nom apparaît à l'annexe «A». Le salarié accepte de s'engager à suivre la formation offerte.

9.02 La Municipalité s'engage, lors de fusion ou d'annexion ayant pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique, à exiger que la nouvelle entité ainsi créée s'engage à respecter les dispositions de la présente convention collective.

Lors de fusion ou d'annexion n'ayant pas pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique, cette dernière continue évidemment à respecter les dispositions de la présente convention collective.

## ARTICLE 10 : SALAIRES ET CLASSIFICATION

10.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe «D» qui fait partie intégrante de la présente convention.

10.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe «D» pour sa classification.

Les salariés visés à l'annexe « A » reçoivent les corrections de taux de salaire prévus pour chaque classification indiquée selon les dispositions relatives à l'application de l'équité salariale» laquelle fait partie intégrante de la présente convention, s'il y a lieu.

### 10.03 Jour et détails de la paie

- a) Tous les salariés sont payés toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si le jeudi est jour de fête, les salariés sont payés la journée ouvrable précédente.
- b) La paie est déposée par dépôt direct dans le compte personnel de chaque salarié à l'institution bancaire de son choix.
- c) Les talons de paie sont remis dans une enveloppe scellée.
- d) Dans le cas de maladie, la Municipalité fait une avance du montant prévu selon le régime d'assurances, pour la durée du congé, mais le salarié doit remettre à la Municipalité toute prestation qu'il recevrait de l'assurance et couvrant cette période. Le salarié s'engage à signer les formulaires requis pour que le paiement versé au bénéfice du salarié soit versé directement à la Municipalité.
- e) Les détails suivants doivent apparaître sur les talons de paie de chaque salarié :

- le nom;
- la date et la période de paie;
- le taux horaire du salarié;
- le nombre d'heures travaillées au taux horaire de base;
- le nombre d'heures travaillées en heures supplémentaires;
- le montant brut de la paie;
- le détail des déductions;
- le montant net de la paie.

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

10.05 La correction des erreurs de moins de trente dollars (30 \$) dans la paie régulière de tout salarié se fait sur la paie suivante. Toute erreur de plus de trente dollars (30 \$) est corrigée dans les vingt-quatre (24) heures.

## ARTICLE 11 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

### 11.01 Administration

- a) La semaine normale du salarié du bureau est de trente-cinq (35) heures semaine réparties en cinq (5) jours de la façon suivante, à savoir :

Du lundi au vendredi : De 8h00 à 12h00  
De 13h00 à 16 h30  
Vendredi : De 8h00 à 13h00

### 11.02 Travaux publics

- a) Horaire régulier

Du 16 avril au 14 novembre, la semaine normale des salariés des travaux publics est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours, de la façon suivante, à savoir :

Du lundi au jeudi : de 7h00 à 12h00  
de 12h30 à 16h00

Le vendredi : de 7h00 à 13h00

- b) Horaire d'hiver (horaire particulier) :

Du 15 novembre au 15 avril, la semaine de travail des salariés des travaux publics est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) ou cinq (5) jours de travail, du lundi 0h01 au samedi 23h59. Les jours de travail, les heures et les équipes affectées seront déterminés par le secrétaire-trésorier. Le secrétaire-trésorier doit produire l'horaire au moins une semaine à l'avance et celui-ci est affiché à un endroit bien en vue par les salariés.

### 11.03 Horaire de l'Inspecteur municipal

La semaine normale du salarié de l'Inspecteur municipal est de trente (30) heures semaine réparties selon l'horaire de l'administration. Les heures pourraient être réévaluées à la hausse selon les besoins de l'organisation, pour atteindre trente-cinq (35) heures par semaine.

### 11.04 Période de repas retardée

Dans le cas d'une urgence décrété, l'employeur paie l'heure du dîner au taux horaire de base aux salariés qui doivent travailler pendant la période régulière des repas et il leur alloue trente (30) minutes pour manger par la suite.

#### 11.05 Période de repos intercalaire

- a) Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et une autre de quinze (15) minutes dans l'après-midi, dans un endroit approprié ou à l'extérieur. Autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu de l'avant-midi et de l'après-midi.
- b) Pour les salariés des travaux publics, durant l'horaire d'été, les périodes de repos et de repas sont prises sur les lieux de travail.

## ARTICLE 12 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Le temps supplémentaire est applicable après avoir complété son horaire normal de travail (Article 11). Nonobstant ce qui précède, le temps travaillé inclut les jours de congés fériés ou mobiles ou les vacances.

Le temps supplémentaire devra être expressément autorisé par l'employeur.

12.02 a) Un salarié voit son salaire de base majoré de 50% (taux et demi) pour tout travail qu'on lui demande d'accomplir en plus de son horaire normale.

b) Tout employé, dont les services sont requis les jours de fêtes chômées et le dimanche prévus à l'article 13 de la présente convention, voit son salaire de base majoré de 100 % (taux double) pour le travail accompli et ce, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.

12.03 Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible parmi les salariés réguliers aptes à effectuer le travail requis. Lorsque le temps supplémentaire est requis pour compléter des travaux déjà entamés, la priorité sera donnée au salarié déjà affecté à ces travaux.

Le temps supplémentaire est accompli prioritairement par les salariés concerné qui sont aptes à faire ce travail et couverts par la présente convention.

