

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre :

LA MUNICIPALITÉ DE LAROCHE,

ci-après désignée :
L'EMPLOYEUR

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4579,**

ci-après désigné :
LE SYNDICAT

2019 - 2023

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique  **FTU**

Municipalité de
LAROCHE


TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DES PARTIES	2
ARTICLE 3	JURIDICTION	2
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2
ARTICLE 5	DÉFINITIONS	2
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 7	ACTIVITÉS SYNDICALES	4
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	5
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	6
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	7
ARTICLE 11	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	8
ARTICLE 12	SALAIRES HORAIRES PAR FONCTION	9
ARTICLE 13	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	9
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	10
ARTICLE 15	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	10
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	11
ARTICLE 17	CONGÉS MOBILES	12
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX	12
ARTICLE 19	CONGÉS SANS SOLDE	13
ARTICLE 20	CONGÉ MATERNITÉ ET PARENTAL	13
ARTICLE 21	COURS DE PERFECTIONNEMENT	15
ARTICLE 22	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	15
ARTICLE 23	CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES	16
ARTICLE 24	ASSURANCE COLLECTIVE	16
ARTICLE 25	RÉGIME DE RETRAITE	17

ARTICLE 26	COMITÉ DE RELATION TRAVAIL	17
ARTICLE 27	ALLOCATIONS DIVERSES :	18
ARTICLE 28	FUSION, ANNEXION OU AUTRE	18
ARTICLE 29	RÉTROACTIVITÉ	18
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION	18
ARTICLE 31	ANNEXES	18
ANNEXE «A»	LISTE DES FONCTIONS	20
ANNEXE «B»	LISTE D'ANCIENNETÉ AU 31 JUIN 2015	21
ANNEXE «C»	SALAIRES	22
ANNEXE «D»	DESCRIPTION DES TÂCHES	23

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 Le but de la présente convention collective est de promouvoir l'harmonie entre l'Employeur et ses employés, d'assurer d'une part un rendement honnête et loyal, la protection et d'autre part d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 1.2 Cette convention collective reconnaît de plus qu'il est du devoir de l'Employeur et des employés de collaborer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces fins.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES PARTIES

- 2.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 19 décembre 2002 par l'agente de relations du travail, Mme Mona Côté, de la Commission des relations du travail sous le numéro AQ-2000-0012.

ARTICLE 3 JURIDICTION

- 3.1 La présente convention collective s'applique à tous les employés identifiés à l'annexe B à la signature de la présente convention collective ainsi qu'à ceux qui sont inscrits à la liste d'ancienneté en annexe même s'ils ne sont pas à l'emploi ainsi qu'aux nouveaux employés embauchés en cours de convention collective.
- 3.2 Les fonctions régies par la présente convention collective au moment de sa signature apparaissent à l'annexe "A".

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4.1 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
- 4.2 Tout article des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation du pays, de la province, est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente, les mots et expressions suivants sont définis comme suit :

- 5.1 **Employeur**: le mot «Employeur» signifie la Municipalité de Larouche.
- 5.2 **Employé**: le mot «Employé» signifie toute personne à l'emploi de la Municipalité de Larouche visé par l'article 3.1 et/ou l'annexe B.
- 5.3 **Municipalité**: le mot «Municipalité» signifie la Municipalité de Larouche.

- 5.4 Syndicat: le mot «Syndicat» signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4579.
- 5.5 Employé permanent: toute personne embauchée et à l'emploi de la Municipalité de Larouche, travaillant à temps plein ou à temps partiel et ayant complété la période de probation prévue à l'article 10.
- 5.6 Employé temporaire: toute personne embauchée lors de surcroît temporaire de travail du service régulier assuré par l'Employeur, lors d'un événement imprévu, pour remplacer un employé permanent, lors de travaux spéciaux, ou qui est embauché de façon intermittente ou saisonnière par l'Employeur pour le fonctionnement des services réguliers ou normaux assumés par l'Employeur.
- 5.7 Employé en probation: toute personne nouvellement embauchée et n'ayant pas complété la période de probation prévue à l'article 10.
- 5.8 Jour: le mot «Jour» signifie une période de calendrier de 24 heures, débutant à 00h01 et se terminant à 24h. L'expression «Jour ouvrable» signifie une période de travail déterminée.
- 5.9 Semaine: le mot «Semaine» signifie une période de calendrier débutant le dimanche à 00h01 et se terminant le samedi à 24h.
- 5.10 Jour de travail: L'expression «Jour de travail» signifie une période de sept heures quarante-cinq (7h45) ou de huit (8) heures, selon le groupe d'employés concernés, du lundi au jeudi et de quatre (4) heures pour le vendredi.
- 5.11 Ancienneté: le mot «Ancienneté» signifie la durée totale en années, mois, semaines et jours de service continu pour lequel l'employé détient un emploi à temps plein (28 heures et plus par semaine), pour les employés de service à temps partiel, 1 an représente 239 jours de travail de 8 heures et pour les employés de bureau à temps partiel 1 an représente 239 jours de travail de 7 heures.
- 5.12 Service continu: la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- 5.13 Employé de bureau: l'expression «Employé de bureau» signifie tout employé affecté aux services de la gestion financière et administrative, du greffe, de l'urbanisme, du développement et de coordination en loisirs.
- 5.14 Employé de service: l'expression «Employé de service» désigne tout employé affecté aux services de la voirie, de l'aqueduc et des égouts, vidanges, de l'entretien des terrains et bâtisses de la Municipalité. Cette catégorie inclut les journaliers à l'entretien et les journaliers aux travaux publics.
- 5.16 Grief: toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- 5.17 Conjoint: 2 personnes de même sexe ou de sexe opposé:

