



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE LACOLLE

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4947**

2016-2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2	JURIDICTION.....	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 6	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	9
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI	17
ARTICLE 11	MOUVEMENT DE PERSONNEL ET AFFICHAGES DE POSTES	18
ARTICLE 12	SALAIRES ET POSTES.....	21
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	26
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS	28
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	29
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX.....	31
ARTICLE 18	CONGÉS PERSONNELS	32
ARTICLE 19	MALADIES INDUSTRIELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL	33
ARTICLE 21	RÉGIME DE RETRAITE.....	34
ARTICLE 22	SYSTÈME DE GARDE ET DISPONIBILITÉ	35
ARTICLE 23	VÊTEMENTS.....	36
ARTICLE 24	COURS DE PERFECTIONNEMENT	38
ARTICLE 25	CONGÉS PARENTAUX.....	40

ARTICLE 26	CONGÉS SANS SOLDE	41
ARTICLE 27	FRAIS D'AUTOMOBILE	42
ARTICLE 28	SANTÉ ET SÉCURITÉ AUTRAVAIL	43
ARTICLE 29	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	45
ARTICLE 30	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ.....	46
ANNEXE « A »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES, ANCIENNETÉ, POSTE, HORAIRE DE TRAVAIL	47
ANNEXE « B »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES ET DATE D'EMBAUCHE.....	48
ANNEXE « C »	SALAIRE ET POSTE	49
ANNEXE « D »	SALAIRE ET POSTE ÉTUDIANTS	50

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant les employés assujettis à la présente convention collective;
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des employés;
- c) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
- d) de favoriser le règlement prompt, efficace et équitable de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 2 JURIDICTION

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du Code du travail.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les personnes salariées couvertes par l'accréditation.
- 3.02 L'Employeur agit par l'entremise de son ou de ses représentants dans toute négociation, discussion ou entente avec le Syndicat. Le nom du ou des représentants de l'Employeur sera fourni dans les plus brefs délais. L'Employeur informera le Syndicat de tout changement de son ou de ses représentants.
- Le nom du ou des représentants du Syndicat sera fourni dans les plus brefs délais. Le Syndicat informera l'Employeur de tout changement de son ou de ses représentants.
- 3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.
- 3.04 Les aviseurs extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- Le cas échéant, un préavis indiquant le nom et le titre de l'aviseur sera transmis à l'autre partie vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la rencontre.
- 3.05 Une (1) fois par année, l'Employeur remet sur demande à toute personne salariée une copie de son dossier personnel.
- 3.06 L'Employeur remet, à toute personne salariée qui le demande au moment de son départ ou dont l'emploi prend fin, un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.
- 3.07 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle ne reçoive l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 3.08 Le travail exécuté par une personne-cadre ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée régulière.

De plus, une personne-cadre, ou un élu, ne peut pas occuper un poste détenu par une personne salariée régulière. Une personne cadre pourra cependant effectuer le travail jugé nécessaire pour le bon fonctionnement des opérations dans les situations suivantes :

- 1) Lors d'une situation d'urgence;
- 2) Dans les cas fortuits comprenant tout désastre ou sinistre survenu hors du contrôle de l'employeur;
- 3) Pour les besoins de formation d'une personne salariée;
- 4) Le responsable de la voirie et des travaux publics peut remplacer occasionnellement un salarié s'il n'y a pas personne de disponible pour des travaux de courte durée;

3.09 Aucun travail couvert par la présente convention ne pourra être effectué par toute autre personne à l'emploi ou non de la municipalité, à l'exception de ce qui est prévu à 3.08, ou à moins d'entente entre les parties.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Chaque fois que les mots, termes et expressions qui suivent sont utilisés dans la présente convention collective, ils sont interprétés de la manière ci-après indiquée.

4.02 **Conjoints : désigne les personnes :**

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

4.03 **Personne salariée :** signifie tout salarié couvert par la présente convention collective en faveur du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 4947 (SCFP-FTQ).

4.04 **Personne salariée régulière :** désigne toute personne salariée qui occupe un poste régulier et qui a complété une période de probation de six (6) mois de travail effectivement travaillés.

Cette probation pourra être allongée de trois (3) mois après évaluation et justification raisonnable.

Les noms des personnes salariées régulières à l'entrée en vigueur de la présente convention collective et leur date d'embauche respective apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention collective.

Les postes que les personnes salariées régulières occupent sont spécifiés dans l'annexe « A ».

4.05 **Personne salariée temporaire :** signifie une personne salariée embauchée soit pour parer un surcroît temporaire de travail ou un événement imprévu, soit pour remplacer temporairement une personne salariée régulière, régulière ou à l'essai absente, soit pour accomplir un travail spécifique, et qui doit être licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé. Son statut peut être vérifié en tout temps par le Syndicat.

- 1) L'embauche d'une personne salariée temporaire ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre de postes de travail réguliers.
- 2) Exception faite de la situation où la personne salariée temporaire remplace temporairement une personne salariée, régulière ou à l'essai, absente, la Municipalité ne peut embaucher une personne salariée temporaire pour plus de neuf (9) mois. Dans le cas d'un remplacement,

la Municipalité peut garder la personne salariée temporaire jusqu'au retour au travail de la personne salariée régulière, régulière ou à l'essai remplacée.

- 3) Après cinq-cents (500) premières heures de travail effectivement travaillées, la personne salariée temporaire verra ses états de service comptabilisés.

Une fois les cinq-cents (500) premières heures effectivement travaillées, l'Employeur comptabilisera les heures effectivement travaillées par la personne salariée temporaire en tenant compte des cinq-cents (500) premières heures qu'elle aura travaillées.

Le critère d'embauche d'une personne salariée temporaire est ses états de service à la condition qu'elle rencontre les exigences de la tâche.

Toute personne salariée temporaire qui se voit accorder le statut de personne salariée régulière se verra reconnaître les heures comptabilisées à titre d'état de service aux fins de déterminer sa date d'ancienneté.

Aux fins de déterminer la date d'ancienneté, l'Employeur déterminera une date d'embauche réputée établie en divisant le nombre d'heures des états de service de la personne salariée par deux-mille-quatre-vingts (2 080) heures.

Les personnes salariées dont le nom apparaît à l'annexe « B » de la présente, se verront reconnaître leur état de service effectué à titre de temporaire.

Advenant que deux (2) personnes salariées temporaires aient la même date d'embauche en vertu des paragraphes qui précèdent, leur ancienneté sera départagée par tirage au sort.