12.04 a) Si, par un avis de vingt-quatre (24) heures, la Municipalité ordonne à un salarié de se présenter pour effectuer un travail urgent en dehors des heures de travail indiquées à son horaire régulier, il reçoit un montant minimal équivalent à trois (3) heures à taux simple, sauf si ce travail se poursuit pendant les heures indiquées à son horaire régulier de travail, auquel cas aucun montant minimal ne lui est payable.

b) Tout employé qui a quitté son travail et qui, sur appel de son employeur, doit revenir de son domicile pour effectuer un travail, reçoit pour chaque appel, un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

12.05 Tout salarié travaillant après sa journée régulière de travail a droit, après trois (3) heures de travail en heures supplémentaires qui doivent se prolonger au-delà de cette période, à une période de trente (30) minutes payées pour prendre un repas.

## 12.06 Heures supplémentaires remises en temps

Le salarié peut accumuler annuellement un maximum de quatre-vingts (80) heures supplémentaires non cumulatives. Les heures accumulées sont reprises après avoir obtenu l'accord du supérieur immédiat et sont payées au taux horaire du salarié de l'année où les heures ont été effectuées. S'il y a lieu, le solde des heures accumulées non prises au 31 décembre est payé. Sur demande, le salarié peut conserver un maximum de 16 heures en banque à être utilisé dans l'année courante ou subséquente. Un salarié peut, quatre (4) fois par année au maximum, excluant le paiement du 31 décembre, se faire payer un montant équivalent à 20 heures de temps accumulé.

Le remplacement du paiement des heures effectuées en temps supplémentaire par un congé payé équivaut aux heures travaillées effectuées, majoré de cinquante pour cent (50%) soit une (1) heure de temps travaillé pour une heure et demie (1 ½) de congé ou, le cas échéant, majoré de 100%, soit une (1) heure de temps travaillé pour 2 heures de congé.

Nonobstant ce qui précède, plutôt que d'être rémunéré pour les heures effectuées à temps supplémentaire, le salarié, avec l'accord de l'employeur, peut choisir une compensation sous forme de congé équivalent aux heures exécutées en temps supplémentaire, soit une (1) heure travaillée pour une (1) heure de congé, si le congé est accordé à l'intérieur des heures normales de la période de paie concernée.

## ARTICLE 13 : FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

13.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés à leur taux horaire de base :

### Travaux publics :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An (2 janvier);
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la journée nationale des patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le jour du Souvenir;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

### Administration :

- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la journée nationale des patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le jour du Souvenir;
- dix (10) jours ouvrables durant la période des fêtes.

13.02 Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile, les salariés couverts par la présente convention ont droit à des jours de congé mobile sans réduction sur leur salaire. La banque des congés mobiles est de cinq (5) jours annuellement et n'est ni cumulative, ni monnayable. Le salarié choisit la date qui lui convient et avise son supérieur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Le supérieur peut refuser la date fixée pour raisons valables.

Les jours ci-hauts peuvent être utilisés en heures.

- 13.03 Si l'un des jours précités tombe un samedi ou un dimanche, les deux parties peuvent, après entente, reporter la journée de congé au vendredi précédent ou au lundi suivant, à moins qu'un arrêté en conseil ou une proclamation ne vienne fixer la date dudit congé.
- 13.04 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 14 de cette convention, le salarié reçoit une (1) journée additionnelle de vacances.
- 13.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention ou d'une absence autorisée par le directeur général. Étant également entendu que le salarié à temps partiel a droit au jour auquel il aurait effectivement travaillé.
- 13.06 L'employé saisonnier aura droit aux congés fériés et chômés qui surviennent pendant sa période de travail (saison) à la Municipalité.

## ARTICLE 14 : VACANCES ANNUELLES

- 14.01 a) Tout salarié régulier ayant moins d'une (1) année de service continu pour la Municipalité a droit à une (1) journée de vacances par mois de travail, le tout jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables ;
- b) après un (1) an : dix (10) jours ouvrables ;
- c) après quatre (4) ans : quinze (15) jours ouvrables ;
- d) après six (6) ans : vingt (20) jours ouvrables;
- e) après quinze (15) ans : vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- 14.02 La période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci-haut s'établit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une même année. Les vacances doivent être prises à l'intérieur de la même année.
- 14.03 Dans l'attribution des vacances, l'employeur tient compte du choix du salarié suivant l'ancienneté de fonction, pourvu que le bon fonctionnement du service n'en soit pas entravé. La liste des vacances annuelles doit être affichée le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.
- Un salarié peut en tout temps faire la demande auprès du directeur général afin de modifier le choix de ses vacances.
- 14.04 Afin de permettre à l'employé de manifester son choix de vacances, l'employeur affiche, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, une liste des employés et l'ancienneté de chacun.
- 14.05 Les employés doivent exprimer leur choix de date de vacances avant le 15 avril de chaque année avec approbation avant le 1<sup>er</sup> mai.
- 14.06 Le salarié qui néglige de le faire à l'intérieur de ce délai doit prendre ses vacances dans d'autres périodes disponibles, à convenir avec l'employeur, compte tenu des choix de vacances exprimés par les autres salariés et des exigences du poste.
- 14.07 Il est loisible à un salarié de changer la date choisie pour ses vacances si l'employeur y consent, en tenant compte du choix de vacances des autres salariés et des besoins de l'employeur.

