

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE BOISCHATEL

(Appelée ci-après: "L'EMPLOYEUR")

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DE LA MUNICIPALITÉ DE BOISCHATEL,
SECTION LOCALE 2736 DU SCFP**

(Appelé ci-après: "LE SYNDICAT")

2019-2025

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance du syndicat	1
3	Définitions.....	1
4	Champ d'application	4
5	Régime syndical	5
6	Retenue syndicale.....	6
7	Droits et obligations des parties.....	6
8	Activités syndicales	7
9	Ancienneté.....	8
10	Procédure de règlement des griefs.....	10
11	Procédure d'arbitrage.....	10
12	Mesures disciplinaires.....	11
13	Semaine normale de travail.....	12
14	Travail supplémentaire	13
15	Jours fériés.....	14
16	Vacances annuelles.....	14
17	Congés sociaux.....	16
18	Droits parentaux	17
19	Salaires	19
20	Primes	20
21	Sous-contrats	21
22	Santé et sécurité	21
23	Congés personnels (maladie et mobiles).....	22
24	Assurance collective.....	23
25	Régime de retraite	23
26	Annexes.....	23
27	Permis de conduire	23

<u>Article</u>		<u>Page</u>
28	Protection judiciaire.....	24
29	Sécurité d'emploi.....	24
30	Perfectionnement.....	25
31	Congé sans solde.....	25
32	Retraite progressive.....	25
33	Protection en cas de fusion	26
34	Entrée en vigueur et durée de la convention	27
<u>Annexes</u>		
1	Classifications et salaires horaires – salariés de bureau.....	28
1	Classifications et salaires horaires – salariés manuels	29
2	Listes d'ancienneté	30
3	Vêtements fournis par l'employeur.....	31

ARTICLE 1 **BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'EMPLOYEUR et ses salariés représentés par le SYNDICAT, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'EMPLOYEUR et ses salariés.

ARTICLE 2 **RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.01 L'EMPLOYEUR reconnaît le Syndicat des Employés Municipaux de la Municipalité de Boischatel, section locale 2736 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.

Le fait qu'une personne exclue de l'unité d'accréditation accomplisse un travail normalement effectué par un salarié régulier ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

ARTICLE 3 **DÉFINITIONS**

- 3.01 Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

3.02 **ANCIENNETÉ**

Durée totale de l'emploi d'un salarié depuis son embauche, exprimée en années, en mois et en jours

3.03 **CLASSIFICATION**

L'une ou l'autre des classifications apparaissant à l'annexe "2" de la convention concernant les salariés et toute autre classification pouvant être créée par l'EMPLOYEUR.

3.04 **CONJOINT**

- a) la personne mariée avec le salarié et qui cohabite avec lui;
- b) la personne qui vit maritalement avec le salarié et est père ou mère d'un même enfant avec ce dernier;
- c) la personne de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec le salarié depuis au moins un (1) an.

3.05 **CONVENTION**

La présente convention collective.

3.06 EMPLOYEUR

La Municipalité de Boischatel.

3.07 GRIEF

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.

3.08 JOUR

Jour de calendrier.

3.09 MISE-À-PIED

Interruption temporaire de l'emploi d'un salarié (autre qu'un salarié régulier) conformément à l'article 9.

3.10 A) PÉRIODE DE PROBATION

Période de travail à laquelle une personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir salarié. Elle est de cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés pour le salarié nommé à un poste à temps complet. Elle est de la moindre des deux périodes suivantes : cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés ou de neuf (9) mois, pour le salarié nommé à un poste à temps partiel ainsi que pour le salarié temporaire et le salarié étudiant.

B) PÉRIODE D'ESSAI

Période de travail à laquelle un salarié est soumis lors de sa nomination à un poste. Elle est d'une durée maximale de trente (30) jours effectivement travaillés.

3.11 POSTE

Une affectation de travail identifiée par les attributions d'une classification prévue au paragraphe 3.03, à l'intérieur d'une unité de travail.

3.12 PROMOTION

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

3.13 RAPPEL

Action de rappeler au travail un salarié ayant fait l'objet d'une mise-à-pied.

3.14 RÉTROGRADATION

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

3.15 SALARIÉ

Personne couverte par le certificat d'accréditation et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 4.

3.16 SALARIÉ RÉGULIER

Un salarié qui a complété la période de probation prévue à l'article 3.10.

- a) Salarié régulier à temps complet :
une personne détenant un poste comportant le nombre d'heures hebdomadaires prévu pour la semaine normale de travail stipulée à l'article 13.
- b) Salarié régulier à temps partiel :
une personne détenant un poste comportant un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à celui prévu à la semaine normale de travail stipulé à l'article 13.

3.17 SALARIÉ EN PÉRIODE DE PROBATION

Une personne nouvellement embauchée qui n'a pas complété le nombre de jours de travail ou les mois cumulatifs stipulés à l'article 3.10 A). Cette clause s'applique à tous les statuts de salariés.

3.18 SALARIÉ TEMPORAIRE

Personne embauchée pour l'une des raisons suivantes :

- a) activités particulières ou travail saisonnier ou surcroît temporaire de travail ou remplacement d'un salarié absent;
- b) programmes spécifiques ou gouvernementaux, ou travaux subventionnés.

3.19 SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

La personne non régie par la convention, de qui le salarié prend régulièrement ses directives de travail ; cette personne constitue à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

3.20 SYNDICAT

Le SYNDICAT des Employés Municipaux de la Municipalité de Boischatel, section locale 2736 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.

3.21 UNITÉ DE TRAVAIL

L'ensemble des salariés relevant d'un même supérieur immédiat dans les catégories suivantes:

- 1) salariés de bureau;
- 2) salariés manuels.

3.22 Dans cette convention, le genre masculin inclut le féminin et vice-versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 4	CHAMP D'APPLICATION
------------------	----------------------------

4.01 La convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve de ce qui suit:

4.02 Pour le salarié en période de probation

Le salarié en période de probation bénéficie de la convention; cependant, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'EMPLOYEUR met fin à son emploi.

4.03 Pour le salarié à temps partiel

Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié à temps partiel est assujéti à la convention.

Cependant, tel salarié ne bénéficie des avantages de la convention qu'au prorata des heures régulières de son poste par rapport aux heures régulières de la semaine normale de travail prévue à la convention, pour un poste de sa classification.