- 4) La personne salariée temporaire a droit aux avantages suivants :
- Le salaire pour le poste occupé, lequel sera établi en fonction du nombre d'heures d'état de service accumulé. L'employé temporaire changera d'échelon à chaque 2 080 heures effectivement travaillées.
 - L'horaire selon le poste occupé.
 - Le temps supplémentaire.
 - La cotisation syndicale.
 - Les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.
- 5) La personne salariée temporaire qui obtient un poste régulier et qui a complété plus de mille-quarante (1 040) heures de travail à titre d'état

de service, dans une fonction autre que le poste qu'elle obtient, verra sa période de probation établie à quatre (4) mois.

- 6) La personne salariée temporaire qui obtient un poste régulier et qui occupe ce poste depuis plus de deux-mille-quatre-vingts (2 080) heures à titre d'état de service aura une période de probation à compléter de quatre (4) mois et sera nommée personne salariée régulière.

4.06 **Personne salariée étudiante** : Le terme étudiant désigne tous les employés poursuivant des études dans une école reconnue par le Ministère de l'Éducation ou une Université, et ce, à plein temps, et qui obtient un emploi durant sa période de vacances scolaires.

Aux fins d'application de la présente clause, la période de vacance est comprise entre le 1er mai et le 1er septembre. L'étudiant pourra travailler en dehors de cette période pour des besoin événementiel. S'il travaille sur des tâches normalement effectuées par les employés, il ne sera pas considéré comme étudiant.

- 1) L'embauche d'une personne salariée étudiante ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre de postes de travail réguliers.
- 2) Les seules dispositions de la convention collective qui s'appliquent aux étudiants sont celles relatives au salaire et à la procédure de griefs sur le salaire seulement.

4.07 **Employeur** : désigne la Municipalité de Lacolle.

4.08 **Grief** : signifie une mécontentement relative à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

4.09 **Syndicat** : désigne le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 4947 (SCFP-FTQ).

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout employé qui, à la signature de la convention collective, était membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi, et ce, sans préjudice aux droits prévus par le *Code du travail*.

L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée en raison de son expulsion du Syndicat ou en raison du refus de cette personne salariée d'adhérer au Syndicat.

5.02 L'Employeur doit déduire à la source à chaque paie, à toute personne salariée couverte par l'unité d'accréditation représentée par le Syndicat, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par le Syndicat, laquelle réquisition sera accompagnée du procès-verbal de la résolution autorisant telle cotisation. L'Employeur effectue une déduction dès la première paie de la personne salariée.

De plus, l'Employeur fait parvenir au plus tard le 20 de chaque mois au trésorier du Syndicat les sommes ainsi recueillies le mois précédent.

5.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, à l'Hôtel de Ville et au bureau des véhicules automobiles, des tableaux d'affichage distincts sur lesquels le Syndicat peut afficher tout avis de convocation de même que tout autre document relatif au Syndicat et à son fonctionnement, signé par une personne représentante syndicale autorisée.

Il ne peut y avoir sur les tableaux d'affichage mentionnés au paragraphe précédent quelque document irrespectueux ou diffamatoire à l'égard de l'Employeur, les membres du conseil ou leurs représentants.

5.04 Ni la Municipalité, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les personnes salariées ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque personne salariée que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, ou des activités syndicales; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

5.05 La Municipalité s'engage à accorder l'accès sur ses terrains et dans ses édifices au représentant du SCFP. Le cas échéant, un préavis indiquant le nom du représentant sera transmis à l'Employeur vingt-quatre (24) heures avant la venue du représentant.

ARTICLE 6

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 a) Deux (2) membres de l'exécutif syndical représentant les personnes salariées peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective, pour assister aux congrès, forum, cours de formation syndicale ainsi que les assemblées syndicales.

Toutefois, le nombre total maximum de journées payées par l'Employeur, en vertu de la présente clause, est de cinq (5) jours par année. Cependant, chaque absence ne peut excéder cinq (5) jours consécutifs.

L'Employeur doit recevoir un préavis de cinq (5) jours ouvrables. De plus, l'Employeur s'engage à libérer sans solde un maximum de deux (2) membres de l'exécutif syndical local, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) jours après épuisement de la banque prévue au deuxième paragraphe du présent article à la demande du Syndicat.

Ce nombre de jours est cumulables année après année, pour un maximum de dix (10) jours. En date de signature de la convention collective de l'année 2018, le total reconnu accumulé est de dix (10) jours.

- 6.02 Deux membres du Comité de négociation sont autorisés à assister aux séances de négociation et de conciliation du renouvellement de la convention collective.

L'employeur défraie le salaire de ces deux personnes salariées lorsque les séances se tiennent pendant les heures de travail.

Si les séances se tiennent hors les heures de travail, les salariés pourront reprendre ces heures en temps compensé, à taux simple, après entente avec le supérieur.

- 6.03 Pour la durée d'un arbitrage de grief, un membre de l'exécutif syndical et la personne intéressée sont libérés sans perte de salaire. Les parties assument le salaire de leurs témoins.

Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

Pour toute matière ayant trait à la présente convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre l'employeur et les personnes salariées.

6.04 L'employeur défraie le salaire de deux (2) représentants syndicaux pour participer à tout comité paritaire prévu à la convention collective à la condition que ces deux (2) représentants ne proviennent pas du même service.
Les services sont :

- l'hôtel de ville;
- la voirie;
- le bureau des véhicules automobiles.

6.05 L'employeur reconnaît l'exécutif syndical ou leurs substituts en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci aux fins de discussion et de règlement de tout grief qui peut survenir durant la présente convention collective. Lorsque ces derniers sont retenus en réunion avec l'employeur, un seul membre de l'exécutif ne subira pas de perte de salaire.

6.06 Le comité des relations de travail est formé de deux (2) officiers du Syndicat et d'au plus deux (2) représentants de la municipalité. Le comité se réunit avec l'accord des parties sur demande d'une des parties et les sujets à être discutés devront être soumis par écrit.

Ce comité est formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

Les deux (2) officiers du syndicat ne subissent pas de perte de salaire et ne doivent pas provenir du même service.

Ces services sont :

- l'hôtel de ville;
- la voirie;
- le bureau des véhicules automobiles.

6.07 Sur demande du Syndicat et à la condition qu'il y en ait un de disponible, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local pouvant servir à la tenue d'une assemblée ou à une réunion avec les membres qu'il représente. Ces assemblées ou réunions se tiennent en dehors des heures régulières de travail.