- 14.08 Un salarié qui est absent par maladie 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 date fixée entre lui-même et la Municipalité.
- 14.09 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de la Municipalité, il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 14.10 Il est entendu que la rémunération pour la période de vacances d'un salarié est celle prévue au taux horaire de la fonction qu'il exerce au moment de ses vacances, et qu'elle lui est remise avant son départ.
- 14.11 Le salarié ne peut renoncer à ses vacances et toucher à la place une indemnité de congé. De même que les vacances ne peuvent être différées d'une année à une autre et être ainsi accumulées.
- 14.12 Un salarié qui a droit à quinze (15) jours ouvrables ou plus de vacances peut bénéficier d'une période maximale de quinze (15) jours ouvrables consécutifs à titre de vacances, et ce, selon les critères établis à la clause 14.03.

ARTICLE 15 :

MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

15.01 Dans les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit, à titre d'avance, son plein salaire net actuel pour une période maximale de dix (10) semaines. Si cette incapacité ou maladie persiste après ce délai, le salarié concerné reçoit les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la *Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.)*, en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Le salarié s'engage à signer les formulaires requis pour que le paiement versé par la *Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.)* au bénéfice du salarié soit versé directement à la Municipalité.

15.02 Le salarié victime d'une lésion professionnelle a droit aux soins du médecin de son choix.

15.03 Le salarié victime d'une lésion professionnelle doit se soumettre à l'examen médical que la Municipalité requiert conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

15.04 Le salarié prestataire de la *Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.)* ne peut être crédité ou débité de ses jours de congés mobiles.

15.05 Lorsqu'un salarié s'absente du travail en raison d'une lésion professionnelle, il continue à participer au régime de retraite pourvu qu'il paie sa part de la cotisation, auquel cas, la Municipalité assume sa part de cotisation.

15.06 L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail pourvu que la chose soit physiquement possible.

15.07 Clause de relocalisation si inapte, dans un autre emploi de la municipalité.

## ARTICLE 16

## ABSENCES POUR DES RAISONS DE MALADIE

16.01 Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile, les salariés couverts par la présente convention ont droit à des jours de congé de maladie sans réduction sur leur salaire. La banque des congés de maladie est de dix (10) jours annuellement. Le solde non utilisé n'est pas cumulatif d'année en année. Le solde non utilisé est monnayable pour un maximum de sept (7) jours et payable, au plus tard, le 15 décembre.

16.02 À moins de circonstances exceptionnelles et incontrôlables, le salarié devra aviser lui-même le directeur général de la Municipalité de son absence et ce, dès la première heure prévue pour son entrée au travail, pour avoir droit au congé mobile en cas de maladie.

Si l'absence doit se prolonger plus de trois (3) jours, il devra fournir à l'employeur un certificat médical de son médecin traitant, attestant de sa maladie.

16.03 L'employeur peut vérifier, par l'intermédiaire de son médecin ou directement, l'état de santé du salarié. Le médecin de la Municipalité décidera de la validité et de la durée de l'absence du salarié. Toutefois, le salarié aura droit d'avoir une opinion médicale donnée par son propre médecin au médecin de la Municipalité.

Si le médecin de la Municipalité et celui du salarié ne s'entendent pas sur la validité et/ou la durée de l'absence du salarié, le cas est soumis à un troisième médecin, dont le choix est convenu entre les parties et dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés en parts égales entre la Municipalité et le Syndicat.

16.04 Maladie dans la famille

Dans le cas de maladie du conjoint du salarié et/ou de son enfant, lorsque personne à la maison autre que celle-ci ne peut pourvoir aux besoins du malade, le salarié aura le droit, après en avoir informé le directeur général, d'utiliser à cet effet sa banque de congé. Le privilège ne pourra être accordé au salarié plus de deux (2) fois par année.

16.05 Un salarié qui a bénéficié de cinquante-deux (52) semaines consécutives d'assurance-salaire doit être de retour au travail, entièrement rétabli, et fournir un (1) mois complet de travail ininterrompu avant de pouvoir bénéficier à nouveau des avantages du régime d'assurance-salaire.

16.06 Il est entendu que les avantages du régime d'assurances groupe et du régime de retraite cessent au moment où le salarié quitte l'emploi de la Municipalité par suite de démission ou de congédiement.

## ARTICLE 17

## RÉGIME D'ASSURANCES

- 17.01 a) L'employeur et les employés s'engagent à maintenir un régime d'assurance couvrant les bénéficiaires suivants, sous réserve des conditions de l'assureur : une assurance invalidité courte durée, une assurance invalidité longue durée, une assurance maladie complémentaire et des prestations en cas de décès ou de mutilation.

Il est entendu que les employés doivent payer trente-cinq pour cent (35 %) du coût total de la prime, la Municipalité assumant soixante-cinq pour cent (65 %) du coût total de la prime.

- b) Les parties conviendront de la participation de la Municipalité et des salariés en fonction des avantages et désavantages au plan fiscal du paiement du coût de ce régime d'assurance groupe et assurance-salaire court et long termes.

- 17.02 La Municipalité fait une avance du montant de l'assurance salaire jusqu'à ce que la compagnie d'assurances rende une décision sur la demande de l'employé. Dans l'éventualité où la demande est acceptée, l'employé doit remettre à la Municipalité toute prestation rétroactive reçue en vertu du présent article.

- 17.03 Les régimes d'assurance maladie et d'assurances-vie collectives, à l'exception de l'assurance-salaire, sont maintenus en vigueur durant la période de congé maladie, à condition que le salarié contribue selon les paramètres établis dans le régime.