4.04 Pour le salarié temporaire

L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

- a) Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié temporaire mentionné au sous-paragraphe a) de l'article 3.18 ne bénéficie des avantages de la convention que relativement au salaire, aux heures de travail, au temps supplémentaire, au régime syndical. Malgré ce qui précède, tel salarié manuel temporaire qui a effectivement travaillé deux mille quatre-vingts (2080) heures pour l'EMPLOYEUR en temps régulier et tel salarié de bureau temporaire qui a travaillé mille huit cent vingt heures (1820) heures, bénéficie aussi de l'article 15 (jours chômés et payés), ainsi que de l'article 17 (congés sociaux) de la convention.
- b) Cependant, le salarié temporaire mentionné au paragraphe a) de la présente clause a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente clause.

- c) S'il a les qualifications requises et peut satisfaire aux exigences du travail concerné, le salarié temporaire mentionné au sous-paragraphe a) de l'article 3.18 et qui a effectivement travaillé deux mille quatre-vingts (2080) heures en temps régulier dans le cas du salarié manuel et mille huit cent vingt heures (1820) heures dans le cas du salarié de bureau bénéficie d'un droit prioritaire d'embauche pour une période de douze (12) mois à compter de la date de sa mise à pied. Ce droit prioritaire d'embauche ne s'applique pas lorsque l'EMPLOYEUR désire embaucher un salarié temporaire mentionné au paragraphe b) de l'article 3.18.
- d) L'EMPLOYEUR tient à jour une liste de salariés temporaires bénéficiant d'un droit prioritaire d'embauche, tel que mentionné précédemment, y inscrivant pour chacun leur durée d'emploi. Le nom d'un salarié temporaire inscrit sur cette liste, ne travaillant pas pour l'EMPLOYEUR pendant une période de douze (12) mois est automatiquement rayé de la liste;
- e) Lorsque l'EMPLOYEUR désire embaucher un salarié temporaire mentionné au sous-paragraphe a) de l'article 3.18, il embauche le salarié temporaire alors disponible et qui a la plus grande durée d'emploi, à condition qu'il satisfasse aux conditions mentionnées précédemment;
- f) Le salarié temporaire autre qu'un de ceux mentionnés aux sous-paragraphe a) et b) de l'article 3.18 n'est pas assujetti aux dispositions de la convention;
- g) L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

4.05 Pour le salarié étudiant

Le salarié étudiant ne bénéficie des avantages de la convention que relativement au salaire, aux heures de travail, au temps supplémentaire et au régime syndical.

ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL
------------------	------------------------

- 5.01 Tout salarié membre en règle du SYNDICAT au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au SYNDICAT, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du SYNDICAT au moment de son embauche.
- 5.03 Toutefois, l'EMPLOYEUR n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le SYNDICAT l'aurait refusé comme membre ou l'aurait éliminé de ses cadres.

ARTICLE 6**RETENUE SYNDICALE**

- 6.01 À chaque période de paie, l'EMPLOYEUR déduit du salaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière du SYNDICAT, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du SYNDICAT, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'EMPLOYEUR.
- 6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'EMPLOYEUR transmet au trésorier du SYNDICAT les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné et le montant perçu de chacun.
- 6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'EMPLOYEUR et le secrétaire-trésorier du SYNDICAT.

ARTICLE 7**DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- Toutefois, l'EMPLOYEUR reconnaît que toute décision qu'il prend, modifiant les conditions de travail prévues à la convention, est sujette à la procédure d'arbitrage.
- 7.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention entre un salarié et l'EMPLOYEUR n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du SYNDICAT.
- 7.03 Le SYNDICAT peut afficher sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées ; tout autre avis ou document doit recevoir l'approbation de l'EMPLOYEUR avant d'être affiché.
- 7.04 Les conseillers syndicaux peuvent assister aux rencontres des représentants du SYNDICAT avec ceux de l'EMPLOYEUR, après préavis donné à l'EMPLOYEUR dans un délai raisonnable.
- 7.05 En janvier de chaque année, l'EMPLOYEUR remet au SYNDICAT la liste des salariés réguliers spécifiant pour chacun le nom, la classification, la date d'embauche, l'ancienneté, le nombre de jours de maladie et le nombre de jours de vacances à son crédit.
- Avec sa remise mensuelle de cotisations, l'EMPLOYEUR remet au SYNDICAT la liste des nouveaux salariés, leur date d'embauche et leur classification.
- 7.06 Le SYNDICAT doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'EMPLOYEUR la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.07 L'EMPLOYEUR par ses représentants et le SYNDICAT par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à l'endroit de l'un des représentants ou des membres du

SYNDICAT à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations contractées par la loi et la convention.

ARTICLE 8

ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Un membre du SYNDICAT choisi comme délégué pour participer à des congrès et stages d'études requérant une ou des absences est autorisé à quitter son travail à la condition qu'il produise à cet effet, au directeur général ou en son absence au directeur général adjoint, si possible, sept (7) jours avant son départ, un certificat du président ou secrétaire-trésorier du SYNDICAT. Si en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué devait survenir à un moment où l'administration de l'EMPLOYEUR serait sérieusement affectée par son absence, le SYNDICAT devra alors choisir un autre délégué.
- 8.02 Le salarié représentant officiel du SYNDICAT ne subit pas de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée par l'EMPLOYEUR durant les heures de travail.
- 8.03 Les officiers du SYNDICAT peuvent obtenir une autorisation d'absence sans solde pour s'occuper de l'administration courante du SYNDICAT si les besoins du service le permettent.
- 8.04 Les témoins ou représentants des parties sont libérés sans perte de salaire lorsque leur présence est requise durant les heures de travail devant l'un des comités prévus à la convention collective.
- 8.05 Deux (2) représentants syndicaux dont un (1) salarié manuel et un (1) salarié de bureau sont libérés sans perte de salaire ni remboursement, à l'exception de toute période de grève, pour la durée de toute séance de négociation ou de conciliation. Le SYNDICAT doit faire connaître à l'EMPLOYEUR le nom de ses représentants au moins deux (2) jours à l'avance.
- 8.06 L'EMPLOYEUR paie, pour chaque année complète de convention, et pour l'ensemble des employés couverts par son accréditation, un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour les activités syndicales incluant celles mentionnées à l'article 8.01. Les journées additionnelles sont aux frais du SYNDICAT.
- 8.07 Dans le cas d'une autorisation d'absence sans solde en vertu de l'article 8, le salarié reçoit son plein salaire et bénéfices marginaux comme s'il était au travail et, par la suite, l'EMPLOYEUR en fait la réclamation au SYNDICAT qui s'engage à les rembourser dans les quinze (15) jours de la réception du compte.
- 8.08 Pendant une absence autorisée en vertu de l'article 8, le salarié cumule de l'ancienneté comme s'il était au travail.