6.08 L'employeur permet qu'une personne représentante de l'exécutif syndical puisse rencontrer une personne salariée pour enquêter et déposer un grief durant les heures de travail après avoir avisé son directeur des services ou

son remplaçant, ainsi que le directeur de service de la personne salariée concernée, lesquels ne pourront refuser sans motif raisonnable.

6.09 Une telle rencontre a lieu au moment où elle n'affecte pas le travail normal et elle ne durera que le temps nécessaire sans excéder trente (30) minutes.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 7.02 Une personne salariée dont la conduite peut faire l'objet d'un avertissement écrit ou de toute autre mesure disciplinaire en est avisée dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'évènement.
- 7.03 En même temps qu'elle signifie un avertissement écrit ou toute autre mesure disciplinaire à une personne salariée, l'Employeur transmet au Syndicat copie de cet avertissement ou de cette mesure disciplinaire. Cet avis ou mesure doit indiquer les faits reprochés.
- 7.04 Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie dans les douze (12) mois subséquents d'une autre mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'arbitrage.
- 7.05 La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 7.06 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, a juridiction pour :
- a) Réintégrer la personne salariée avec pleine compensation en tenant compte du respect par la personne salariée de son obligation de minimiser ses dommages;
 - b) Rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances;
 - c) Maintenir la décision disciplinaire.
- 7.07 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante incombe à l'Employeur.
- 7.08 Une mesure disciplinaire rescindée par l'Employeur ou déclarée non fondée par le tribunal d'arbitrage ne peut pas être invoquée contre la personne salariée.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective; à cette fin, la procédure suivante s'applique :

8.02 Avant de déposer un grief, le salarié accompagné d'un représentant syndical ou le Syndicat doit rencontrer le supérieur immédiat afin de discuter de la situation.

Cependant, si le litige vise le supérieur immédiat, la discussion se tiendra avec le directeur général si c'est ce dernier qui est visé par ce litige, la discussion se tiendra avec le comité des ressources humaines.

1^{re} étape :

Si le salarié ou le Syndicat n'ont pas eu de rencontre dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande ou que les réponses obtenues sont jugées insatisfaisantes, ceux-ci ont quinze (15) jours ouvrables pour déposer un grief.

Tout grief individuel ou collectif doit obligatoirement être soumis à l'autre partie dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'évènement.

2^e étape :

Si la décision de la partie à laquelle est destiné le grief n'est pas rendue par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

3^e étape :

Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la 2^e étape.

Une personne salariée ou un groupe de personnes salariées qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété par ses supérieurs.

8.03 Tout grief doit être formulé par écrit. Néanmoins, une erreur purement technique à la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas. Les délais prévus aux présentes sont de rigueur, sauf si les parties conviennent, par écrit, de prolonger les délais.

- 8.04 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, elles réfèrent au Ministère du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.
- 8.05 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans la présente convention collective.
- 8.06 L'arbitre devra communiquer sa décision motivée, par écrit, aux deux (2) parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 8.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les deux (2) parties.
- 8.08 Chacune des deux (2) parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 La date d'ancienneté de la personne salariée régulière, une fois terminée sa période de probation, est sa date d'embauche.
- 9.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'une personne salariée régulière a terminé sa période de probation.
- 9.03 La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- 1) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pour un maximum de vingt-quatre (24) mois.
 - 2) Absence pour lésion professionnelle admise par la CSST et prévue aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
 - 3) Absence autorisée en vertu de la convention collective.
 - 4) Congé de maternité prévu à la convention collective.
 - 5) Congé sans solde.
- 9.04 La personne salariée régulière conserve son ancienneté sans en accumuler dans le cas d'une mise à pied, et ce, pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois ou pour une durée égale à son ancienneté.
- 9.05 La personne salariée régulière perd son ancienneté et rompt son service avec la municipalité dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire du service de l'employeur.
 - b) Congédiement pour cause juste et suffisante.
 - c) Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant cinq (5) jours consécutifs de travail.
- 9.06 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 personnes salariées au service de la Municipalité à cette même date.
- 9.07 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher sur les lieux de travail au tout début de chaque année ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement l'amendement de l'annexe « A ».

9.08 L'Employeur convient d'aviser par écrit la nouvelle personne salariée de la nature du statut qui lui est accordé. La Municipalité doit informer le Syndicat, par écrit, dans les cinq (5) jours de toute embauche, mise à pied, rappel au travail suite à une mise à pied, congédiement et démission de toute personne salariée régulière, à l'essai, temporaire ou à temps partiel.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.01 Aucune personne salariée ayant cinq (5) ans d'ancienneté et possédant le statut de personne salariée régulière ne peut être congédiée, mise à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques. Aucune personne salariée ne sera licenciée ou ne subira de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à forfait.
- 10.02 Si la Municipalité achète de nouveaux appareillages techniques qui exigent, de la part de la personne salariée qui doit opérer ceux-ci, une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par la Municipalité, elle permettra aux personnes salariées intéressées aptes à être formées et choisir en conformité avec les conditions des articles 9.07 et 11 de la convention actuelle, de suivre la formation nécessaire pour que ladite personne salariée, aux frais de la municipalité, puisse acquérir la compétence technique, pourvu qu'un tel entraînement soit de nature technique seulement et que cet entraînement ne dépasse pas une durée d'un (1) mois.
- 10.03 L'Employeur informe le Syndicat de tout projet de sous-traitance.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL ET AFFICHAGES DE POSTES

11.01 Aux fins de la présente section, les termes suivants signifient :

« **Promotion** » : signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe supérieure.

« **Mutation** » : signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe égale.

« **Rétrogradation** » : signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe inférieure.

11.02 Affichages

a) La Municipalité s'engage dans un délai de dix (10) jours ouvrables à procéder par affichage auprès des personnes salariées régulières, lorsqu'il y a lieu de combler un poste qui serait devenu vacant parmi les emplois régis par la présente convention collective ou lorsque la Municipalité désire créer un nouveau poste régi par la présente convention collective ou ajouter une personne salariée dans un poste déjà prévu. La Municipalité doit afficher un avis à cet effet, pendant dix (10) jours ouvrables. Les personnes salariées intéressées doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du trésorier de la Municipalité. Au terme de la période d'affichage précitée, la Municipalité fera connaître sa décision en regard de telles candidatures reçues, dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables.

Une copie de la décision de la Municipalité doit parvenir au Syndicat dans ce même délai.

b) Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé, ou qui l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants ou nouvellement créés.

Tout membre de l'exécutif du syndicat peut remplir un formulaire de demande d'emploi au nom d'une personne salariée absente qui a complété et signé une procuration ad hoc pour chacun des postes qui l'intéresse. Le cas échéant, la personne salariée devra être en mesure de débiter son nouveau poste dans les trente (30) jours suivant l'octroi du poste ou à l'expiration d'un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines.