- 17.04 Dans l'éventualité où le salarié a reçu des sommes d'avance payées en trop par la Municipalité ou si la compagnie d'assurances refuse la réclamation du salarié, celui-ci devra remettre les avances reçues à la Municipalité. La Municipalité et le salarié tenteront de conclure une entente sur le remboursement. À défaut d'entente, la Municipalité peut récupérer les sommes perçues en trop par le salarié et se rembourser du trop-versé en prélevant à même le salaire du salarié les sommes dont il est redevable jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire prévu en cette matière par la loi, maximum vingt pour cent (20 %) du salaire net, par période de paie ou à même les indemnités que le salarié pourrait retirer de toute autre source. Si le salarié quitte la Municipalité, la Municipalité pourra se compenser sur toute somme qui lui serait due à ce moment, y compris la banque des congés et les vacances.

Nonobstant la procédure de recouvrement établie dans le paragraphe précédant, les moyens de recouvrement n'empêchent en rien la Municipalité

d'utiliser les recours à sa disposition si ceux du présent article sont ou deviennent inefficaces.

Le présent article s'applique également à l'avance prévue à l'article 15.01 de la convention collective.

## ARTICLE 18 : CONGÉS SOCIAUX

18.01 Tout employé régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants :

- a) lors du décès de son conjoint, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables ;
- b) lors du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de son conjoint: trois (3) jours ouvrables ;
- c) lors du décès de son gendre, de la bru, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, du beau-frère, de la belle-sœur: un (1) jour ouvrable ;
- d) lors du décès d'un oncle, d'une tante: le jour des funérailles ;
- e) dans le cas où il y a inhumation et incinération à une période ultérieure: un (1) jour prévu à l'intérieur des délais mentionnés ci-haut ;
- f) lors du mariage du salarié: le jour du mariage ;
- g) lors du mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur: le jour du mariage ;
- h) le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé dans les cas où les événements mentionnés à la clause 18.01 a), b), c) e) f) et g) ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts kilomètres (480 km) aller-retour, de la Municipalité.

18.02 Le salarié a droit au congé prévu à la clause 18.01 d) que s'il assiste aux funérailles du défunt.

18.03 Ces congés sont accordés sauf s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention sauf pour 18.01 a).

18.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir le directeur général avant son départ et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

18.05 Juré ou témoin

- a) Un salarié assigné comme juré un jour où, selon son horaire régulier, il devrait travailler et où il aurait effectivement travaillé s'il n'avait pas été assigné, ne subit aucune perte de son salaire de base pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

- b) Si la somme reçue à titre de rémunération est inférieure au montant qui lui aurait été payé s'il avait été au travail, l'employeur paie la différence au taux horaire de base applicable.
- c) Pour être admissible à un tel paiement, le salarié doit, aussitôt que possible, après réception de l'avis, en aviser son supérieur immédiat et présenter à la Municipalité une preuve suffisante émanant de la cour, indiquant les dates, le temps pendant lequel il a agi comme juré, témoin ou partie, et le montant payé pour de tels services.
- d) Il est entendu qu'un salarié doit se présenter à ses fonctions régulières auprès de la Municipalité aussitôt que la cour ne requiert plus ses services comme juré, témoin ou partie.
- e) Lorsqu'un salarié est assigné comme témoin ou partie dans un dossier impliquant la Municipalité, la clause 18.05 a) et b) s'applique.

18.06 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

18.07 La Municipalité accorde un congé à tout salarié convoqué par subpoena comme témoin. Il est payé sur présentation de la copie de l'assignation à comparaître au directeur général.

18.08 Congé de maternité (à actualiser en conformité avec la loi régissant le congé de maternité et les congés parentaux)

La salariée enceinte qui désire revenir au travail après l'accouchement ou une fausse couche doit signaler son intention à son supérieur par un avis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et la date du retour au travail.

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit à l'employeur d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

- 18.09 a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Cependant, les médecins de la Municipalité peuvent arrêter la salariée de travailler à partir du début du septième (7<sup>e</sup>) mois si la salariée n'est pas apte à accomplir son travail régulier ou doit s'absenter trop souvent.
- b) La salariée doit reprendre son travail à la fin de son congé de maternité ou dans les trente (30) jours suivant une fausse couche. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.
- c) L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si le médecin de la salariée juge cette dernière inapte à reprendre le travail, après son congé de maternité, la salariée a droit aux bénéfices de maladie prévus aux présentes.
- d) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée conforme à la loi applicable en vigueur (*Loi sur les normes du travail*).
- 18.10 Durant cette absence, la Municipalité peut remplacer la salariée enceinte par une personne de l'extérieur, et ceci pour la durée de l'absence prévue ci-haut, sans que cette dernière devienne une salariée régulière. Il est convenu que, dans ce cas, les clauses 4.04, 4.05 et 4.06 de la présente convention, n'entreront pas en application.
- 18.11 Les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie collectives, à l'exception de l'assurance-salaire, sont maintenus en vigueur durant la période de congé de maternité, à condition que la salariée contribue selon les paramètres établis dans le régime.
- 18.12 La Municipalité doit reprendre la salariée à son emploi, à son retour, dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ, sous réserve des déplacements de main-d'oeuvre qui ont pu se produire pendant son absence.
- Dans le cas où la salariée a un poste temporaire, la Municipalité n'a aucune obligation de la réintégrer dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ dans le cas où la salariée régulière qu'elle remplace est de retour à son poste ou que ses services ne sont plus requis.
- 18.13 La salariée a droit, durant sa grossesse, alors qu'elle est au travail, de bénéficier des absences nécessaires pour subir des examens médicaux afférents à sa grossesse, le tout avec solde, pourvu que ces absences ne nuisent pas au bon fonctionnement du service.

