

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-0097

N° dossier d'accréditation : AM-1005-0097

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN 1177, ROUTE 315 L'ANGE-GARDIEN QC J8L 0L4  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4394 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 259, BOULEVARD SAINT-JOSEPH, BUREAU 300 GATINEAU QC J8Y 6T1		
Date signature : 2020-02-18 Date dépôt : 2020-02-25	Nombre de salariés visés : 22	Date début : 2020-02-18 Date d'expiration : 2023-12-31

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365      2020-02-26  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur: (418) 528-0559



## **CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**LA MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN**

**et**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**

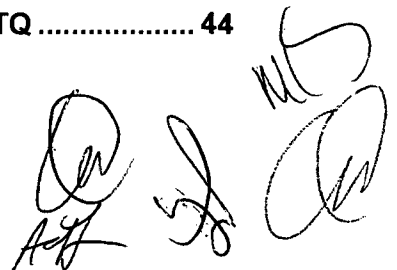
**Section locale 4394**

**2019-2023**



## TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES.....	5
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	8
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION.....	9
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL .....	10
ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE.....	11
ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS .....	13
ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	14
ARTICLE 9 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	16
ARTICLE 10 CONGÉ DE MATERNITÉ.....	19
ARTICLE 11 CONGÉ PARENTAL.....	21
ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	22
ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	24
ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL .....	26
ARTICLE 15 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	29
ARTICLE 16 CONGÉS DE MALADIE.....	31
ARTICLE 17 ASSURANCE COLLECTIVE .....	32
ARTICLE 18 ANCIENNETÉ .....	34
ARTICLE 19 AFFICHAGE ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	36
ARTICLE 20 SALAIRES .....	38
ARTICLE 21 MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE .....	40
ARTICLE 22 FORMATION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	41
ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES .....	43
ARTICLE 24 CONTRIBUTION RÉER ET FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ.....	44

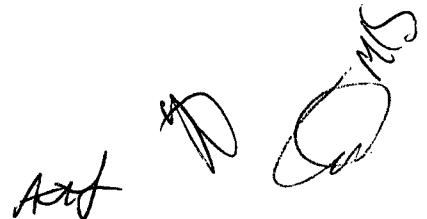
Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. The rightmost signature includes the initials 'MTS' written above it.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS DIVERSES .....	45
ARTICLE 26 DROIT ACQUIS .....	46
ARTICLE 27 RETRAITE .....	47
ARTICLE 28 TECHNOLOGIE ET ÉQUIPEMENTS .....	49
ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	50
ANNEXE « A » .....	51
ANNEXE « B » .....	53
ANNEXE « C » .....	55
ANNEXE « D » .....	56
ANNEXE « E » .....	58
ANNEXE « F » .....	59
LETTRE D'ENTENTE 1 - ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	60
LETTRE D'ENTENTE 2 - CAMION DE VIDANGE .....	63

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top left: *MS*  
- Top right: *MS*  
- Bottom left: *MS*  
- Bottom right: *MS*

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but d'établir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et les personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous.

Three handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

## ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

Aux fins des présentes, les expressions suivantes ont le sens suivant.

### 2.01 Employeur

Désigne la Municipalité de L'Ange-Gardien.

### 2.02 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4394.

### 2.03 Personne salariée en probation

Désigne toute nouvelle personne salariée embauchée dans le but de devenir personne salariée **permanente** et qui n'a pas encore complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés au service de l'Employeur. Les parties pourront convenir de prolonger cette période pour une durée maximale de soixante (60) jours travaillés **supplémentaires**.

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

### 2.04 Personne salariée permanente

Désigne toute personne salariée **autre qu'un employé temporaire ou un étudiant** qui a complété sa période de probation. **Ceci inclut les employés à temps complets et à l'année, les employés saisonniers et les employés à temps partiel.**

### 2.05 Grief

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

### 2.06 Harcèlement

Le harcèlement comprend le harcèlement au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*, c'est-à-dire le harcèlement fondé sur un des motifs de discrimination illicite suivant : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Le « harcèlement sexuel » s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continue d'incidents :

- a) Dont il est raisonnable de penser qu'ils puissent choquer ou humilier un employé, ou ;
- b) que l'employé peut raisonnablement interpréter comme l'assujettissement d'ordre sexuel par rapport à un emploi ou des possibilités de formation ou de promotion.