ARTICLE 9**ANCIENNETÉ**

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche. On entend par date d'embauche : la première date d'une période continue de travail sans interruption du lien d'emploi.
- 9.02 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures hebdomadaires travaillées à taux régulier dans son poste par rapport aux heures hebdomadaires normales d'un poste à temps complet de sa classification.
- 9.03 Un salarié accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Pendant les douze (12) premiers mois d'une absence pour maladie ou accident ;
 - b) Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle;
 - c) Congés parentaux prévus à l'article 18.
- 9.04 Un salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Pendant les douze (12) premiers mois de sa mise à pied;
 - b) Du treizième (13^{ème}) mois à la fin du vingt-quatrième (24^{ème}) mois d'une absence pour maladie ou accident ;
 - c) Du vingt-cinquième (25^{ème}) mois à la fin du quarante-huitième (48^{ème}) mois d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.
- 9.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire du travail;
 - b) renvoi pour cause;
 - c) mise-à-pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) à l'expiration du vingt-quatrième (24^{ème}) mois d'une absence pour maladie autre qu'une maladie professionnelle ou pour accident autre qu'un accident du travail
 - e) à l'expiration du quarante huitième (48^{ème}) mois d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
 - f) absence du travail de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
 - g) s'il est mis à pied et qu'après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent ce rappel.
- 9.06 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe "2" fait état en date du 1^{er} janvier 2019 du nom des salariés ainsi que de leur ancienneté; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des salariés qui y sont inscrits en date du 1^{er} janvier 2019.
- 9.07 Le salarié avise promptement l'EMPLOYEUR de tout changement relatif aux renseignements nominatifs qu'il lui a antérieurement communiqués. A défaut de ce faire, l'EMPLOYEUR ne pourra être tenu responsable des conséquences que ce manque d'information pourrait engendrer.

Poste vacant ou nouveau poste

9.08 Pour combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, l'EMPLOYEUR affiche ce poste pendant une période de cinq jours ouvrables. L'avis contient notamment les éléments suivants :

- La classification du poste
- L'unité de travail
- Le taux de salaire
- Les qualifications et exigences requises
- La période d'affichage

Pour poser sa candidature, le salarié y inscrit son nom pendant la période d'affichage.

9.09 L'EMPLOYEUR dispose d'une période de vingt (20) jours ouvrables, successive à l'affichage, pour procéder à la nomination.

Le poste est comblé parmi les salariés ayant fait application, qui ont le plus d'ancienneté dans l'unité de travail concernée et qui remplissent les exigences normales de la tâche et possèdent les qualifications requises. Par la suite, parmi les salariés des autres unités de travail en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche et qu'il détienne les qualifications requises.

9.10 Un salarié qui change d'unité de travail suite à un affichage conserve son ancienneté acquise dans son ancienne unité pour fins de vacances et bénéfices marginaux seulement, mais celle-ci n'est pas transférable dans la nouvelle unité de travail pour fins de mouvement de main-d'oeuvre.

9.11 A) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'EMPLOYEUR peut mettre fin à cette période en tout temps.

B) Le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'EMPLOYEUR, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

C) Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut dans les cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés ou neuf (9) mois de sa nomination et suite à un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables réintégrer son ancien poste s'il le désire ou si l'employeur ne le juge pas satisfaisant.

Le salarié peut faire l'objet d'une évaluation par l'employeur après quatre-vingt-dix (90) jours de son entrée en fonction.

9.12 Lorsque l'EMPLOYEUR décide de combler un poste vacant et qu'il ne se trouve aucun salarié régulier ayant les qualifications requises et pouvant satisfaire aux exigences du poste concerné, l'EMPLOYEUR peut choisir toute autre personne pour combler le poste.

9.13 Le fait de ne pas postuler un poste vacant n'affecte pas le droit d'un salarié de postuler tout poste affiché ultérieurement.

9.14 Mise-à-pied

Dans le cas de réduction de personnel pour manque de travail, le salarié temporaire ayant le moins d'ancienneté dans la classification et l'unité de travail concernées est mis à pied en autant que les salariés temporaires demeurant en emploi possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences normales de la tâche.

9.15 Rappel

Il se fait par classification et les salariés sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, en autant qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS
-------------------	--

10.01 Les parties conviennent que les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

10.02 Tout salarié, accompagné d'un officier syndical a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent de se conformer à la procédure suivante :

a) Première étape :

Le salarié doit remettre le grief par écrit au directeur général et, en son absence, au directeur général adjoint dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue; le délai mentionné au présent alinéa est de rigueur sauf si les parties conviennent de le prolonger.

Le représentant de l'EMPLOYEUR, suite à la réception de ce grief, rend sa décision dans les trente (30) jours suivant la soumission du grief.

b) Deuxième étape :

Si la décision du représentant de l'EMPLOYEUR n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 11.

ARTICLE 11	PROCÉDURE D'ARBITRAGE
-------------------	------------------------------

11.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10, le SYNDICAT peut recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu audit article. Ce délai de trente (30) jours de calendrier est de rigueur, sauf si les parties conviennent de le prolonger. Le SYNDICAT signifie son intention à l'autre partie en l'avisant par écrit.

11.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent l'expiration des délais prévus à l'article 11.01. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code du travail.

Pouvoirs de l'arbitre

11.03 Le pouvoir de l'arbitre est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire, d'amender aucune des dispositions de la présente convention. L'arbitre doit rendre une décision sur la ou les questions contestées par le grief.

11.04 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant.

11.05 Décision

L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de calendrier de la date de l'audition du grief; toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après le délai.

11.06 Honoraires

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payées à parts égales par les parties.

ARTICLE 12

MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'EMPLOYEUR convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois et ce, par écrit. Une copie de cet avis est adressée à la Section locale 2736, à moins que le salarié ne s'y oppose.

12.02 L'EMPLOYEUR doit fournir, par écrit, au salarié et à la section locale 2736, à moins que le salarié ne s'y oppose, les raisons et les faits motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.

12.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure de grief.

12.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier après douze (12) mois de la date du rapport.