#### 18.14 Congé parental, naissance ou adoption d'un enfant

La Municipalité applique la législation en vigueur (nouvelle *Loi régissant les conditions des congés de maternité et parentaux*).

- 18.15 À l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, un salarié peut s'absenter du travail cinq (5) jours. Les deux (2) premières journées de l'absence sont rémunérées si le salarié a soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Le salarié doit aviser au préalable l'employeur de son absence.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter de son travail que pendant deux (2) journées sans salaire.

- 18.16 a) Le père ou la mère d'un nouveau-né ou 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 soixante-dix (70) semaines continues.

Pour se prévaloir de ce congé, le salarié doit en faire la demande au moins trois (3) semaines avant la date de ce congé. Le salarié se prévalant dudit congé conserve les droits et privilèges qu'il avait avant son départ. Sur entente au préalable entre les parties, le salarié peut maintenir en vigueur son assurance collective, à la condition que le salarié en assume les coûts.

- b) 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 au salarié à l'occasion d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le congé parental se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié.
- c) À la fin d'un congé parental ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

À la fin d'un congé parental, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement, avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant.

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

## ARTICLE 19 : SÉCURITÉ ET SANTÉ

19.01 La Ville et le Syndicat reconnaissent que des conditions de travail sécuritaires et une grande conscience de la sécurité parmi les salariés sont dans leur intérêt mutuel. À cette fin, la Municipalité convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité des salariés durant les heures de travail. La Municipalité et le Syndicat conviennent de participer aux activités de coopération et de consultation mentionnées au présent article.

19.02 Dans les cas d'accidents de travail, la Municipalité s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.

19.03 La Municipalité fournit aux salariés l'équipement protecteur qu'elle leur demande de porter ainsi que tout équipement qu'elle croit nécessaire pour éviter que le salarié ne se blesse, notamment ceux énumérés à l'annexe «F».

19.04 Il est entendu qu'un salarié a le droit et l'obligation de rapporter au directeur général et de discuter avec lui des conditions de travail qu'il croit être dangereuses.

### 19.05 Prévention des accidents

La Municipalité et le Syndicat conviennent de nommer un comité de santé et de sécurité composé d'un (1) membre désigné par la Municipalité plus un (1) substitut et d'un (1) membre désigné par le Syndicat plus un (1) substitut.

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:

- a) apporter des suggestions pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle à la Municipalité;
- b) faire enquête sur tous les accidents, conformément à la technique d'enquête d'accident du Service de l'inspection du travail et en faire un rapport, après chaque enquête, dont copie est transmise immédiatement à la Municipalité et au Syndicat;
- c) se réunir, au besoin, au minimum en novembre et mai, pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir ou, dans les cas spéciaux, se réunir à la demande d'un (1) membre du comité, soit un représentant de la Municipalité et un représentant du Syndicat;

- d) élaborer et mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'informations dans le domaine de la prévention et en surveiller l'exécution;
  - e) faire un compte-rendu de toutes les réunions et inspections du comité dont copie est adressée à la Municipalité et au Syndicat.
- 19.06 a) Le comité est informé, sans délai (au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures), de tout accident avec blessure et aussitôt que possible, mais au plus tard dans les quarante-huit (48) heures, de tout accident sans blessure.
- b) Le comité désigne un (1) membre, soit un représentant de la Municipalité et un représentant du Syndicat, pour faire enquête dans chaque cas, selon la technique précédemment convenue. Après réception du rapport d'enquête, l'une ou l'autre des parties peut introduire tout fait nouveau ou commentaire qu'il juge utile aux fins de l'enquête, et ces faits nouveaux ou commentaires font partie intégrante du rapport d'enquête.
  - c) Le mot «accident» utilisé dans cet article signifie : un événement imprévu et soudain qui survient lors d'un travail, qui produit ou aurait pu produire des blessures.
- 19.07 a) Tout salarié qui constate ou juge que la machine ou l'appareil sur lequel il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, ou s'il juge que les conditions nouvelles dans lesquelles il doit travailler constituent un risque anormal, doit en informer sans délai le directeur général qui doit prendre la décision.
- En cas de désaccord entre le supérieur immédiat et le salarié, ce dernier réfère son cas à un (1) membre du Comité de santé et de sécurité, soit un (1) représentant de la Municipalité et un (1) représentant du Syndicat.
- b) En cas de désaccord entre les membres agissant dans ce cas au comité, le cas est immédiatement soumis au Comité de santé et de sécurité qui rend la décision, selon les dispositions de la clause 19.05.
  - c) En cas de désaccord entre les membres du Comité de santé et de sécurité, le cas est immédiatement soumis au Service de l'inspection.
- 19.08 La Municipalité s'engage à mettre en place des trousse de premiers soins dans chacun de ses véhicules et aux endroits recommandés par le Comité de santé et de sécurité, selon les besoins.

19.09 La Municipalité accorde à un salarié assigné par subpoena, pour une enquête du coroner afin de témoigner à l'enquête, un congé pour la période de temps où il doit être présent et témoigner à l'enquête.