- a) qui sont mariés et cohabitent;
 - b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - c) qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 5.18 **Fonction ou poste vacant:** fonction ou poste qui devient définitivement libre sauf s'il est aboli par l'Employeur.
- 5.19 **Mise à pied:** perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou à la vie économique et/ou manque de travail.
- 5.20 **CRT:** l'expression «CRT» signifie le comité de relation de travail.
- 5.21 **Genre:** dans cette convention collective le genre utilisé se prête autant aux employés masculins que féminins à moins de stipulations contraires.
- 5.22 **Employé étudiant:**
- Un salarié embauché à l'entretien des parcs et pelouses, aux travaux publics (saison estivale), à la patinoire ou toute autre tâche, qui est inscrit dans une institution d'enseignement aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme;
- Cet employé est assujéti aux dispositions de la présente en ce qui a trait au salaire, à la semaine et heures de travail, temps supplémentaire, jours chômés et payés, vacances, santé-sécurité au travail.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.1 Tout employé de la municipalité a le choix d'être membre du Syndicat ou non. Dans le cas où un employé ne désire pas être membre du Syndicat, l'Employeur perçoit la cotisation syndicale au même titre que les employés membres en règle.
- 6.2 L'Employeur déduit sur chaque paie de tout employé membre du Syndicat une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et en fait remise intégrale au trésorier de celui-ci, le 15 de chaque mois, avec un état indiquant le montant prélevé en regard du nom de chaque employé membre du Syndicat.
- 6.3 L'Employeur indique à chaque année sur les feuillets T-4 et Relevé 1 les cotisations syndicales perçues durant l'année.

ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.1 Les membres du Syndicat choisis comme délégués pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences, sont autorisés à quitter leur travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'ils produisent à cet effet, 5 jours ouvrables avant leur départ, un certificat au directeur général concerné, lequel ne pourra refuser à moins de circonstances incontrôlables.
- 7.2 Le Syndicat aura droit, pour le congé précité à l'article 7.1, à 15 jours ouvrables (10 jours sans solde remboursés par le Syndicat et 5 jours avec solde), par année de

convention. D'autre part, lors de tels congés, un seul employé à la fois pourra s'absenter, à moins que le directeur général n'accepte d'en libérer davantage et à la condition qu'il produise 3 jours ouvrables avant le congé, un avis au directeur général, lequel ne pourra refuser à moins que les opérations normales de l'Employeur ne soient affectées. Lors de congé sans solde, l'Employeur accepte de verser le salaire régulier de l'employé pour les jours d'absences et de facturer le Syndicat par la suite, lequel s'engage à rembourser le salaire et les bénéfices marginaux à l'Employeur. Une pièce justificative pourra être demandée par le directeur général pour attester de l'activité syndicale.

- 7.3 À l'occasion de la négociation, de la conciliation, de l'arbitrage d'une convention collective, 2 représentants du Syndicat pourront s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, lorsque la négociation s'effectuera en présence des parties patronale et syndicale sur les heures de travail, et ce, après avis au directeur général.
- 7.4 À l'occasion d'arbitrage d'un grief, un représentant du Syndicat ainsi que le signataire du grief pourront s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, après avis au directeur général. De plus, les témoins pourront s'absenter, sans perte de salaire, pour la durée de leur témoignage lorsque l'audition du grief se tient dans les bureaux de la municipalité. Dans le cas d'un grief collectif, un employé est désigné par le Syndicat.
- 7.5 Affichage: le Syndicat a le droit d'afficher les avis et l'information destinés à ses membres sur un tableau d'affichage fourni à cet effet.
- 7.6 Le conseiller syndical se voit accorder l'entrée libre aux lieu et place d'affaires de l'Employeur afin de pouvoir s'entretenir de tout problème relatif à la présente convention, après entente avec le directeur général.
- 7.7 Officier du syndicat: le Syndicat fera parvenir à l'Employeur les noms des officiers membres composant la structure syndicale et leurs responsabilités afin d'en connaître les porte-paroles.
- 7.8 L'Employeur fournit gratuitement aux employés un local pour la tenue de leurs assemblées, après entente avec le directeur général, quant aux disponibilités des salles.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 8.1 a) Si un employé ou le Syndicat estime que l'Employeur ne respecte pas la convention collective, celui-ci, seul ou accompagné d'un officier du syndicat, peut soumettre un grief dans les 10 jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance des faits s'ils ne pouvaient être connus immédiatement. L'avis d'un grief doit indiquer la nature du redressement ou correctif demandé. Le grief est déposé au directeur général ou son remplaçant.
- b) Si l'Employeur estime qu'un employé ne respecte pas la convention collective, celui-ci peut soumettre un grief dans les 10 jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance des faits s'ils ne pouvaient être connus immédiatement. L'avis d'un grief doit indiquer la

nature du redressement ou correctif demandé. Le grief est déposé au président du syndicat ou à son remplaçant.