12.05 Un salarié accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut, après avoir avisé son supérieur immédiat et après rendez-vous avec une personne autorisée de l'EMPLOYEUR, vérifier en présence de cette dernière son dossier personnel pendant les heures régulières d'ouverture de bureau. Il en est de même pour un représentant du Syndicat seul ayant l'autorisation écrite du salarié. Ces personnes ont alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'elles ont pris connaissance du dossier du salarié et de son contenu à cette date. La signature du salarié ou du représentant du Syndicat sur le formulaire prescrit à cet effet constitue une reconnaissance de ce qui précède.

- 12.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié ni le cumul de son ancienneté.
- 12.07 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation du rôle d'arbitrage.

ARTICLE 13	SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL
-------------------	-----------------------------------

13.01 Salariés de bureau

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement de 8 h 30 à 16 h 30.

L'horaire de travail du personnel concerné est modulé (8 :00 - 16 :00 ou 8 :30 - 16 :30) et rotatif, à moins d'entente avec le supérieur immédiat.

Les services administratifs étant fermés entre le 24 décembre et le 2 janvier, les jours de travail habituels se situant entre ces dates sont chômés et payés.

13.02 Salariés manuels

a) Du 15 avril au samedi précédant la première semaine complète de novembre:

1. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
2. Les heures quotidiennes de travail se répartissent comme suit: de 7 h 30 à 16 h.

b) De la première semaine complète de novembre au 14 avril:

1. La semaine de travail s'étend du lundi 00 h 01 au vendredi 24 h.
2. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties dans cette période.
3. Le temps supplémentaire s'applique après dix (10) heures dans une journée de travail ou après quarante (40) heures dans la semaine normale de travail.

13.03 Période de repos

- a) Les salariés de bureau bénéficient d'une pause santé de quinze (15) minutes au cours de la matinée et une autre semblable au cours de l'après-midi.
- b) Les salariés manuels ont droit à la pause du matin seulement.
- c) La pause santé doit être prise autant que possible sur les lieux de travail.
- d) Les salariés de bureau ont droit à une (1) heure non rémunérée pour la période du dîner et les salariés manuels à quarante-cinq (45) minutes, cette période doit être prise entre 11h00 et 14h00.

- 13.04 Le samedi et le dimanche sont les deux (2) jours de congé hebdomadaire.
- 13.05 Dans le but de faciliter la conciliation travail-famille et dans le respect des besoins du service, les parties pourront convenir, par ententes particulières, de mettre en application un ou des horaires variables lesquels feront l'objet d'ententes particulières.

ARTICLE 14	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE
-------------------	-------------------------------

- 14.01 Le travail expressément requis par l'EMPLOYEUR et exécuté en dehors ou en plus des heures normales de travail ou de la semaine régulière de travail telle qu'établie à l'article 13 est considéré comme temps supplémentaire, le tout sous réserve de l'article 13 et de ce qui suit.
- 14.02 Malgré ce qui précède, seul le temps requis par l'EMPLOYEUR et effectué par un salarié temporaire et ou un salarié à temps partiel en dehors de la semaine normale de travail du salarié régulier à temps complet de sa classification constitue du travail en temps supplémentaire.
- 14.03 Le temps supplémentaire est rémunéré comme suit:
- a) au taux et demi du salaire régulier du salarié au-delà des heures normales de travail;
 - b) au taux et demi le samedi;
 - c) au taux double le dimanche;
 - d) au taux double les jours fériés, en plus de l'allocation à laquelle le salarié a droit pour la fête.
- 14.04 Le salarié obligé de revenir au travail est rémunéré un minimum de trois (3) heures selon le taux applicable.
- 14.05 a) Le travail supplémentaire est réparti entre les mois de janvier et décembre le plus équitablement possible parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Il est entendu que celui qui à ce moment-là fait le travail, le termine ou l'exécute.
- b) Aux fins de l'application du paragraphe A), l'EMPLOYEUR affiche deux (2) fois par année la liste des heures faites en temps supplémentaire en tenant compte du temps refusé par un salarié ; copie de la liste affichée est remise au SYNDICAT.
- 14.06 Le travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé en temps pris selon les modalités convenues entre le salarié et l'EMPLOYEUR.
- 14.07 Le temps ainsi compensé ne peut cependant dépasser quarante (40) heures pour une année. Les heures accumulées et non compensées en temps sont payées selon la demande formulée à cet effet par le salarié ou payées lors de la dernière paie de décembre.

ARTICLE 15**JOURS FÉRIÉS**

15.01 Les salariés réguliers bénéficient à chaque année des jours fériés et payés suivants :

1. Jour de l'An
2. Le 2 janvier
3. Le Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine ou Fête de Dollard
6. Fête Nationale (24 juin)
7. Confédération
8. Fête du Travail
9. Jour d'Action de Grâce
10. Veille de Noël
11. Jour de Noël
12. Le 26 décembre.
13. Veille du Jour de l'An

15.02 Pour avoir droit au paiement du congé férié prévu à l'article 15.01, le salarié régulier doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement la fête et la journée ouvrable qui suit immédiatement la fête, à l'exception du salarié absent pour cause de maladie et qui puise à même sa banque de congé maladie. Lors de son retour au travail, le salarié doit fournir un certificat médical justifiant son absence.

Congé férié

- 15.03 a) Lorsqu'un congé férié coïncide avec une journée non ouvrable, l'EMPLOYEUR le reporte au premier (1er) jour ouvrable précédant ou suivant, après entente avec le syndicat.
- b) Lorsqu'un congé férié survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce jour est payé ou reporté à une date convenue entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE 16**VACANCES ANNUELLES**

16.01 Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période de temps pendant laquelle le salarié a acquis progressivement le droit à ses vacances et cette période s'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

16.02 Tout salarié régi par la convention a droit à des vacances chômées et payées basées sur l'année de référence. Malgré ce qui précède, l'ancienneté du salarié à sa date d'anniversaire d'embauche dans l'année de référence sert à établir le quantum de vacances qui s'applique selon le tableau suivant :

Ancienneté	Jours de vacances payés
Moins d'un (1) an	1 jour par mois; maximum 10 jours
1 an, mais moins que 5 ans	15 jours
5 ans, mais moins de 15 ans	20 jours
15 ans, mais moins de 25 ans	25 jours
25 ans et plus	30 jours

Pour le salarié régulier à temps partiel, ce quantum est payé proportionnellement aux heures du poste détenu.