- c) En même temps qu'elle l'affiche, la Municipalité transmet une copie de l'affichage au syndicat local. Les indications devant apparaître sur les affichages comprendront :
 - 1) Une copie de la description d'emploi;
 - 2) Le taux de salaire;
 - 3) La période d'affichage.
 - d) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, la Municipalité transmet au Syndicat la liste des personnes candidates ayant postulé au poste affiché.
- 11.03
- a) Aux termes de quinze (15) jours ouvrables mentionnés à l'article 11.02 a) précité, l'employeur s'engage à accorder ce poste à leurs personnes salariées qui ont le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation et qui ont postulé le poste vacant ou nouvellement créé, à la condition que celle-ci puisse satisfaire aux exigences normales du poste auquel elle voulait être promue ou transférée.
 - b) La personne candidate auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de l'Employeur, si ladite personne candidate ne répond pas aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 11.04
- Pour les fins du présent article, si aucune personne candidate ne postule à un poste, ou si aucune personne candidate de celles qui ont postulé à un poste ne peut satisfaire, dans les délais précités à l'article 11.02, aux exigences normales de l'emploi, le poste sera comblé par voie d'embauchage par la Municipalité.
- 11.05
- Dans l'éventualité où la Municipalité ne désire pas combler un poste vacant, elle en avise le Syndicat par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance.
- 11.06
- a) Remplacement d'un supérieur immédiat (personnel cadre)
- Lorsqu'une personne salariée est chargée de remplacer temporairement le supérieur immédiat, il reçoit en prime un montant équivalant à dix pour cent (10 %) de son salaire régulier.

b) Affectation temporaire

Aucune affectation temporaire ne peut excéder cent-quatre-vingts (180) jours de travail dans une période de trois-cent-soixante-cinq (365) jours de calendrier à compter de la première journée de l'affectation temporaire. Si le délai ci-haut est dépassé, l'Employeur doit afficher un nouveau poste selon les procédures prévues aux présentes, à moins que cette affectation ne soit pour remplacer une personne salariée qui est absente pour cause de lésions professionnelles, de maladie ou d'accident, congé de maternité ou parental et qu'il jouit de l'ancienneté.

Il est convenu qu'une personne salariée a le droit de refuser d'être affectée temporairement à un poste couvert par la présente convention collective, et ce, uniquement avant le début de ladite affectation temporaire. Advenant un tel refus, la Municipalité peut assigner la personne salariée ayant le moins d'ancienneté qui est en mesure d'effectuer immédiatement la tâche.

Si une personne salariée remplace une autre personne qui a un salaire plus élevé, celle-ci sera rémunéré au salaire le plus élevé.

11.07 Toute personne salariée régulière qui ne peut plus exercer ses fonctions habituelles par suite de maladie ou d'accident, mais qui demeure capable d'exécuter une autre fonction disponible au service de la Municipalité, sera rémunérée, après entente entre les parties, au taux de salaire prévu pour cette classification.

11.08 Perte du permis de conduire

La personne salariée qui doit posséder un permis de conduire pour réaliser ses tâches est réaffectée dans un autre poste ne sollicitant pas la possession du permis de conduire sauf dans le cas de la perte du permis de conduire résultant d'une conduite avec facultés affaiblies par l'alcool dans le cadre de son travail. La personne candidate doit alors se plier aux exigences fixées par l'employeur selon la politique portant sur la consommation d'alcool et de drogue prévue à cet effet. Le cas échéant, la personne salariée verra son salaire ajusté en fonction de celui payable pour le poste auquel elle est réaffectée.

Si suite à la perte du permis de conduire, l'employeur rencontre des difficultés pour reclasser l'employé, les parties tiendront des rencontres pour traiter ce cas de façon ad-hoc selon la définition légale d'accommodement raisonnable ou toutes autres solutions entendues entre les parties.

ARTICLE 12 SALAIRES ET POSTES

- 12.01 Les postes auxquels s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque poste sont indiqués à l'annexe « C ».
- 12.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les bulletins de paie de chaque personne salariée :
- les nom et prénom de la personne salariée;
 - la date du paiement et la période de travail correspondant au paiement;
 - le nombre d'heures payées au taux régulier et à temps supplémentaire;
 - le montant brut de la paie;
 - les détails des déductions;
 - le montant net de la paie;
 - le taux de salaire de la personne salariée;
 - les cumulatifs depuis le début de l'année.
- 12.03 Les personnes salariées sont payées tous les jeudis, au plus tard à midi, par chèque. Si le jeudi est un jour férié, le dépôt bancaire est effectué le jour ouvrable précédant au plus tard à midi.
L'Employeur pourra éventuellement mettre en place le versement du salaire par dépôt direct.
- 12.04 L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie y incluant ses bénéfices marginaux.
- 12.05 Lorsqu'un montant dépassant les cinquante dollars (50 \$) est manquant sur la paie régulière d'une personne salariée, la correction doit lui être versée dans les quarante-huit (48) heures suivantes. Tout autre montant lui est versé à la paie suivante.
- Avant de réclamer d'une personne salariée les montants qui lui ont été versés en trop, la Municipalité consulte la personne salariée sur le mode de remboursement.
- 12.06 Les taux de salaires applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes qui ont subi des changements substantiels pendant la durée de la présente convention sont établis en tenant compte des taux de salaires des postes existants de nature similaire. Advenant mésentente entre les parties concernant le taux de salaire applicable aux nouveaux postes créés ou aux postes ayant subi des changements substantiels, l'Employeur fixe le taux de salaire et le Syndicat peut déposer un grief à l'encontre de la décision de l'Employeur. Le cas échéant, le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

12.07 Lorsqu'un nouvel employé est embauché, l'Employeur détermine son échelon salarial selon son expérience. Par la suite, celui-ci progresse dans sa classe à chaque 1820 heures travaillés.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 Les horaires de travail des postes pour les personnes salariées régulières sont :

HOTEL DE VILLE

Lundi au Jeudi : 8h à 17 h
Vendredi : 9h à 12 h
Diner : 1 hr

Comptable :
Lundi au Jeudi : 7h 45 à 17h
Vendredi : 8h à 13h
Diner : 30 minutes

VOIRIE

Hiver et Été :
Lundi au Jeudi : 7h à 16h 15
Vendredi : 7h à 12h.
Diner : 30 minutes

ÉPURATION

Sur Semaine

Hiver et Été :
Lundi au Jeudi : 7h à 16h 15
Vendredi : 7h à 12h.
Diner : 30 minutes

Flexibilité possible de deux (2) heures en début et en fin de journée par l'employé.