- 8.2 a) L'Employeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief, indiqué à l'article 8.1 A, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief. La copie de la réponse est envoyée au Syndicat.
- b) Le Syndicat doit donner sa réponse par écrit relativement au grief indiqué à l'article 8.1 b, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date de la réception du grief.
- 8.3 Si le Syndicat décide de maintenir le grief, il le soumet à la procédure d'arbitrage en avisant l'Employeur de sa décision et en suggérant un arbitre, et ce, dans les 30 jours suivant la réponse de l'Employeur à l'étape prévue en 8.2.
- 8.4 En cas de mésentente quant au choix d'un arbitre, les parties s'adressent au ministre du Travail selon la procédure prévue au Code du travail.
- 8.5 À toutes les étapes de la procédure de grief et d'arbitrage, les parties peuvent se rencontrer sur demande de l'une des parties afin de tenter de solutionner le grief.
- 8.6 L'arbitre ainsi nommé a le mandat d'entendre le grief et de rendre toute décision selon les pouvoirs conférés par le Code du travail sans cependant modifier ou ajouter à la convention collective liant les parties.
- 8.7 L'arbitre rend sa décision dans les 60 jours suivant l'audition du grief.
- 8.8 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payables à 50% par chacune des parties.
- 8.9 Les employés et les officiers syndicaux ne subiront aucune perte de salaire pour le temps passé relativement au traitement d'un grief et aucun temps supplémentaire ne sera payé à cet effet.
- 8.10 Les délais prévus au présent article sont de rigueur pour les parties signataires, mais peuvent être prolongés par entente entre les parties sans invalider le grief.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.1 Toute mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un employé peut faire l'objet d'un grief de sa part, sous réserve des dispositions prévues à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 9.2 Dans le cas d'un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet à l'employé l'avis de sanction en y indiquant les motifs et les faits.
- 9.3 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur doit remettre copie de la mesure au Syndicat en même temps que l'employé.
- 9.4 Un avis disciplinaire versé au dossier d'un employé, qui date de plus de 24 mois, ne peut être invoqué par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense et la mesure disciplinaire est retirée du dossier.

- 9.5 Peut constituer une offense, le fait qu'un employé refuse de se former à la demande de l'Employeur, suite à un changement technologique ou à un changement législatif qui touche son travail en conformité avec l'annexe D.
- 9.6 Une offense du type de celle prévue à l'article 9.5 peut mener au congédiement.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.1 Employé permanent: sous réserve de l'article 5.5, l'ancienneté de l'employé permanent débute à compter de la date d'embauche originale et se calcule en année, en mois et en jours. Elle se conserve et s'accumule tant qu'il n'y a pas de rupture d'emploi définitive.
- 10.2 Employé temporaire: l'ancienneté de l'employé occasionnel débute à partir de la date d'embauche originale et se calcule en année, mois, jour, et ce, tant qu'il n'y a pas de mise à pied.
- 10.3 Période de probation: tout nouvel employé sera soumis à une période de probation équivalente à 60 jours ouvrables de travail, le tout à l'intérieur d'une période de 9 mois depuis la date d'embauche.
- 10.4 Liste d'ancienneté: l'Employeur s'engage à fournir une liste d'ancienneté mise à jour une fois par année. L'annexe B constitue la liste officielle d'ancienneté de tous les employés de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective.
- 10.5 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Abandon volontaire de son emploi;
 - b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
 - c) Mise à pied de douze (12) mois consécutifs;
 - d) Défaut de se rapporter à son travail suite à un rappel effectué par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'Employeur dans les 5 jours ouvrables de la date d'envoi dudit avis;
 - e) Absence de travail sans autorisation de plus de 5 jours ouvrables consécutifs;
 - f) Absence pour maladie ou accident non reliés au travail pour une durée excédant 36 mois consécutifs sous réserve de l'article 10.6, paragraphe 2.
- 10.6 L'employé conserve son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Congé sans solde autorisé par le Conseil municipal;
 - b) Absence pour maladie, accident non relié à son travail pour une durée excédant 12 mois consécutifs, mais d'un maximum de 36 mois, à la condition que l'employé fournisse à l'Employeur dans les 30 jours précédant le 12^e mois d'absence, un certificat médical attestant qu'il pourra reprendre normalement le travail dans un délai raisonnable et qu'il aura la capacité physique et mentale

pour l'exécuter. L'Employeur peut toutefois faire examiner l'employé par un médecin de son choix.

- 10.7 L'employé accumule son ancienneté pour toute absence prévue à la présente convention collective, à l'exception de cas mentionnés à l'article 10.5.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 11.1 a) Lorsqu'un poste devient vacant ou est créé, l'Employeur affiche ce poste pour une durée de 7 jours sur un tableau à la vue de tous les employés. De plus, une copie de l'avis public sera envoyée à tous les employés à leur dernière adresse connue.

Cet affichage contient le titre de l'emploi, le statut de l'emploi, la description sommaire des tâches à accomplir, les exigences en relation avec le poste ainsi que le salaire.