Pendant ce congé, le salarié est payé à son taux horaire de base applicable pour les heures de travail prévues à l'horaire régulier de travail où il aurait travaillé s'il n'avait pas eu à assister à l'enquête, moins toute rémunération reçue en vertu des dispositions de la loi provinciale applicable sur les coroners.

#### 19.10 Remise des vêtements, équipements et outils

Avant de quitter le service de la Municipalité, les employés remettent à la Municipalité les vêtements ainsi que les équipements et outils que cette dernière a fournis tel que stipulé aux annexes «F» et «G».

#### 19.11 Permis de conduire - Travaux publics

- a) Le permis de conduire valide pour la conduite de l'ensemble des équipements de la Municipalité (classes 1, 3 et 5 selon l'affectation) est une condition du maintien du lien d'emploi. Les parties reconnaissent que dans le cas de la perte du permis de conduire, le salarié sera mis à pied pour la durée de la révocation dudit permis de conduire.
- b) Au mois de janvier de chaque année, tous les salariés réguliers doivent fournir à l'employeur une copie de leur permis de conduire valide. Le cas échéant, un salarié fourni copie de son permis de conduire valide au moment de son rappel au travail.

ARTICLE 20 : LE COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 20.01 Le comité conjoint est composé d'un (1) salarié, dont l'un représentant les salariés des travaux publics et l'autre représentant les salariés de l'administration, et d'un (1) représentants de la Municipalité.
- 20.02 Le comité conjoint se rencontre au besoin, au minimum deux (2) fois l'an.
- 20.03 Le rôle du comité conjoint est de discuter tout ce qui a trait aux relations de travail, soit en matière de santé et de sécurité, de négociations, de griefs et cetera.
- 20.04 Toutes les réunions du comité conjoint se tiennent pendant les heures de travail sauf dans les cas d'urgence.

ARTICLE 21 : DISCIPLINE

- 21.01 Dans le cas où le directeur général décide de convoquer un salarié pour raison disciplinaire, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.
- 21.02 Un salarié dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire avec avis simultanément au Syndicat.
- 21.03 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention.
- 21.04 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier du salarié. Ces mêmes avis et mesures disciplinaires portés au dossier du salarié ne peuvent être invoqués contre lui si le salarié a été au service de la Municipalité pendant douze (12) mois à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il n'y ait eu depuis d'inscription pour acte similaire à son dossier. Tout avis ou mesure disciplinaire déclaré non fondé par la Municipalité ou par une décision arbitrale est retiré du dossier du salarié.
- 21.05 Tout salarié a le droit de consulter son dossier personnel en faisant la demande au directeur général de la Municipalité et doit en avoir avisé son supérieur immédiat au préalable. Le dossier du salarié est celui qui est au bureau du directeur général.
- 21.06 Si un salarié formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, la Municipalité doit établir par preuve le bien-fondé et les motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.

ARTICLE 22 :

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 23 :

RÉGIME DE RETRAITE.- R.R.S.

- a) Les parties conviennent d'un régime de retraite collectif (R.R.S.). À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Municipalité verse dans le régime en vigueur un montant équivalent à huit pour cent (8 %) du salaire annuel brut de base, aux bénéficiaires de chacun des salariés si, et seulement si, le salarié verse lui aussi huit pour cent (8 %) de son salaire annuel brut de base. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant équivalent est augmenté aux mêmes conditions à huit et demi pour cent (8.5 %) du salaire annuel brut. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le montant équivalent est augmenté aux mêmes conditions à neuf pour cent (9 %) du salaire annuel brut. Le salarié contribue, et ce, au moyen d'un prélèvement effectué sur chaque paie. Toutefois, le salarié peut augmenter volontairement sa contribution à son régime étant entendu que cette majoration n'aura aucun effet sur la contribution de la Municipalité.
- b) Chaque salarié reçoit un relevé de ses contributions, annuellement.
- c) Toute modification concernant le régime ci-haut doit être convenue entre les parties.

ARTICLE 24 :

CLAUSE DE CONTRAT À FORFAIT

Aucun salarié ne sera congédié ou ne subira de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à contrat.

Les travaux à contrat n'auront pas pour résultat le non-rappel ou la mise à pied d'employé saisonnier régulier, ou la diminution des conditions de travail des salariés de la présente.

ARTICLE 25 :                   NOUVELLE FONCTION OU MODIFICATION DE  
FONCTION

25.01 S'il n'y a pas entente au sujet du contenu et/ou du taux de rémunération lors de la création d'un nouvel emploi ou lors de modification d'un emploi existant l'une ou l'autre des parties peuvent soumettre le grief directement à l'arbitrage.

Aucune fonction existante ne peut être abolie et une nouvelle créée pour couvrir à peu près la même catégorie de travail dans le but de réduire le taux horaire d'un salarié.

ARTICLE 26 : PRIMES

26.01 Chef d'équipe (selon définition 4.10)

- a) Si un autre salarié est muté à une tâche de chef d'équipe, il est rémunéré au taux horaire correspondant à sa classification plus une prime de deux dollars (2 \$) l'heure.

26.02 Le salarié qui, à la demande de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions, utilise son véhicule, reçoit un dédommagement selon le taux des allocations pour frais d'automobile établi par l'Agence des Revenu du Canada pour l'année de référence.

26.03 Employé de garde

L'employé de garde reçoit une prime horaire pour chaque heure effectuée.