Fin de semaine :

Samedi et Dimanche : 4 hrs / jour

En rotation, l'employé de semaine en surtemps une semaine sur deux, et l'autre technicien de fin de semaine seulement.

BVA

Poste plein temps

Lundi, Mardi, Mercredi et Vendredi : 9h à 17h 15

Jeudi : 9h à 16h 15

Total : 35,25 hrs.

Poste temps partiel 1

Mardi et Mercredi : 9h à 17h15

Jeudi : 9h à 20h 15

Total : 23,75 hrs.

Poste temps partiel 2

Lundi et Vendredi : 9h à 17h15

Jeudi : 16h à 20h15

Total : 18,75 hrs.

Advenant que la SAAQ effectue des changements dans les besoins de services, les horaires seront modifiés en conséquence après entente entre les parties.

- 13.02 La semaine régulière de travail pour les personnes salariées régulières sera conservée dans sa forme actuelle, sauf entente entre les parties.
- 13.03 La personne salariée régulière a droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.
- 13.04 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées par journée de travail. Ces périodes de repos sont prises à l'endroit le plus près de son lieu de travail. La période de déplacement du lieu de travail au lieu de repos est incluse dans la période de repos.
- 13.05 Sauf indication contraire, le temps alloué pour le repas est d'une (1) heure non rémunérée. À cet effet, les bureaux de l'Hôtel de ville seront fermés de 12 h à 13 h.

13.06 La personne salariée qui est tenue, par l'employeur, de prendre son repas sur les lieux du travail bénéficie d'une période de repas d'une demi-heure sans perte de salaire.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Les heures de travail exécutées à la demande de l'Employeur en dehors et en sus des heures de la semaine régulière sont rémunérées à temps supplémentaire, si le total de ces heures, en plus de celles de la semaine régulière dépassent 40 heures.

Les heures d'absence autorisées et payées en vertu de la convention collective sont comptabilisées comme des heures régulières de travail.

14.02 Sauf en cas d'urgence, la personne salariée ne doit souffrir d'aucun préjudice à son refus d'effectuer du temps supplémentaire. Le cas échéant, la personne salariée la plus jeune en ancienneté immédiatement apte à faire le travail doit le faire.

14.03 Pour toutes les personnes salariées régulières, le temps supplémentaire, autre que celui effectué à l'intérieur du système de garde et de disponibilité sera réparti le plus équitablement possible. Lorsque le temps supplémentaire est requis pour terminer un travail, celui-ci sera fait par la personne salariée qui exécutait déjà le travail.

14.04 Pour les personnes salariées, le temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée.

14.05 Lorsqu'une personne salariée régulière ou en probation est rappelée pour effectuer un travail d'urgence, la personne salariée est payée au taux de temps supplémentaire applicable et reçoit une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures au taux du temps supplémentaire applicable. Nonobstant le texte précédent, pour le technicien en traitement des eaux, si le rappel concerne une alarme pouvant être réglé à distance, l'employé recevra une (1) heure au taux du temps supplémentaire.

14.06 Le minimum de trois (3) heures mentionnées à 14.05 ne s'applique pas si les heures précèdent ou suivent immédiatement les heures régulières de travail de la personne salariée.

14.07 Pour toute période de temps supplémentaire de plus de trois (3) heures continues, la personne salariée a droit à une période de pause payée de trente (30) minutes.

Lorsqu'un employé effectue du temps supplémentaire, en continu de sa journée de travail, après 23 h, celui-ci doit se voir allouer une période de repos rémunérée de deux (2) heures au début de sa journée de travail.

14.08 Banque de temps accumulé

Les heures supplémentaires effectuées par la personne salariée régulière en dehors des heures normales de travail peuvent être accumulées au choix de l'employé, dans une banque de temps jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures par année, non renouvelable.

La personne salariée régulière qui désire reprendre le temps accumulé doit remplir le formulaire de demande d'absence avec un préavis d'un minimum de cinq (5) jours avant la date prévue de la reprise du temps accumulé.

La reprise en temps doit être prise par bloc minimum d'une (1) journée normale de travail. L'employeur ne refusera pas un tel congé à moins d'une urgence.

La reprise en temps peut être jumelée à une période de vacances.

Une fois accumulé, les heures supplémentaires accumulées sont non-monnayables.

- 14.09 Lorsqu'un employé effectue du temps supplémentaire, en continu de sa journée de travail, après 23 h, celui-ci doit se voir allouer une période de repos rémunérée de deux (2) heures au début de sa journée de travail

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux personnes salariées régulières ou en probation, au taux régulier :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'an
- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- la fête de l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An;
- un congé mobile à compter de 2014, choisit par l'employé après entente avec l'employeur;

15.02 Pour avoir droit à un congé férié et aux congés mobiles prévus à l'article 15.01, la personne salariée régulière doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé ou le jour ouvrable suivant immédiatement le congé, à moins qu'elle soit absente à l'un ou l'autre des jours ouvrables en raison d'un congé autorisé.

15.03 Si un congé survient au cours d'un congé hebdomadaire ou au cours des vacances, le congé est reporté le jour ouvrable immédiatement précédant ou immédiatement suivant le congé, ou selon son choix, le congé est reporté à une date convenue entre les parties en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée régulière.

Le report mentionné au paragraphe précédent n'est possible qu'à la condition qu'il n'occasionne pas de temps supplémentaire.

La Confédération peut être déplacée après entente avec l'Employeur, dans les quatre (4) jours ouvrables précédant ou suivant la fête

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Toute personne salariée régulière couverte par la présente convention a droit :
- a) si elle justifie de moins d'une année de service continu à un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines;
 - b) si elle justifie d'un an de service continu à deux (2) semaines continues;
 - c) si elle justifie de cinq (5) ans de service continu à trois (3) semaines continues;
 - d) si elle justifie dix (10) ans de service continu à quatre (4) semaines continues;
 - e) si elle justifie quinze (15) ans de service continu à cinq (5) semaines continues;
 - f) si elle justifie vingt (20) ans de service continu à six (6) semaines continues.
- 16.02 Pour les fins de calcul des vacances, la période de service continu donnant droit à une période de vacances est établie du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 16.03 La période de vacances s'acquiert en conformité avec les articles 16.01 et 16.02 et se prend dans l'année suivante.
- 16.04 Pour la nouvelle personne salariée embauchée entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin, cette dernière peut prendre jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de vacances sans solde.
- 16.05 Le calendrier des périodes de vacances est affiché par l'Employeur le 1^{er} mars de chaque année. L'attribution des périodes de vacances se fait par ordre d'ancienneté. Le ou vers le 15 mars de chaque année, la liste, indiquant obligatoirement le choix complet de vacances pour chacune des personnes salariées régulières, est acheminée à la direction pour approbation.
- Le ou vers le 31 mars de chaque année, la liste des vacances est approuvée par l'Employeur et les règles d'ancienneté s'appliquent lors de la prise de vacances des personnes salariées régulières.