Lorsqu'un poste est nouvellement créé et qu'il ne fait pas partie des titres d'emplois existants à l'annexe A, la rémunération sera fixée par l'Employeur et la description des tâches sera décrite par l'Employeur, ainsi que les exigences de l'emploi. La description des tâches et les exigences d'emploi doivent être en relation avec la nouvelle fonction. Le salaire doit être équitable en comparaison avec les fonctions existantes.

- b) L'employé doit soumettre sa candidature par écrit durant la période d'affichage du poste vacant ou nouvellement créé.
- c) Les descriptions de tâches sont celles prévues à l'annexe D de la convention.
- 11.2 L'Employeur accorde le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature pourvu que la personne réponde aux exigences normales et en relation avec l'emploi soit directement ou par équivalence.
- 11.3 Dans tous les cas, l'ensemble du dossier de chaque employé doit être considéré.
- 11.4 Suite à l'affichage, l'Employeur doit faire connaître sa décision par écrit aux employés intéressés, avec copie au Syndicat, dans les 20 jours ouvrables de la fin de l'affichage.
- 11.5 L'employé qui obtient un nouveau poste bénéficie d'une période d'essai et d'entraînement équivalent à 30 jours ouvrables. Pendant cette période, l'employé peut retourner à sa fonction antérieure à sa demande. Dans ce cas, l'Employeur comble le poste en continuant la liste des candidatures reçues lors de la période d'affichage.
- 11.6 Lors de mise à pied, l'Employeur procède en respectant l'ordre inverse d'ancienneté, dans la même fonction, en commençant par les employés temporaires.
- 11.7 Toute mise à pied doit être précédée d'un préavis minimal de 2 semaines ou plus selon les dispositions prévues à cet effet à la Loi des normes minimales du travail quant à la durée du préavis en fonction de la durée de service de l'employé.

- 11.8 La mise à pied d'un employé permanent est effectuée lorsque la semaine de travail est complétée. Pour ce qui est des employés temporaires, la mise à pied est effectuée lorsque le travail est terminé.
- 11.9 Tout employé requis d'occuper un poste ou une fonction d'un autre employé pour plus de 2 semaines, reçoit le salaire de ce poste ou fonction pour toute la durée de l'affectation sauf dans le cas d'une affectation de salaire inférieur. Dans ce cas, l'employé conserve son salaire.
- 11.10 Toute affectation temporaire sera offerte en priorité aux employés de la Municipalité de Larouche pourvu que la personne rencontre les exigences de l'emploi.
- 11.11 L'employé appelé à remplacer temporairement une personne exclue de l'unité d'accréditation reçoit une majoration de 15% de son salaire.
- 11.12 L'employé qui quitte son emploi reçoit tous les montants qui lui sont dus en application de la convention.
- 11.13 Tout employé régi par la présente et qui désire quitter son emploi doit en aviser son Employeur par écrit au moins 10 jours ouvrables avant la fin de son engagement.

ARTICLE 12 SALAIRES HORAIRES PAR FONCTION

- 12.1 Les salaires horaires sont ceux apparaissant à l'annexe «C».
- 12.2 Les employés sont payés le mercredi par dépôt direct.
- 12.3 Les bulletins de paie contiennent toutes les informations nécessaires quant au salaire versé, les heures de travail régulières et supplémentaires, les primes ou allocations, les retenues effectuées, ainsi que le cumulatif du salaire et des retenues effectuées dans l'année fiscale en cours.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 13.1 La semaine régulière de travail pour les employés de bureau est de 35 heures réparties comme suit:
- du lundi au jeudi: de 8h à 12h et de 13h à 16h45 et le vendredi de 8h à 12h à moins d'entente mutuelle entre les deux parties.
- 13.2 La semaine régulière de travail des employés de services est de 40 heures par semaine réparties du lundi au jeudi de 7h à 12h et de 13h à 17h et le vendredi de 8h à 12h à moins d'entente mutuelle entre les deux parties.

Si un employé de service le désire et après entente avec son supérieur, sa semaine de travail peut être réduite.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.1 Tout temps supplémentaire doit être approuvé par le supérieur immédiat de l'employé concerné. Tout travail requis par l'Employeur en dehors des heures prévues à l'article 13 de la convention, est rémunéré au taux et demi du salaire.
- 14.2 À la demande de l'employé, les heures supplémentaires peuvent être accumulées en temps au taux et demi afin de se procurer un congé compensatoire à être pris après entente avec le supérieur. Ces congés doivent être pris dans l'année où ils sont cumulés ou reportés à l'année suivante après entente entre les parties. Si les congés ne sont pas pris, l'Employeur paiera les heures supplémentaires à l'employé, à la fin de l'année.

En dehors des interventions planifiées, l'employé rappelé au travail en dehors des heures ou des jours réguliers reçoit un minimum équivalent à 3 heures de salaire.

L'Employeur doit d'abord faire exécuter tout travail en temps supplémentaire par les employés permanents, à la condition qu'ils soient capables de remplir normalement la fonction.

L'Employeur doit répartir équitablement le temps supplémentaire dans la mesure du possible parmi les employés permanents, à condition que les employés aient les qualifications et habiletés requises pour la fonction.