**GARDE SI NÉCESSAIRE L'HIVER :**

- a) Période fêtes Noël et Jour de l'An
- b) Les fins de semaine du 15 novembre au 15 avril (140 \$/semaine)

ARTICLE 27 : RÉTROACTIVITÉ

Les salariés qui sont à l'emploi de la Municipalité au moment de la signature de la convention collective reçoivent les sommes qui leur sont dues rétroactivement à titre salaire et de cotisation au régime de retraite.

La Municipalité convient de remettre le montant de la rétroactivité à tous les salariés régis par les présentes au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des présentes.

ARTICLE 28 : AVIS ET CORRESPONDANCE

Toute correspondance et tout avis, pour être valables, doivent être faits par écrit et adressés par la poste par envoi recommandé ou certifié au président du Syndicat ou au directeur général de la Municipalité, selon le cas, avec une copie au représentant attitré du Syndicat canadien de la fonction publique. La remise de la correspondance ou de l'avis peut se faire également de main à main avec accusé de réception.

ARTICLE 29 : AUGMENTATIONS DE SALAIRES

Les salaires payés pour chacune des fonctions telles qu'indiquées à l'annexe « D » sont majorés selon les pourcentages ci-après :

ARTICLE 30 : DURÉE DE LA CONVENTION

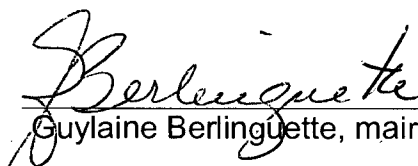
30.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour se terminer le 31 décembre 2021.


30.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Arundel, ce 14 décembre 2016.

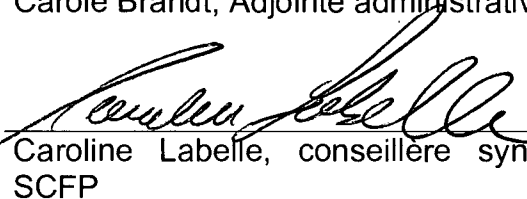
Pour la Municipalité du Canton  
d'Arundel

Pour le Syndicat canadien de la  
fonction publique, section locale 4852

  
Guylaine Berlinguette, mairesse

  
Carole Brandt, Adjointe administrative

  
France Bellefleur, directrice générale

  
Caroline Labelle, conseillère syndicale,  
SCFP

ANNEXE « A » :

LISTE DES SALARIÉS AVEC DATE D'ANCIENNETÉ

ADMINISTRATION	
	25 mars 2005
	21 mai 2013

VOIRIE	
	2 mai 2011
	10 juillet 2012

ANNEXE « B » :

LISTE DES FONCTIONS

ADMINISTRATION

Adjointe administrative  
Inspecteur municipal

VOIRIE

Chef d'équipe  
Chauffeur

ANNEXE « C » :

LISTE D'ASSIGNATION ET STATUT DES SALARIÉS

ADMINISTRATION

<b>ADMINISTRATION</b>		
<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Statut</b>
	Adjointe administrative	Salarié régulier
	Inspecteur municipal	Salarié régulier à temps partiel

VOIRIE

<b>VOIRIE</b>		
<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Statut</b>
	Chef d'équipe	Salarié régulier
	Chauffeur	Salarié régulier

## ANNEXE « D »

## TABLEAU DES SALAIRES (1)

Pour les années 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021 : le 31 décembre, les salaires qui ont été payés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année visés sont majorés d'un montant proportionnel à la différence entre deux pour cent (2 %) et le coût de la vie (maximum de trois pour cent (3 %), si la moyenne de l'augmentation du coût de la vie (indice selon statistiques Canada – Région de Montréal) pour les douze (12) mois de l'année visée est supérieur à deux pour cent (2 %).

Le pourcentage pour chacune des années de la convention est ajouté aux taux des fonctions ci-après, soit 2, % pour 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021.

<b>ADMINISTRATION</b>						
	Actuel	2017 2%	2018 2%	2019 2%	2020 2%	2021 2%
<b>Adjointe administrative</b>						
1 Échelon 1	23.16 \$	23.62 \$	24.09 \$	24.57 \$	25.06 \$	25.56 \$
2 Échelon 2	24.35 \$	24.84 \$	25.34 \$	25.85 \$	26.37 \$	26.90 \$
3 Échelon 3	25.54 \$	26.05 \$	26.57 \$	27.10 \$	27.64 \$	28.19 \$
<b>Inspecteur municipal</b>						
1 Échelon 1	27.32 \$	27.87 \$	28.43 \$	29.00 \$	29.58 \$	30.17 \$
2 Échelon 2	28.52 \$	29.09 \$	29.67 \$	30.26 \$	30.87 \$	31.49 \$
3 Échelon 3	29.72 \$	30.92 \$	31.54 \$	32.17 \$	32.81 \$	33.47 \$