- 16.06 La personne salariée régulière peut, après entente avec l'Employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les vacances des autres personnes salariées. La personne salariée régulière qui désire modifier sa période de vacances doit faire une demande écrite à l'Employeur. L'ancienneté de la personne salariée n'est pas considérée pour la modification des vacances. Seule la date de réception de la demande sera considérée.
- 16.07 Si pour une raison ou une autre une personne salariée quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés prévus à l'article 16.01 à date de son départ.
- 16.08 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel remettra son congé annuel à une autre date. Cependant, toute maladie contractée pendant les vacances ne sera pas considérée comme journée de maladie, à moins qu'il y ait eu hospitalisation. Dans ce cas, la personne salariée peut reporter le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité ou à une période ultérieure à convenir avec son supérieur immédiat. De plus, cette personne salariée ne pourra déplacer les vacances d'une autre personne salariée.
- 16.09 La rémunération pour la période de vacances est payée au taux de salaire relié à l'affectation principale (affectation d'origine) de la personne salariée.

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

- 17.01 Toute personne salariée régulière régie par la présente convention bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants :
- a) À l'occasion de son mariage: un (1) jour ;
 - b) À l'occasion du décès de la personne conjointe ou de l'enfant de la personne salariée, de l'enfant de la personne conjointe ou d'un enfant à charge : cinq (5) jours de calendrier;
 - c) À l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur : trois (3) jours de calendrier;
 - d) À l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un petit enfant, d'un neveu, d'une nièce, d'un gendre, d'une bru : un (1) jour de calendrier;
 - e) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours, dont deux (2) rémunérés;
- 17.02 Dans les cas prévus à l'article 17.01, à l'exception des items a) et e), si l'évènement a lieu à plus de 200 kilomètres des limites de la Municipalité de Lacolle, et si elle y assiste, la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel.
- 17.03 Toute personne salariée qui, durant ses heures régulières de travail, est assignée par la municipalité à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la municipalité est impliquée ne subit aucune baisse de salaire.
- 17.04 La personne salariée appelée à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire et la municipalité lui verse son salaire comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, la personne salariée s'engage à remettre à la municipalité le montant en salaire reçu de la Cour.

ARTICLE 18 CONGÉS PERSONNELS

18.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, les personnes salariées régulières couvertes par la présente convention collective bénéficient d'un crédit de congés personnels, de cinq (5) jours payables au taux de salaire régulier.

Si les jours mentionnés au paragraphe précédent ne sont pas utilisés, ils sont monnayés à la fin de l'année.

Ces journées peuvent être fractionnées en heures.

18.02 La personne salariée qui quitte le service de la Municipalité a droit au paiement des congés personnels monnayables non utilisés à la date de son départ au prorata du nombre de mois écoulés dans l'année.

18.03 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet ses congés personnels durant l'année se fait rembourser les heures non utilisées le ou vers le 15 décembre de l'année courante au taux en vigueur. Si la personne salariée est malade entre la date de ce paiement et la fin de l'année, elle pourra anticiper sur ses crédits de l'année suivante.

18.04 La personne salariée doit informer la Municipalité de son absence le plus tôt possible avant le début de son horaire de travail.

18.05 Sur demande la Municipalité, la personne salariée devra produire un certificat médical de son médecin traitant pour toute absence de trois (3) jours ou plus.

18.06 Dans tous les cas, la Municipalité peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix. Cependant, la Municipalité doit rembourser les frais inhérents à une telle demande.

Si le médecin de l'Employeur et celui de la personne salariée diffèrent d'opinion sur toute question, ils nomment un troisième médecin qui doit expertiser la personne salariée dans les dix (10) jours de sa nomination et rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expertise. La décision de ce médecin est finale et lie les parties. Les honoraires de ce troisième médecin sont payables à parts égales par les deux parties.

ARTICLE 19 MALADIES INDUSTRIELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 19.01 Abrogé
- 19.02 La personne salariée blessée devra, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident ou tout incident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures mêmes de nature bénigne doivent être rapportés immédiatement au superviseur et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.
- 19.03 Dans les cas où une personne salariée est déclarée incapable d'exercer ses fonctions d'une façon permanente par suite d'une lésion professionnelle et/ou maladie professionnelle, elle aura droit à l'allocation accordée en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 19.04 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur de la personne salariée.

ARTICLE 20 ASSURANCES COLLECTIVES

- 20.01 Les parties s'entendent pour mettre en place un régime d'assurance collective, incluant un régime d'assurance salaire

Un comité paritaire sera mit rapidement en place pour effectuer au minimum deux (2) soumission d'assureur, de courtier ou de regroupement d'assurer pour sélectionner avec qui l'assurance collective sera prise.

Les coûts devront tourner autour de huit pourcent (8%) de la masse salariale, partagé à part égal entre l'employeur et les employés.

Le point de départ et les pourcentages ci-dessus sont tiré de l'offre déposé lors de la négociation par le regroupement de PBI.

Le tout devra être mit en fonction vers le mois de septembre 2018.

ARTICLE 21 RÉGIME DE RETRAITE

- 21.01 Le régime de retraite en vigueur, au moment de la sentence arbitrale, est maintenu. Le régime prévoit une contribution de l'employeur égale à celle de l'employé jusqu'à un maximum de 2 % du salaire hebdomadaire brut.
- 21.02 Le montant est versé conditionnellement à ce que la personne salariée régulière verse au moins le même pourcentage de son salaire hebdomadaire brut et l'Employeur déduit à la source les contributions de la personne salariée régulière.
- 21.03 À compter de la signature de la présente convention collective, l'Employeur, conjointement avec le syndicat, entreprendra des démarches pour aller vers un régime de retraite FTQ, si possible.

Puisque l'article 21.03 concernant la mutation du régime vers celui du RRFS FTQ n'a pas été faite, les parties s'entendent pour analyser ce transfert avant la fin de l'année.