Tout travail en temps supplémentaire n'est pas obligatoire pour les employés dans la mesure où l'Employeur pourra faire exécuter le travail concerné. De plus, l'Employeur ne peut exiger d'un employé en vacances ou absent pour cause de maladie ou accident d'exécuter du travail en temps supplémentaire.

ARTICLE 15 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 15.1 Les jours suivants sont chômés et payés pour tous les employés :
- le Jour de l'An
 - le lendemain de Jour de l'An
 - le Vendredi saint (½ journée)
 - le lundi de Pâques
 - la fête des Patriotes
 - la Fête du Québec (24 juin)
 - la fête du Canada (1^{er} juillet)
 - la fête du Travail
 - la fête de l'Action de grâces
 - la veille de Noël
 - le jour de Noël
 - le lendemain du jour de Noël
 - la veille du Jour de l'An
- 15.2 Si le congé survient un samedi, il est devancé au vendredi précédent. S'il survient un dimanche, il est reporté au lundi suivant. Si la veille ou le lendemain sont également des jours chômés, ceux-ci sont devancés ou reportés de la même façon. Si le congé survient un vendredi, il débute le jeudi midi pour se terminer le vendredi midi, sauf pour le Vendredi saint qui demeure ½ journée le vendredi avant-midi.

- 15.3 Tout employé à temps partiel bénéficie d'un congé chômé payé à son taux de salaire; lorsqu'un congé énuméré à l'article 15.1 survient le jour qu'il travaille habituellement et qu'il ne soit pas absenté sans l'autorisation de l'Employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de l'un de ces congés.
- 15.4 Si un congé payé survient durant la période de vacances annuelles d'un employé, il est alors reporté à une date ultérieure, après entente avec son supérieur immédiat.
- 15.5 Tout employé requis de travailler un jour de fête chômée est rémunéré au taux de 150% du salaire pour les heures de travail effectuées.
- 15.6 L'employé temporaire a droit au paiement de tout congé férié selon les dispositions de la loi sur les normes minimales de travail.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

- 16.1 Pour les fins des vacances annuelles, la période de référence correspond à la période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 16.2
- a) L'employé justifiant entre 1 an et 2 ans et 364 jours d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente bénéficie de 10 jours ouvrables de vacances pour l'année ou 4% du taux de salaire de l'employé payé selon le taux horaire;
 - b) L'employé justifiant entre 3 ans et 7 ans et 364 jours d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente bénéficie de 15 jours ouvrables de vacances pour l'année ou 6% du taux de salaire de l'employé payé selon le taux horaire;
 - c) L'employé justifiant entre 8 ans et 15 ans et 364 jours d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente bénéficie de 20 jours ouvrables de vacances pour l'année ou 8% du taux de salaire de l'employé payé selon le taux horaire.
 - d) L'employé justifiant entre 16 ans et 19 ans et 364 jours d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente bénéficie de 25 jours ouvrables de vacances pour l'année ou 10% du taux de salaire de l'employé payé selon le taux horaire.
 - e) L'employé justifiant 20 ans et plus d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente bénéficie d'une journée additionnelle par année jusqu'à un maximum de 30 jours ouvrables de vacances pour l'année ou 12% du taux de salaire de l'employé payé selon le taux horaire.
- 16.3 Les employés choisissent les dates de leurs vacances annuelles au plus tard le 15 mars de chaque année. L'Employeur affiche au plus tard le 30 mars le choix des vacances des employés.
- 16.4 Toute absence rémunérée prévue à la présente convention collective ne peut diminuer le quantum des vacances auxquelles l'employé a le droit durant l'année.
- 16.5 L'adjointe administrative ne pourra, à moins d'une entente avec son supérieur immédiat, prendre de vacances annuelles pendant les mois de janvier, février ou mars.

- 16.6 Dans le cas de l'inspecteur municipal, à cause de la nature spécifique de ses fonctions, il ne pourra prendre de vacances à moins d'autorisation de son supérieur immédiat pendant les mois de mai, juin et juillet.
- 16.7 Afin de permettre à tous de prendre des vacances entre le 24 juin et le 31 août, l'Employeur doit accorder à tous les employés qui en font la demande, sauf l'inspecteur municipal dont il est fait mention à l'article 16.6, 2 semaines consécutives de vacances entre ces dates. S'il y a entente avec l'Employeur, l'employé pourra obtenir plus de 2 semaines.
- 16.8 Dans le cas de maladie, accident du travail, congé sans solde, congé de maternité ou tout autre cas imprévu, l'employé pourra reporter son solde de vacances au-delà de la période fixée après avis au supérieur immédiat.
- 16.9 L'Employeur peut fermer complètement ses services durant la période du 1er juin au 1er septembre de chaque année, pour une durée d'une ou 2 semaines. L'Employeur avise les employés avant le 1^{er} avril de la date de fermeture.