## ANNEXE « D »

## TABLEAU DES SALAIRES (2)

<b>VOIRIE / TRAVAUX PUBLICS</b>						
	Actuel	2017 2%	2018 2%	2019 2%	2020 2%	2021 2%
<b>Chef d'équipe</b>						
1 Échelon I	24.63 \$	25.12 \$	25.62 \$	26.13 \$	26.65 \$	27.18 \$
2 Échelon II	25.81 \$	26.33 \$	26.86 \$	27.40 \$	27.95 \$	28.51 \$
3 Échelon III	27.01 \$	27.55 \$	28.10 \$	28.66 \$	29.23 \$	29.81 \$
<b>Chauffeur</b>						
1 Échelon I	21.10 \$	21.52 \$	21.95 \$	22.39 \$	22.84 \$	23.30 \$
2 Échelon II	22.30 \$	22.75 \$	23.21 \$	23.67 \$	24.14 \$	24.62 \$
3 Échelon III	23.50 \$	23.97 \$	24.45 \$	24.94 \$	25.44 \$	25.95 \$
<b>Préposé à l'entretien et journalier</b>						
1 Échelon I		13.00 \$	13.26 \$	13.53 \$	13.80 \$	14.08 \$
2 Échelon II		13.25 \$	13.52 \$	13.79 \$	14.07 \$	14.35 \$
3 Échelon III		13.50 \$	13.77 \$	14.05 \$	14.33 \$	14.62 \$

ANNEXE « E » : COTISATIONS SYNDICALES

FORMULE DE PRÉLÈVEMENT (déduction des cotisations syndicales)

Par la présente, je soussigné(e), autorise la Municipalité du canton de d'Arundel à prélever sur ma paie hebdomadaire et ce, dès ma première (1<sup>re</sup>) paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale « 4852 » du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Municipalité.

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

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente convention.

Et j'ai signé à Arundel, ce \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature du ou de la salarié(e)

Adresse :

\_\_\_\_\_  
Signature du témoin

## ANNEXE « F » : ÉQUIPEMENT FOURNI

### LISTE DES VÊTEMENTS ET DES ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

1. La Municipalité fournira, selon les besoins, les équipements de sécurité requis dans l'accomplissement des tâches assignées. Cette liste comprend entre autres :
  - Casque protecteur (été-hiver) ;
  - Habit de pluie ;
  - Bottes de caoutchouc (courtes ou longues) ;
  - Gants de travail ;
  - Lunette de sécurité ;
  - Salopette, incluant le nettoyage ;
  - Dossard ;
  - Pantalon de sécurité pour scie à chaîne ou jambières de sécurité, au choix de l'employé;
  - Habit de neige.
  
2. La Municipalité du Canton d'Arundel rembourse, deux (2) fois par année, deux cents dollars (200 \$) chaque fois, aux salariés des travaux publics pour l'achat de bottines de sécurité (été-hiver) et/ou au besoin, sur présentation de pièces justificatives.
  
3. La Municipalité du Canton d'Arundel rembourse, une (1) fois par année, deux cents dollars (200 \$) aux salariés saisonniers ou temporaires des travaux publics pour l'achat de bottines de sécurité et/ou au besoin, sur présentation de pièces justificatives.
  
4. La Municipalité du Canton d'Arundel rembourse, deux (2) fois par année, deux cents dollars (200 \$) chaque fois, à l'inspecteur municipal pour l'achat de bottines de sécurité (été-hiver) et/ou au besoin, sur présentation de pièces justificatives.

## ANNEXE « G » : VÊTEMENTS FOURNIS

### LISTE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL FOURNIS ANNUELLEMENT

Pour les employés de la voirie :

- Trois (3) pantalons ;
- Trois (3) chemises à manches courtes ou longues ou six (6) t-shirts;
- Une (1) casquette;
- Un (1) coupe-vent avec doublure amovible (fourni à tous les deux (2) ans);
- Un (1) chandail à capuchon (kangourou).

Pour l'inspecteur municipal :

- Une (1) casquette;
- Une (1) chemise;

## ANNEXE « H »

## LIBÉRATION SYNDICALE (absence pour activités syndicales)

Nom du ou de la salarié(e) : \_\_\_\_\_

Date(s) de l'absence : \_\_\_\_\_ Heures : de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

PAYÉ PAR : \_\_\_\_\_

NATURE DE L'ABSENCE	Municip alité	Banque	Sans solde
<b>Congrès, stages d'étude et cetera</b>			
<b>Réunions syndicales</b> (exécutif, conseil syndical, assemblée générale et cetera)			
<b>Comités conjoints :</b> Assurance collective travail Relations de Griefs Évaluation			
<b>Négociation :</b> Préparation Séances			
<b>Enquêtes :</b> Griefs Évaluation			
<b>Arbitrage :</b> Membre du comité			
<b>Autres :</b> Spécifiez			

Demandé par : \_\_\_\_\_ Date de la demande \_\_\_\_\_

Explications : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature du directeur général

**ANNEXE « I » : PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL**

**Objectif :** Définir les principes et modalités d'application de la politique de perfectionnement du personnel afin de permettre aux employés d'acquérir de nouvelles connaissances, lesquelles contribueront à l'amélioration de la qualité du service à la population.

**Critères d'évaluation des cours :**

- a) Le Conseil municipal rembourse à 100% les frais de cours lorsque les séances de formation portent sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail effectué du salarié ou lorsque l'objectif visé est d'accroître la compétence du salarié dans ses relations avec la population. Cependant, le salarié doit fournir une preuve qu'il a complété et/ou réussi ledit cours, s'il y a lieu.
- b) Le Conseil municipal rembourse les frais de cours selon un pourcentage à déterminer lorsque les séances de formation sont en relation indirecte avec le travail effectué du salarié. Cependant, le salarié doit fournir une preuve qu'il a complétée et/ou réussie ledit cours, s'il y a lieu.

Dans tous les cas, le salarié devra avoir obtenu le consentement du directeur général préalablement à son inscription pour pouvoir bénéficier des dispositions de remboursement des frais d'inscription.