Le comité en charge d'établir l'assurance collective, ou un autre comité, devront analyser comment obtenir ce régime et également les possibilités de transfert des sommes accumulés dans le régime actuelle

ARTICLE 22 SYSTÈME DE GARDE ET DISPONIBILITÉ

22.01 Afin d'assurer un service à la population lors de situations d'urgence en dehors des heures normales de travail, un système de disponibilité est implanté pour l'ensemble des personnes salariées cols bleus.

La personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par son supérieur immédiat. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La personne salariée en disponibilité reçoit une prime égale à une (1) heure au taux régulier de l'employé pour chaque journée où la garde s'applique.

Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions de l'article 14. La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les personnes salariées de l'unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative.

ARTICLE 23 VÊTEMENTS

23.01 L'Employeur s'engage à fournir à toute personne salariée qui y a droit, les pièces d'habillement requises à l'accomplissement de leur travail en fonction des saisons de l'année.

23.02 Les personnes salariés régulières suivantes reçoivent un nombre de points en début d'année (Pour la première fois, en date de signature de la convention collective) :

 Service des travaux publics : 700 points

 Technicien des eaux : 700 points

 Inspecteur : 300 points

 Brigadier : 350 points au trois (3) ans

À date fixe, soit au mois de septembre, les employés effectuent leurs commandes selon les points disponibles et leurs besoins en se référant au tableau de l'annexe E.

L'employé doit avoir en tout temps ses vêtements en bonne état.

Le nouvel employé recevra les quantités minimums, selon sa fonction, et un ajustement au prorata des points sera fait pour l'année courante.

Les vêtements et équipements de sécurités ne font pas parties de cet article, ils sont fournis et remplacés selon les besoins requis et le travail effectué par l'employé.

23.03 Pour les personnes salariées temporaires, les pièces d'habillement suivantes sont fournies :

- bottines au besoin.

23.04 Le port des vêtements ou de toute autre pièce d'équipement fournis gratuitement par l'employeur est obligatoire.

23.05 Toute personne salariée devra avoir l'autorisation de la direction de son Service avant de procéder à l'achat d'une nouvelle paire de bottines ou souliers sécuritaires. La Municipalité remboursera le cout des bottines ou des souliers sécuritaires, jusqu'à un maximum de 200,00 \$, sur présentation de pièces justificatives.

Les bottines ou souliers de sécurité devront correspondre aux normes de sécurité approuvées par la CSST et protéger les personnes salariées pour les risques auxquels elles sont exposées.

23.06 Lorsqu'une pièce d'habillement ne répond plus à l'usage pour lequel elle est destinée, en raison de sa désuétude ou de son usure, elle est remplacée sur remise de la pièce d'habillement. Les pièces d'habillement ne doivent en aucun temps être modifiées par la personne salariée.

ARTICLE 24 COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 24.01 L'Employeur encourage la formation et le perfectionnement pour tout le personnel régulier afin de :
- a) susciter un intérêt et un désir de se perfectionner et d'accroître les compétences selon les besoins jugés valables;
 - b) permettre au personnel de parfaire leurs connaissances dans un domaine immédiatement relié à leurs fonctions;
 - c) établir un mécanisme équitable permettant de participer à des sessions de formation et/ou de perfectionnement.

Dans ce sens, sur présentation d'une attestation de réussite, l'Employeur s'engage à rembourser à toute personne salariée régulière qui suit un ou plusieurs cours, les frais d'inscription et les frais de scolarité. Les demandes doivent être accompagnées de reçus ou de preuves pertinentes.

- 24.02 Il est à noter que ces cours doivent être connexes au travail qu'accomplit la personne salariée régulière et être approuvés et acceptés au préalable par l'Employeur.
- 24.03 Ces cours seront suivis, dans la mesure du possible, en dehors des heures d'activités du service respectif de chacune des personnes salariées.
- 24.04 Toute personne salariée régulière qui désire suivre un programme de formation doit soumettre sa demande par écrit à la direction de leur service respectif. Sur recommandation de la direction, cette demande sera soumise à l'approbation du Conseil municipal.
- 24.05 L'Employeur pourra, en toute équité, approuver et accepter des cours qui n'auront pas été acceptés ni approuvés au préalable.
- 24.06 Toutefois, si la personne salariée bénéficiant ou ayant bénéficié d'un programme de formation subventionné par l'Employeur et conduisant à un diplôme quitte volontairement son emploi à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après la date de l'obtention de son diplôme, celle-ci devra rembourser à la Municipalité cent pour cent (100 %) des frais engagés à cette fin. S'il y a lieu, une retenue sera effectuée sur les montants dus à la personne salariée lors de son départ.
- 24.07 L'Employeur s'engage à défrayer les coûts pour l'obtention du P6B, du vaccin pour le tétanos, l'hépatite A et B et la formation pour permis de classe 3 lorsque requis par l'emploi. L'employé est alors libéré sans perte de salaire

pour suivre les cours, recevoir un vaccin et pour aller faire les examens nécessaires.

24.08 Lorsqu'un employé doit posséder une carte de compétence ou un permis autre qu'un permis de conduire classe 5, celui-ci est remboursé par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 25 CONGÉS PARENTAUX

25.01 Les congés de maternité et parentaux sont régis par la *Loi sur les normes du travail* et les règlements pertinents relevant de cette loi et leurs amendements. De plus, le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) trouve application.

ARTICLE 26 CONGÉS SANS SOLDE

26.01 La personne salariée peut demander par écrit un congé sans solde à l'employeur. Si l'employeur accepte cette demande, les conditions seront confirmées par écrit.

ARTICLE 27 FRAIS D'AUTOMOBILE

27.01 La personne salariée qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions et à la demande de l'Employeur, reçoit un montant, pour chaque kilomètre parcouru, de 0,50 \$.

ARTICLE 28 SANTÉ ET SÉCURITÉ AUTRAVAIL

- 28.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité de ses personnes salariées durant les heures de travail.
- 28.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.
- 28.03 L'Employeur doit fournir des moyens de protection raisonnables et tout autre équipement requis par la loi, dans le but de protéger les personnes salariées contre les blessures.
- 28.04 L'Employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.
- 28.05 Le comité de santé-sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.
- 28.06 L'employeur fournit les équipements de sécurité suivants :

USINE DE FILTRATION

- Gant en latex jetable et tout autre type de gant de protection nécessaire à l'accomplissement des tâches et selon les besoins de l'opération;
- Salopettes de travail;
- Lunettes et visière de sécurité;
- Sarrau, tablier et bottes;
- Différent masque ou filtre d'air selon les tâches;

Tout autre équipement ou vêtement nécessaire pour la sécurité de l'opérateur pour l'exécution des tâches.