- 16.03 Le premier (1er) mars de chaque année, l'EMPLOYEUR affiche une liste indiquant combien de semaines de vacances sont acquises par chaque salarié. Ces derniers ont jusqu'au trente-et-un (15) mars pour exprimer leur choix.
- 16.04 L'EMPLOYEUR détermine la période de prise de vacances de chaque salarié en tenant compte du choix de chaque salarié par ordre d'ancienneté, et des exigences du service; cette détermination de la période de vacances se fait avant le 1^{er} avril, dans la mesure du possible.
- 16.05 Sous réserve de l'article 16.04, le salarié prend un maximum de deux (2) semaines consécutives de vacances. Le salarié éligible à plus de deux (2) semaines de vacances, prend les semaines ou jours excédentaires aux dates convenues avec l'EMPLOYEUR. Les vacances annuelles doivent être prises dans les douze (12) mois de l'année de référence. Elles ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre.
- 16.06 Si un salarié quitte le service de l'EMPLOYEUR, il a droit aux bénéfiques des jours accumulés à la date de son départ. En cas de décès, les ayant droit reçoivent cette somme.
- 16.07 Le salarié a droit de recevoir sa rémunération de vacances, avant son départ.
- 16.08 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et qui ne reprend pas le travail avant la période fixée pour ses vacances, peut reporter celles-ci à une date ultérieure.
- 16.09 Dans les cas du décès du conjoint ou d'un enfant d'un salarié, de son père ou de sa mère, pendant la période de prise de vacances, celui-ci bénéficie du droit de reprise des jours ouvrables perdus à un moment à convenir avec l'EMPLOYEUR.
- 16.10 Dans le cas où l'on demande à un salarié en vacances autorisées de rentrer au travail, celui-ci, dans le cas où il accepte, pourra reporter ses vacances à la date qu'il choisit, le tout, en accord avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 17**CONGÉS SOCIAUX**

17.01 Tout salarié régulier bénéficie, au prorata des heures de son poste, d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

17.02 Décès :

Lors du décès d'un membre de sa famille ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à:

- a) conjoint et enfant à charge: cinq (5) jours ouvrables;
- b) père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur, trois (3) jours ouvrables;
- c) beau-frère, belle-sœur, grand-parent, gendre, bru, petit-enfant: un (1) jour ouvrable.
- d) au congé prévu ci-haut s'ajoute un (1) jour additionnel aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence du salarié;

pris en jours consécutifs ces congés doivent inclure la journée du décès ou des funérailles. Les jours de congés mentionnés aux paragraphes ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances du salarié.

17.03 Naissance ou adoption d'un enfant :

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables.

17.04 Mariage :

Le salarié régulier a droit à trois (3) jours ouvrables de congé lors de son mariage.

17.05 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve de l'événement.

17.06 a) Juré:

Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré durant ses heures régulières de travail, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré pendant le temps où il est requis d'agir comme tel.

b) Témoin:

Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'EMPLOYEUR est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

17.07 Personne à charge

Dans le cas où un enfant, un conjoint ou un parent est hospitalisé, le salarié bénéficie pour l'ensemble de ceux-ci d'une (1) journée chômée et payée une (1) fois par année et d'un congé sans solde de trois (3) jours.

17.08 Mandataire ou exécuteur testamentaire

Le salarié désigné comme mandataire ou exécuteur testamentaire du membre suivant de sa famille : père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, bénéficie d'un

congé sans solde pouvant totaliser trois (3) jours. Une justification documentaire est requise ainsi qu'une entente avec son supérieur immédiat quant aux dates de ces congés.

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

18.01 Le présent article n'a pas pour effet de réduire la portée de toute disposition d'une loi ou d'un règlement d'ordre public applicable au salarié et lui conférant un avantage additionnel.

En outre, si les lois ou règlements d'ordre public sur lesquels sont basées les dispositions du présent article étaient modifiés, ces dispositions s'appliqueront alors en faisant les adaptations nécessaires.

18.02 Les indemnités payables par l'EMPLOYEUR et prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations reçues en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE), selon le cas.

Congé de maternité

La salariée bénéficie d'un congé de maternité dont la durée est celle prévue au régime (de base ou particulier) qu'elle choisit dans le cadre du RQAP.

La salariée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

En cas d'imprévu, la salariée peut être exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

L'Employeur verse à la salariée pendant les sept (7) premières semaines de son absence pour congé de maternité, la différence entre les prestations de maternité reçues dans le cadre RQAP ou les indemnités reçues dans le cadre du RAE et quatre-vingt-quinze pourcent (95 %) du salaire hebdomadaire de base auquel elle aurait droit n'eût été de cette absence.

Le traitement hebdomadaire de base est égal au taux horaire de la classification applicable multiplié par les heures prévues au poste de la salariée.

La salariée doit faire la preuve à l'Employeur des versements reçus dans le cadre du RQAP ou du RAE.

Toute autre allocation pour congé de maternité pouvant être versée par un niveau de

gouvernement est soustraite des indemnités à verser par l'Employeur selon les dispositions qui précèdent.

- A) La salariée, pendant qu'elle reçoit des prestations de maternité selon le régime choisi prévues au RQAP a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Elle continue, si elle le désire, de participer aux avantages sociaux prévus à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'EMPLOYEUR assume sa part.
- B) Pendant la période (autre que les sept (7) semaines payées par l'Employeur) où elle bénéficie de prestations parentales dans le cadre du RQAP, la salariée doit assumer les deux parts de l'assurance collective.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-six semaines (26) est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, si elle le désire. Pour bénéficier de ce congé sans traitement, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité. Pour mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, la salariée doit donner un préavis écrit dans les quatre (4) semaines précédant son retour.

Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité tel que prévu dans la loi régissant la santé sécurité au travail. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire prévue au paragraphe précédent ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial sans traitement ni indemnité.

Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à la clause 22.03 débute à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.04 Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé n'excédant pas dix (10) semaines. Une partie de ce congé donne droit à des prestations dans le cadre du RQAP.

La période où le congé peut être pris commence au moment où le nouveau-né arrive à la maison et se termine cinquante-deux (52) semaines plus tard.

Le salarié doit donner un préavis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé pour responsabilités parentales. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue de retour au travail.

Au cours du congé de paternité, le salarié peut bénéficier du régime d'avantages sociaux,

- A) Pendant la période où il reçoit des prestations de paternité dans le cadre du RQAP, il doit effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- B) Pendant la période de congé où il ne reçoit pas de prestations dans le cadre du RQAP, le salarié doit assumer les deux (2) parts de l'assurance collective.

22.05 Congé pour adoption

Le congé pour adoption se réfère aux dispositions prévues par le RQAP.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq semaines (5) est accordé au salarié en prolongation de son congé pour adoption, s'il le désire.