ARTICLE 17 CONGÉS MOBILES

- 17.1 Un crédit de 8 congés par année est accordé à chaque employé permanent au 1^{er} janvier de l'année. Ces congés sont pris au choix de l'employé, après entente avec son supérieur immédiat. L'employé qui devient permanent au cours de l'année, se voit accorder un crédit calculé au prorata des mois restant dans l'année.
- 17.2 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé mentionné à l'article 17.1 doit aviser le directeur général le plus rapidement possible à la première journée d'absence.
- 17.3 Le solde des jours de congés mobiles non utilisés ou non transférés est payable à raison de 100% du taux de salaire de l'employé, à la deuxième période de paie du mois de décembre.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.1 Tout employé permanent et à temps partiel a droit à un congé sans perte de traitement, lors des événements suivants:
- a) lors du décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
 - b) lors du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur ou d'un petit-enfant: 3 jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
 - c) lors du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent: 2 jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
 - d) lorsque survient un décès selon les paragraphes a, b et c, à plus de 200 kilomètres de Larouche (selon le tableau des distances de Québec511), les employés, ont droit à 1 jour ouvrable additionnel de congé, sans perte de traitement;

e) si un décès concerné par le présent article survient pendant les vacances d'un employé, les jours de congé prévus sont reportés.

18.2 Dans le cas où un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, il ne doit subir aucune perte de salaire régulier, pendant qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'employé doit remettre à l'Employeur les sommes perçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur. Le présent article ne s'applique pas dans le cas où l'employé est un témoin intéressé dans la cause pour laquelle il s'absente de son travail.

18.3 Tout employé convoqué par l'Employeur comme témoin dans une instance judiciaire bénéficie des avantages prévus à l'article 18.2 en plus du paiement de ses frais de séjour et de déplacement, s'il y a lieu.

ARTICLE 19 CONGÉS SANS SOLDE

19.1 L'employé qui a accumulé 2 années d'ancienneté auprès de l'Employeur peut prendre si l'employeur y consent un congé sans solde d'une durée de plus de 1 mois jusqu'à un maximum de 12 mois de calendrier. Le congé sans solde peut être à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, l'Employeur peut accorder un congé sans solde de moins de 1 mois à tout employé qui en fait la demande.

19.2 L'employé qui désire prendre un congé sans solde de plus de 1 mois doit transmettre une demande à l'Employeur au moins 30 jours avant le début du congé. Cette demande doit indiquer la date prévue de retour au travail.

19.3 Durant un congé sans solde, l'employé peut se prévaloir des régimes d'assurance et de retraite en vigueur à condition que ces régimes le permettent. Dans un tel cas, l'employé doit en aviser l'Employeur au moins 10 jours ouvrables avant le début du congé; L'employé verse la totalité des primes exigibles selon des modalités convenues entre l'employé et l'Employeur.

19.4 L'employé qui désire devancer sa date de retour au travail doit en aviser l'Employeur au moins 30 jours à l'avance.

19.5 Au terme de son congé sans solde, l'employé reprend le poste qu'il occupait au moment de prendre le congé et si ce poste est aboli, il réintègre un autre poste selon la convention collective.

ARTICLE 20 CONGÉ MATERNITÉ ET PARENTAL

20.1 L'Employeur convient de respecter les dispositions du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et du règlement sur les normes de travail, en sus de celles prévues au présent article.

- 20.2 L'employée enceinte éligible au RQAP ou les normes de travail a droit à un congé d'une durée de 30 semaines sans solde. La répartition du congé avant et après l'accouchement appartient à l'employée.
- 20.3 L'employée ne peut se prévaloir du congé avant le début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- À partir de la 6^e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de l'employée qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée néglige ou refuse de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 20.4 Au moins 3 semaines avant son départ, l'employée doit donner un avis écrit à l'Employeur indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise, ainsi que la date prévue pour son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 20.5 Dans les cas où l'employée veut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 20.4 et dans les cas prévus à l'article 20.6, elle doit aviser par écrit l'Employeur au moins 3 semaines avant la date de son retour au travail.
- Si l'employée revient au travail dans les 4 semaines suivant l'accouchement, l'Employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- 20.6 À l'expiration du congé, l'employée peut obtenir sur demande une prolongation sans solde d'une durée maximale de 12 mois. S'il s'agit d'une cause de santé reliée à sa grossesse l'employée doit fournir un certificat médical à cet effet.
- 20.7 Dans tous les cas prévus à l'article 20.2, l'employée continue d'accumuler son ancienneté.
- 20.8 **Naissance ou adoption:** Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé justifie plus de 60 jours de calendrier de service continu.
- Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter que pendant 2 jours sans salaire.
- 20.9 a) **Congé parental:** Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas l'âge scolaire ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

- b) Le congé parental ne peut commencer avant le jour de la naissance ou le jour où l'enfant est confié à l'employé (adoption), et il se termine au plus tard 70 semaines après.
- c) Le congé parental peut être pris après qu'un avis d'au moins 3 semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, a été donné à l'Employeur.
- d) Un employé peut s'absenter 5 jours par année sans salaire pour remplir les obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si le directeur général y consent.

ARTICLE 21 COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 21.1 L'employé qui suit un cours de perfectionnement relié à ses fonctions et accepté par l'Employeur est remboursé de ses frais d'inscription et de scolarité, sur présentation des pièces justificatives.
- 21.2 Tout employé qui, à la demande de l'Employeur, doit suivre des cours de perfectionnement durant ses heures de travail, ne subit aucune perte de traitement. De plus, l'Employeur paie tous les frais de séjour et de déplacement inhérent à de tels cas.

ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 22.1 L'Employeur convient de respecter les dispositions de la Loi sur la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, le règlement relatif à la qualité du milieu de travail ainsi que toute autre loi ou règlement touchant la santé et la sécurité au travail.
- 22.2 Les parties s'engagent à assurer la santé et la sécurité des employés et à discuter de tout problème relatif à la santé et à la sécurité au travail.
- 22.3 L'Employeur fournit gratuitement à tout employé permanent et à temps partiel dont la tâche le nécessite, les articles, vêtements et équipements suivants:
 - a) Bottes longues en caoutchouc;
 - b) Gants de caoutchouc;
 - c) Casques de sécurité;
 - d) Lunette de sécurité;
 - e) Habits de pluie;
 - f) Dossards de sécurité;
 - g) Bottes courtes de travail;
 - h) Gants de travail;
 - i) Habit pour le chlore;
 - j) Lunette ajustée sécuritaire: une paire par 2 ans, payées par l'Employeur si des lunettes ajustées sécuritaires sont prescrites par un spécialiste de la vue. En

cas de bris lors du travail, l'Employeur paiera 50% des réparations ou du remplacement;

- k) Équipements de protection individuelle;
- l) Vêtements adéquats (saison hivernale): habit de neige, bottes, mitaines.

- 22.4 L'Employeur remplace les items énumérés à l'article 22.3, sur remise de l'item usagé correspondant, mais pas plus d'une fois par année, à l'exclusion des gants. Les articles, vêtements et équipements fournis à l'employé doivent demeurer sur les lieux de travail en dehors des heures de travail.
- 22.5 L'employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle ne subit aucune perte de traitement pour la journée de l'événement.
- 22.6 De plus, tous les frais inhérents applicables à l'employé seulement, lors de la journée de l'événement mentionné à l'article 22.5, sont payés par l'Employeur.
- 22.7 L'employé doit obligatoirement respecter le port des équipements de sécurité.

ARTICLE 23 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

- 23.1 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.
- 23.2 Lors des changements décrits à l'article 23.1, l'Employeur avise le Syndicat au moins 45 jours de calendrier avant la mise en vigueur de ces dits changements.
- 23.3 Aucun employé permanent ne subira de baisse de salaire, de mise à pied ou de réduction de la semaine de travail, par suite ou à l'occasion de l'un ou l'autre des changements prévus ci-dessus. L'employé pourra être affecté à une autre fonction.

ARTICLE 24 ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.1 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention collective de travail, un plan d'assurance collective tel que soumis par les employés et d'y participer à l'égard et pour le bénéfice des employés permanents et à temps partiel à raison de 50% de la prime, sa participation s'appliquant d'abord sur l'assurance salaire.
- 24.2 L'Employeur va payer sa quote-part de prime pour l'employé permanent et à temps partiel s'il est en service effectif continu de l'Employeur et, s'il est absent pour raison de maladie industrielle ou accident de travail uniquement.
- 24.3 Le plan d'assurance collective ne pourra être modifié qu'après entente entre les parties.

ARTICLE 25 RÉGIME DE RETRAITE

25.1 L'Employeur met à la disposition des employés un fonds de pension de type REER collectif.

25.2 Voici le tableau de contribution de l'employé et de l'employeur au RÉER collectif:

SI L'EMPLOYÉ CONTRIBUE:	L'EMPLOYEUR CONTRIBUERA:
0%	0%
4%	7%
5%	8%
6%	9%

Si un employé contribue pour moins de 4% à son RÉER, la municipalité ne contribuera pas. Si un employé contribue pour plus de 6% à son RÉER, la contribution maximale de la municipalité sera de 9%.

25.3 La contribution de l'Employeur au REER collectif est toujours acquise à l'employé et lui appartient en totalité advenant son départ éventuel. Cependant, en d'autres temps, si des montants sont retirés de la compagnie de fiducie, l'employé devra alors assumer lui-même les pénalités prévues à cet effet (administration pour retrait anticipé, impôts, frais divers, etc.) L'Employeur met à la disposition de son personnel, la convention de dépôt et de gestion ainsi que les règlements qui se rattachent au Régime collectif d'épargne retraite. Ces documents sont disponibles en tout temps au secrétariat de la municipalité.

25.4 Les contributions sont versées mensuellement au compte de chaque employé admissible.

ARTICLE 26 COMITÉ DE RELATION TRAVAIL

26.1 Les parties s'engagent à former un comité bipartite de relation de travail, composé de 2 membres de chacune des parties et ce, dans les 30 jours de la signature de cette convention collective. Pour les représentants de l'Employeur (le directeur général et un élu), ces derniers sont nommés par résolution du Conseil.

26.2 Le Comité se réunit au besoin, et il a pour mandat d'étudier et de proposer des recommandations à l'égard de tout problème relatif à la présente convention collective, de plus, il doit aussi être question, lors de ces rencontres, de tout sujet émanant des 2 parties qui touchent les activités du travail et les relations employeur-employés.