VOIRIE

- Casque de sécurité;
- Bottes et bottines de sécurité;
- Bottes culotte (de sécurité);
- Dossard;
- Manteaux dossard (couleur fluorescente), trois fonctions imperméables, automne et hiver;
- Lunettes de sécurité;
- Gants selon le type de tâches à accomplir et selon les exigences de la température;
- Tout autre équipement ou vêtements nécessaires pour la sécurité de l'opérateur pour l'exécution des tâches;

- Sarrau isolé pour le travail en saison hivernale;

Tout autre équipement ou vêtement nécessaire pour la sécurité de l'opérateur pour l'exécution des tâches.

28.07 Lorsque le matériel mentionné à 28.07 ne répond plus à l'usage pour lequel il est destiné, en raison de sa désuétude ou de son usure, il est remplacé sur remise du matériel.

ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 30 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur le 24 septembre 2016 et se termine le 24 septembre 2022.
- 30.02 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 30.03 La rétroactivité est versée aux personnes salariées à l'emploi de l'Employeur à la signature de la présente convention collective, au plus tard dans les trente jours suivant la signature de la présente convention collective, à défaut de quoi les montants dus portent intérêts au taux prévu par le *Code du travail*.
- 30.04 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective est jugée nulle, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

ANNEXE « A » LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES, ANCIENNETÉ, POSTE.

Nom	Prénom	Date d'ancienneté	Poste
Bilocq	Lyne	11 octobre 2011	Brigadière
Bissonnette	Marc-André	11 février 2015	Préposé aux travaux publics
Bélangier	Jonathan	3 juin 2016	Technicien traitement des eaux
Darbelet	Amandine	07 juillet 2016	Préposé aux travaux publics et hortultrice
D'Avril	Sylvie	14 novembre 2016	Adjointe administrative
Gaudio	Silvio	3 juin 2013	Inspecteur municipal
Huard Leduc	Nancy	26 avril 2011	BVA préposé aux permis
Jeunehomme	Claude	7 janvier 2017	Bibliothécaire
Orsini	Jean	9 mars 2015	Préposé aux travaux publics
O'Brien	Joanne	17 avril 2018	Brigadier
Pimparé	Martine	1er mai 1995	BVA Préposé responsable
Shcherbinina	Elena	23 avril 2012	Commis-comptable
Ste-Marie	Carole	27 aout 2002	BVA Préposé responsable adjointe
Ste-Marie	Carole	5 mars 2017	Bibliothécaire adjointe
Vanier	Valérie	2 avril 2012	Secrétaire-réceptionniste
Zniber	Maxime	9 juin 2009	Technicien traitement des eaux

ANNEXE « C » SALAIRE ET POSTE

Hausses		2,25%	2,25%	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%
Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bibliothécaire	21,03 \$	21,50 \$	21,99 \$	22,48 \$	22,99 \$	23,50 \$	24,09 \$
Préposée prêt	19,20 \$	19,63 \$	20,07 \$	20,53 \$	20,99 \$	21,46 \$	22,00 \$
Brigadier	19,87 \$	20,32 \$	20,77 \$	21,24 \$	21,72 \$	22,21 \$	22,76 \$
BVA Préposé	21,77 \$	22,26 \$	22,76 \$	23,27 \$	23,80 \$	24,33 \$	24,94 \$
BVA Préposé responsable	22,82 \$	23,33 \$	23,86 \$	24,40 \$	24,94 \$	25,51 \$	26,14 \$
Commis-comptable	23,40 \$	23,93 \$	24,46 \$	25,02 \$	25,58 \$	26,15 \$	26,81 \$
Inspecteur municipal	30,22 \$	30,90 \$	31,60 \$	32,31 \$	33,03 \$	33,78 \$	34,62 \$
Préposé aux travaux publics	20,43 \$	20,89 \$	21,36 \$	21,84 \$	22,33 \$	22,83 \$	23,41 \$
Secrétaire-administrative	23,38 \$	23,91 \$	24,44 \$	24,99 \$	25,56 \$	26,13 \$	26,78 \$
Secrétaire-réceptionniste	20,92 \$	21,39 \$	21,87 \$	22,36 \$	22,87 \$	23,38 \$	23,97 \$
Technicien traitement des eaux/voirie	24,89 \$	25,45 \$	26,02 \$	26,61 \$	27,21 \$	27,82 \$	28,51 \$

La rétroactivité sera payée au prorata des heures régulières et celles de temps supplémentaire dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective de travail. Les personnes qui étaient en absences selon la convention collective, recevront également un ajustement selon le montant qu'ils auraient dû recevoir s'il avait été au salaire tel qu'augment pour cette période.

Lorsque qu'un étudiant rencontre la définition du terme, il reçoit 70% du salaire du poste qu'il occupe, échelon 1 (pleinement payé moins 8 %), ou du salaire de Préposé aux travaux publics s'il occupe un poste non défini dans le tableau ci-dessus.

Échelons :

Un employé nouvellement embauché, débute au salaire du poste indiqué ci-dessus moins huit pourcent (8%).

ANNEXE « D » SALAIRE ET POSTE ÉTUDIANTS

Abrogé

ANNEXE « E » TABLEAU VÊTEMENTS

Type de vêtements	Brodé	Points	Qté. Min. requis
Couvre chaussure		45	
claque haute		50	
Manteau (PARKA) hiver Hi-Vis	X	155	1
Manteau 3 saison Hi vis	X	60	1
Manteau Hiver 7 en 1	X	145	
Salopette d'hiver Haute visibilité		120	
pantalons cargo		50	5
chemise de travail m-longue	X	55	5
chemise de travail m-courte	X	41	
T-shirt	X	28	
t-shirt manches longues	X	30	
Polo, manches courtes	X	38	
Polo, manches longues	X	43	
coton ouaté (kangourou)	X	30	
veste coton ouaté zip	X	30	
Kit imperméable Hi vis		150	
Botte de pluie Cap		75	
gants de travail hiver (50 PAIRES)			
gants de travail (50 paires)			
tuque (50x)		4	
Casquette	X	15	
Cache cou (50x)		4	
Broderie logo de la ville		10	

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A LACOLLE, CE 15 E JOUR DU MOIS
DE MAI 2018

MUNICIPALITÉ DE LACOLLE

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4947


PAR : JACQUES LEMAISTRE CARON


PAR : MAXIME ZUBER


PAR : MARIELLE FABRE


PAR : MARIO JEAN


PAR : MARTIN EMOND


PAR : SUZANNE LACROIX