La personne qui n'est pas admissible au RQAP, pourra se prévaloir d'un congé sans solde de vingt-six (26) semaines pour adoption, en plus du congé prévu à l'article 19.03

ARTICLE 19

SALAIRES

- 19.01 Le salarié est payé par dépôt bancaire chaque mercredi, pour le travail effectué la semaine se terminant le samedi précédent. Si le mercredi est un jour chômé et payé, la paie est remise le jour suivant.
- 19.02 L'EMPLOYEUR remet au salarié un état du salaire et des retenues sur lequel on retrouve les mentions suivantes:
- nom et prénom du salarié;
 - date et période de paie;
 - le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail supplémentaire;
 - les primes;
 - le montant détaillé des déductions;
 - le montant net versé.
- 19.03 L'EMPLOYEUR inscrit sur l'état des revenus (T-4 et relevé 1) du salarié, la cotisation syndicale fixée par le SYNDICAT et retenue sur la paie.
- 19.04 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir le salaire et les gratifications qui lui sont dus dans les trente (30) jours suivant son départ.
- 19.05 La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'EMPLOYEUR de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable (pas plus de trente pour cent (30%) du salaire net) les montants payés en trop. Ceci ne s'applique pas dans le cas de l'article 23.05 ci-après.
- 19.06 Le salarié régulier affecté temporairement à un emploi d'une classification:

- i) inférieure, conserve le taux salarial de sa classification;
- ii) supérieure, est rémunéré au taux salarial de cette classification si l'affectation est de plus d'une (1) heure. L'employeur compile les heures effectuées par un salarié en assignation supérieure. Cette liste sera affichée selon les modalités inscrites à l'article 14.05 b).

- 19.07 Les salariés assujettis à la convention reçoivent les salaires prévus à l'annexe "1" des présentes qui en fait partie intégrante.
- 19.08 Lors de son embauche, l'EMPLOYEUR établit l'échelon auquel a droit le salarié dans sa classification en tenant compte de l'expérience pertinente acquise auparavant.
- 19.09 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience chez l'EMPLOYEUR.
- 19.10 L'EMPLOYEUR doit aviser le SYNDICAT de toute nouvelle classification; les parties doivent tenter de s'entendre sur le taux de salaire de telle nouvelle classification.
- 19.11 A défaut d'entente, l'EMPLOYEUR fixe le taux de salaire de la nouvelle classification; dans un tel cas, cette décision est sujette à révision par un arbitre choisi conformément à l'article 11, lequel doit tenir compte des autres salaires régis par cette convention.
- 19.12 Tout employé de la municipalité qui possède le statut de pompier temps partiel peut répondre aux appels de service dans le cadre de ses fonctions.

Dans ce cas, le tarif horaire est celui établi par le service incendie pour la durée de son intervention comme pompier pendant les heures régulières de travail.

ARTICLE 20	<u>PRIMES</u>
-------------------	----------------------

Remplacement d'un employé cadre

- 20.01 Le remplacement d'un cadre doit faire l'objet d'une résolution du Conseil municipal suite à une recommandation du directeur général.
- 20.02 Pour la période pendant laquelle il effectue un tel remplacement, le salarié est payé selon le plus avantageux des deux taux suivants : le minimum de la classe salariale du cadre remplacé ou 110 % de son taux horaire régulier d'employé syndiqué.

Tâches et responsabilités additionnelles

- 20.03 Pour les périodes pendant lesquelles, à la demande de l'EMPLOYEUR, le salarié accepte d'assumer des tâches et responsabilités additionnelles normalement dévolues à un cadre, il touche, en plus de son salaire, une prime variant entre 2 % et 7 % de son taux horaire régulier. Ce pourcentage est établi par l'EMPLOYEUR en fonction de la nature des tâches et responsabilités additionnelles.

Disponibilité

20.04 La disponibilité de fin de semaine s'effectue normalement du vendredi 16 h 30 au lundi 7 h 30. Elle s'effectue à tour de rôle par les salariés formés à cette fin.

20.05 a) Une prime de 1.75 \$ par heure est versée au salarié assumant cette disponibilité. Cette prime est annuellement ajustée conformément à la croissance des salaires négociés apparaissant à l'annexe "1".

b) Lorsque l'employé se déplace pour exécuter les travaux requis, il est rémunéré selon l'article 14.04.

20.06 **Travail de soir et de nuit**

Une prime de 1.00 \$ par heure est versée au salarié étant affecté à un horaire régulier de soir ou de nuit. Cette prime est annuellement ajustée conformément à la croissance des salaires négociés apparaissant à l'annexe 1.

ARTICLE 21

SOUS-CONTRATS

21.01 L'EMPLOYEUR peut confier, dans le cours de ses opérations, du travail à forfait, à contrat ou sous-contrat; cependant, l'attribution de tel travail, ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

22.01 L'EMPLOYEUR doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

22.02 Dans les cas d'accidents, l'EMPLOYEUR s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.

22.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

22.04 L'EMPLOYEUR s'engage à fournir au besoin à tous les salariés manuels les articles et les vêtements inscrits à la liste qui apparaît à l'annexe "3" attachée à la convention pour en faire partie intégrante. Cependant, ces vêtements demeurent la possession de l'EMPLOYEUR.

22.05 L'EMPLOYEUR doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi et les règlements aux fins de protéger les salariés contre les accidents ou maladies professionnelles.

22.06 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

Dans l'exercice de ce droit, le salarié doit aviser son supérieur immédiat, lequel doit s'efforcer d'apporter les corrections nécessaires s'il y a lieu. L'exercice du droit de refus doit se faire conformément aux modalités prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Comité paritaire de santé et sécurité au travail

- 22.07 Un comité paritaire de santé et sécurité au travail formé de deux (2) représentants de l'EMPLOYEUR et de deux (2) représentants du SYNDICAT, soit un salarié manuel et un salarié de bureau, est créé.
- 22.08 Ce comité a pour mandat de faire des recommandations au directeur général en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, notamment l'identification des dangers reliés au travail, aux moyens de contrer ces dangers, aux mesures préventives à mettre en application, aux équipements de protection individuelle à utiliser ainsi qu'à l'information et à la formation à dispenser.
- 22.09 Ce comité établit ses règles de fonctionnement et se réunit au besoin.
- 22.10 Les salariés membres de ce comité paritaire sont libérés avec solde et cumul d'ancienneté pour participer aux travaux du comité.