ARTICLE 27 ALLOCATIONS DIVERSES :

27.1 Repas: Lorsque la nature du travail le requiert ou lorsqu'un employé est en déplacement en dehors de la municipalité sur les heures normales de repas, il reçoit pour ses repas les montants définis par résolution du conseil municipal.

Pour l'hébergement:

Hôtel: Coût réel engendré sur présentation de pièces justificatives.

Chez un particulier: 25\$ par nuit.

27.2 Les dépenses d'utilisation d'automobile sont remboursées au kilométrage selon les montants définis par résolution du conseil municipal.

27.3 Si à la demande de l'Employeur, un véhicule personnel sert pour le travail, la municipalité de Larouche paiera à celui-ci un montant forfaitaire de 10\$ par jour de service réquisitionné; cet article ne s'applique pas pour les employés ou les dépenses d'utilisation d'automobile sont remboursées au kilomètre.

ARTICLE 28 FUSION, ANNEXION OU AUTRE

28.1 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Municipalité, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Municipalité. L'Employeur convient, le cas échéant, de rencontrer au préalable avec le Syndicat afin de discuter des modalités selon lesquelles le ou les nouveaux Employeurs s'engageront à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 29 RÉTROACTIVITÉ

29.1 Les salaires prévus à l'annexe «C» ont un effet rétroactif au **1^{er} juillet 2019**.

La rétroactivité est versée aux employés dans les 30 jours suivants la signature de la convention collective.

ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION

30.1 Sous réserve de l'article 29, la convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 juin 2023.

30.2 Toutefois, elle demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

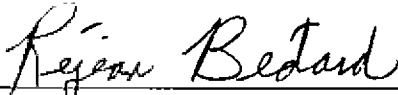
ARTICLE 31 ANNEXES

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

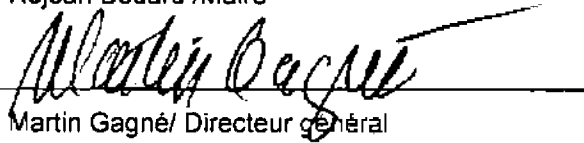
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAROUCHE,

CE 7 IÈME JOUR DE OCTOBRE 2019

MUNICIPALITÉ DE LAROUCHE



Réjean Bédard / Maire

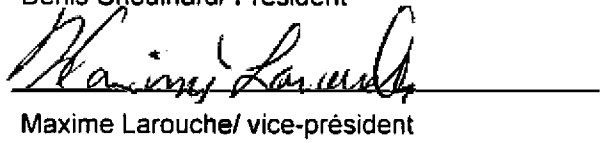


Martin Gagné / Directeur général

SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4579



Denis Chouinard / Président



Maxime Larouche / vice-président

ANNEXE A

LISTE DES FONCTIONS

1- EMPLOYÉS DE BUREAU

- 1.1 Adjointe administrative
- 1.2 Inspecteur municipal
- 1.3 Agent de développement
- 1.4 Coordonnateur en loisirs
- 1.5 Étudiant

2- JOURNALIERS

- 2.1 Journalier aux travaux publics
- 2.2 Journalier à l'entretien
- 2.3 Étudiant

ANNEXE B
LISTE D'ANCIENNETÉ AU 30 JUIN 2019

EMPLOYÉ DE BUREAU	TITRE	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ
Lynda Simard	Adjointe administrative	27-11-1989	24 ans, 7 semaines
Denis Chouinard	Inspecteur municipal	02-05-1988	28 ans, 13 semaines
Amélie Pageau	Agente de développement	19-08-2019	0 an, 0 semaine
Maxime Larouche	Coordonnateur en loisirs	14-04-2002	11 ans, 28 semaines

EMPLOYÉ DE SERVICES	TITRE	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ
Noël Pelletier	Journalier (travaux publics)	23-01-1979	26 ans, 7 semaines
Miguel Simard	Journalier (à l'entretien)	18-05-2001	14 ans, 10 semaines
Jean-Philippe Lessard	Journalier (travaux publics)	27-05-2019	0 an, 4 semaines

ANNEXE C SALAIRES

	01-07-2019	01-07-2020	01-07-2021	01-07-2022
EMPLOYÉS DE BUREAU				
Adjointe administrative	24,75\$			
Agent de développement	24,44\$			
Coordonnateur en loisirs	24,44\$	Pour chaque année de la convention		
Inspecteur municipal	26,34\$	Coût de la vie + 1%, minimum 3% / année		
EMPLOYÉS DE SERVICE				
Journalier à l'entretien	19,55\$			
Journalier aux travaux publics	23,68\$			
Emploi étudiant		Salaire minimum + 1,00\$ / heure		

Échelle de salaire

Lors de l'embauche d'un nouvel employé, le salaire de l'annexe C s'applique en relation avec la gradation d'échelon suivante pour chaque année de service ou au maximum selon la date d'embauche :

Année 1: 80% du salaire

Année 2: 90% du salaire

Année 3: 100 % du salaire

En fonction de l'expérience des nouveaux salariés, ce pourcentage pourra être revu à la hausse, mais il ne pourra être inférieur.

ANNEXE D **DESCRIPTION DES TÂCHES**

À fournir ultérieurement

/ld unifor-2023

(4579 cc 2019-2023)