ARTICLE 23

CONGÉS PERSONNELS (MALADIE ET MOBILES)

- 23.01 Le premier (1er) janvier de chaque année, tout salarié régulier est crédité au prorata des heures hebdomadaires de son poste de dix (10) jours de congé personnel.
- 23.02 L'acquisition des jours de congés personnels prévus à l'article 20.01 se fait à raison de cinq sixième de journée (5/6) par mois de travail. Un salarié est réputé avoir travaillé un (1) mois, s'il a effectivement travaillé dix (10) jours au cours d'un mois de calendrier. Le présent article s'applique donc au prorata du temps travaillé dans l'année.
- 23.03 Un salarié incapable de travailler pour raison autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle, utilise les jours de congé personnel qu'il a à son crédit et reçoit ainsi pour ces jours d'absence, au prorata des heures de son poste, une indemnité équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.

S'il survient une maladie ou un décès dans la famille immédiate du salarié, celui-ci pourra utiliser des jours ou parties des jours cumulés et non utilisés en sus des congés prévus à l'article 17.
- 23.04 Sur les dix (10) jours personnels au crédit du salarié et non utilisés durant l'année, six (6) sont monnayables au 31 décembre de chaque année, au taux en vigueur à cette date.
- 23.05 Toutefois, dans le cas où un salarié quitte l'Employeur ou est mis à pied, s'il a déjà utilisé plus de la valeur des journées de congé personnel acquises au cours de la période de référence prévue à l'article 23.02, l'EMPLOYEUR retient, à même les argents qui lui sont dus, l'excédent des jours qu'il aurait utilisés.
- 23.06 Lors du décès du salarié, les jours cumulés et non utilisés par le salarié sont payés aux ayants droit.

ARTICLE 24**ASSURANCE COLLECTIVE**

- 24.01 Les parties aux présentes conviennent de maintenir en vigueur, pendant la durée de la présente convention le régime d'assurance collective pour tous les salariés réguliers.
- 24.02 La participation de l'EMPLOYEUR est d'un maximum cinquante pour cent (50%) du coût de la prime.
- 24.03 La participation au régime d'assurance est obligatoire pour tous les salariés réguliers.
- 24.04 Copie de la police maîtresse est remise au SYNDICAT.
- 24.05 En cas d'invalidité du salarié, chacune des parties assument cinquante pourcent du coût de la prime.

ARTICLE 25**RÉGIME DE RETRAITE**

- 25.01 L'Employeur s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention un régime de retraite avec des bénéfices similaires à ceux en vigueur lors de la signature de la convention collective.
- 25.02 L'Employeur contribue pour cinquante pourcents (50%) du coût.
- 25.03 Ce plan s'applique à tous les salariés réguliers.
- 25.04 L'Employeur s'engage à payer cinquante pourcents (50%) du coût de l'évaluation actuarielle triennale.

ARTICLE 26**ANNEXES**

- 26.01 Les annexes font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 27**PERMIS DE CONDUIRE**

- 27.01 L'Employé s'engage à maintenir en vigueur le permis de conduire qui lui est nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
- 27.02 L'Employé qui, dans le cadre de son travail, conduit ou opère un véhicule motorisé de l'Employeur s'engage à déclarer à son directeur toute modification, suspension et/ou révocation de son permis de conduire, et ce, dès la première journée ouvrable suivant cette modification, suspension et/ou révocation.

27.03 Si l'Employé se voit retirer son permis de conduire, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent pour tenter de le garder en emploi. À défaut d'entente entre les parties, l'Employé est mis à pied pour la durée de la suspension du permis. Seule son ancienneté s'accumule et il n'a droit à aucun autre avantage de la convention collective.

À la fin de sa mise à pied, il reprend son poste sans préjudice ni perte de droits et avantages futurs.

ARTICLE 28	PROTECTION JUDICIAIRE
-------------------	------------------------------

28.01 L'EMPLOYEUR s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'EMPLOYEUR.

28.02 L'EMPLOYEUR convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la Loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:

- a) le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit, au greffier-trésorier ou, en son absence, à tout autre représentant de l'EMPLOYEUR, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) qu'il cède à l'EMPLOYEUR, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'EMPLOYEUR à cette fin.

28.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 29	SÉCURITÉ D'EMPLOI
-------------------	--------------------------

29.01 Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier au moment de la signature de la convention dont le nom apparaît à l'annexe "2" ne peut être mise à pied par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'EMPLOYEUR, ainsi que dans les procédés de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat ou de manque de travail.

29.02 Lorsque l'EMPLOYEUR achète de nouveaux instruments de travail ou de la nouvelle machinerie, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements peut suivre la formation nécessaire.

ARTICLE 30**PERFECTIONNEMENT**

30.01 L'EMPLOYEUR peut rembourser au salarié en tout ou en partie le coût des frais d'inscription, de déplacement, des volumes obligatoires, des frais de scolarité, afférents à des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec les fonctions exercées à la Municipalité ou qu'il pourrait être appelé à exercer.

Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'EMPLOYEUR et avoir complété son cours avec succès.

30.02 Lorsque l'EMPLOYEUR demande au salarié de suivre des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée, il doit lui rembourser cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, des volumes obligatoires ainsi que des frais de scolarité en lien avec ces cours.

Durant un tel cours suivi à la demande de l'EMPLOYEUR, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

30.02 Dans le cas d'application des articles 30.01 et 30.02, les volumes et autre matériel d'apprentissage requis sont la propriété de l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 31**CONGÉ SANS SOLDE**

31.01 L'EMPLOYEUR peut accorder un congé sans solde au salarié qui en fait la demande, si les besoins du service le permettent.

31.02 Le salarié bénéficie aussi d'un congé spécial sans solde en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgence nécessitant. L'EMPLOYEUR se réserve le droit de contrôler les faits.

31.03 Le salarié en congé sans solde conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas.

ARTICLE 32**RETRAITE PROGRESSIVE**

32.01 Suite à la demande formulée à son supérieur immédiat au moins trois (3) mois avant son entrée en vigueur, le salarié régulier pourra bénéficier d'une retraite progressive si un remplaçant est disponible et apte à remplacer le salarié ou si le remplacement de ce dernier n'est pas nécessaire.

32.02 Les modalités de prise de retraite progressive du salarié font l'objet d'une entente écrite dont les clauses peuvent être modifiées en tout temps si consentement des parties.

Il est entendu que ce congé à temps partiel prend fin au départ à la retraite du salarié.

- 32.03 La retraite progressive est d'une durée maximale de cinq (5) ans et ne peut comporter moins de vingt (20) heures de travail par semaine.
- 32.04 Pendant la durée de ce congé, le salarié, s'il ne l'était déjà, devient salarié régulier à temps partiel aux fins d'application des clauses de la convention collective, mais pourra maintenir le statut de temps complet aux fins du régime de retraite et de l'assurance collective, s'il en maintient la contribution personnelle afférente et paie la contribution de l'EMPLOYEUR pour les jours de congés pris dans le cadre de sa retraite progressive.

ARTICLE 33

PROTECTION EN CAS DE FUSION

- 33.01 A) Advenant la fusion avec une autre municipalité, la Municipalité garantira un emploi, à titre permanent et sans réduction de traitement, au syndiqué qui aura un (1) an de service continu et plus à titre d'employé régulier de la Municipalité.
- B) Si la Municipalité cède, en vertu d'un règlement d'annexion, une partie de son territoire à une municipalité voisine, la Municipalité ne pourra réduire le traitement du syndiqué en deçà du traitement de base prévu à la convention collective.
- C) Si la Municipalité consent, en vertu d'un règlement, à l'annexion de la totalité de son territoire par une municipalité voisine, elle s'engage à garantir au syndiqué, comme condition d'annexion, la protection de l'emploi à titre d'employé permanent de la municipalité à laquelle le territoire de la municipalité de Boischatel sera annexé, et ce, dans son même secteur d'activité.


ARTICLE 34**ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION**

- 34.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature, n'a pas d'effet rétroactif à moins de stipulation expresse à l'effet contraire et se terminera le dernier jour de décembre 2025.
- 34.02 Les salaires et les primes sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2019.
- 34.03 La présente convention demeure en vigueur durant les négociations jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, et ce, conformément au Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Boischatel, ce 21^e jour de décembre 2018.

EMPLOYEUR**SYNDICAT**


Benoit Bouchard, maire




Isabelle Têtu, représentante des salariés de bureau



Carl Michaud, directeur général



René Morel, représentant des salariés manuels



Sophie Antaya, directrice générale adjointe



Steve Bargoné, conseiller syndical

ANNEXE « 1 »

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES HORAIRES

Salariés de bureau

Augmentation de salaire basée sur IPC de la province de Québec au 30 septembre de l'année précédente avec un minimum de 2% et un maximum de 3 %.

CLASSIFICATION	Échelon	2019
Agent de secrétariat	1	21.94
	2	22.59
	3	23.28
	4	23.97
	5	24.69
	6	25.43
Adjointe à la comptabilité	1	27.64
	2	28.47
Adjointe de direction	3	29.33
	4	30.20
	5	31.11
	6	32.05

Pendant la durée de la convention, les augmentations des échelons seront aussi calculées selon l'augmentation de salaire basée sur IPC de la province de Québec au 30 septembre de l'année précédente avec un minimum de 2% et un maximum de 3 %.

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES HORAIRES (SUITE)

Salariés manuels

CLASSIFICATION	Échelon	2019	
Journalier	1	21.13	
	2	21.77	
	3	22.42	
	4	23.09	
	5	23.79	
	6	24.50	
Journalier spécialisé	1	25.52	
	2	26.29	
	3	27.07	
	4	27.89	
	5	28.72	
	6	29.58	
Journalier spécialisé mécanicien-auxiliaire	1	26.46	
	2	27.26	
	3	28.07	
	4	28.92	
	5	29.78	
	6	30.68	
Journalier spécialisé opérateur	1	27.71	
	Journalier spécialisé mécanicien	2	28.55
		3	29.41
		4	30.28
		5	31.19
		6	32.13
Chef d'équipe	1	28.63	
	2	29.49	
	3	30.38	
	4	31.29	
	5	32.23	
	6	33.19	

ANNEXE « 2 »

LISTES D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS

SALARIÉS BUREAU

Nom	Classification	Date d'embauche	Ancienneté
Mathieu, Andrée	Adjointe à la comptabilité	1987-07-13	31 ans, 5 mois, 18 jours
Gauvin, Caroline	Adjointe à la comptabilité	2018-07-24	5 mois, 8 jours
Bérubé, Anne-Marie	Adjointe de direction	2017-04-24	1 an, 8 mois, 7 jours
Têtu, Isabelle	Agente de secrétariat	2007-03-05	11 ans, 9 mois, 26 jours
Leclerc, Catherine	Agente de secrétariat	2010-05-25	8 ans, 7 mois, 6 jours

SALARIÉS MANUELS

Nom	Classification	Date d'embauche	Ancienneté
Dompierre, François	Journalier spécialisé	1987-09-26	31 ans, 3 mois, 5 jours
Paquet, Bernard	Journalier spécialisé mécanicien	1991-12-16	27 ans, 0 mois, 15 jours
Vézina, Eddie	Journalier spécialisé	2004-10-18	14 ans, 2 mois, 13 jours
Rhéaume, Richard	Journalier spécialisé opérateur	2007-06-26	11 ans, 6 mois, 5 jours
Morel, René	Journalier spécialisé mécanicien	2007-11-22	11 ans, 1 mois, 9 jours
Sirois, Denys	Journalier spécialisé	2011-11-14	7 ans, 1 mois, 17 jours
Vézina, Patrick	Journalier spécialisé	2012-01-23	6 ans, 11 mois, 8 jours
Lachance, André	Journalier spécialisé	2012-07-09	6 ans, 5 mois, 22 jours
Courcy, Sébastien	Journalier spécialisé	2014-05-26	4 ans, 7 mois, 5 jours
Marquis, Francis	Journalier spécialisé	2017-04-03	2 ans, 8 mois, 28 jours
Caron, Dany	Journalier spécialisé opérateur	2018-04-24	8 mois, 7 jours

ANNEXE « 3 »

VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

À TOUS LES SALARIÉS MANUELS RÉGULIERS

L'Employeur fournit des vêtements de travail, bottes, couvre-chaussures, imperméables, mitaines et gants ainsi que des salopettes aux salariés qui en ont besoin et en défraie les coûts d'entretien.

L'Employeur défraie le coût des bottes jusqu'à concurrence de 225.00 \$ plus taxes, le salarié doit payer l'excédent, le cas échéant.

AUX SIGNALEURS

L'Employeur fournit les vêtements requis pour cette tâche (habit de motoneige ou autre, bottes, lunettes, etc.). Selon les besoins, l'acquisition de ceux-ci est autorisée par L'EMPLOYEUR jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (\$500.00) annuellement par signaleur.