## 2.07 Employé temporaire

Employé embauché pour des circonstances telles que surcroît temporaire de travail pour une durée maximale de cent vingt (120) jours **travaillés** continus, sauf pour les cas de remplacement où la durée sera celle du congé de l'employé remplacé autorisé par la convention.

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

- heures de travail ;
- taux de salaire ;
- paiement du temps supplémentaire ;
- cotisations syndicales ;
- prime de quart lorsqu'applicable ;
- paie de vacances basée sur quatre pour cent (4 %) des gains ;
- congés fériés après trente (30) jours travaillés ;
- la procédure de grief pour les points ci-haut mentionnés.

L'embauche de tout employé temporaire ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre d'employés réguliers ni les heures supplémentaires normalement effectuées.


## 2.08 Étudiant spécialisé

Employé embauché pour effectuer des tâches reliées directement à son domaine d'étude collégiale ou universitaire.

## 2.09 Étudiant

Employé embauché pour effectuer diverses tâches.

Pour avoir le statut d'étudiant ou d'étudiant spécialisé, l'employé doit **retourner** aux études à temps complet à la fin de sa période d'embauche. Ses conditions de travail sont les mêmes que les employés temporaires à l'article 2.07.

*Art's* 

## 2.10 Secteurs

Aux fins de l'application des articles 8.09 et 15.03, les secteurs de travail sont les suivants :

- Voirie et hygiène du milieu
- Parcs, patinoires et entretien des immeubles
- Urbanisme, environnement et développement économique et communautaire
- Administration et communication

**L'Employeur affectera des salariés dans un secteur sans restreindre la possibilité de les affecter temporairement dans un autre secteur si le besoin opérationnel l'exige.**

## 2.11 Rappel au travail non planifié

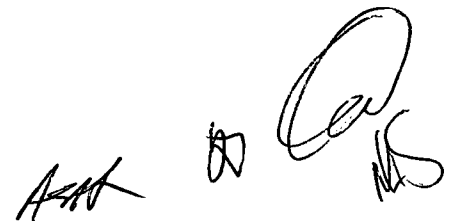
Aux fins de l'application de l'article 15.03, les conditions suivantes doivent être réunies pour qu'il s'agisse d'un rappel au travail **non planifié (call)** :

1. L'employé est à son domicile ou est en route vers celui-ci au moment du rappel ;
2. Le travail à effectuer n'a pas été planifié **et origine d'une situation imprévue** ;
3. La situation nécessite une intervention immédiate.

Asst → MS  
②

### ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01** Conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif et le seul représentant des personnes salariées comprises dans le certificat d'accréditation **AM-1005-0097** émis le 19 décembre 2000 par le ministère du Travail.
- 3.02** Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront aucun emploi, tâche ou travail régi par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, à moins que cet emploi, tâche ou travail était donné à contrat au moment de la signature de la présente convention collective. Cependant, en situation d'urgence mettant en danger la sécurité des personnes et des biens, **ou lors d'évènements générant une affluence de circulation et de visiteurs hors de l'ordinaire**, le syndicat reconnaît que les pompiers et premiers répondants pourraient être appelés à assister les salariés dans leurs tâches. De plus, les travaux relatifs à la maintenance des équipements d'incendie et de premiers répondants ne sont pas couverts par le présent article à l'exception des travaux d'entretien des casernes et de ce qui en fait partie intégrante. **Enfin, la signalisation routière qui n'est pas en lien avec des travaux municipaux n'est pas couverte par le présent article.**
- 3.03** Ni l'Employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants ne doivent exercer de harcèlement à l'égard de quelque employé que ce soit, et ce, conformément à la politique en vigueur.

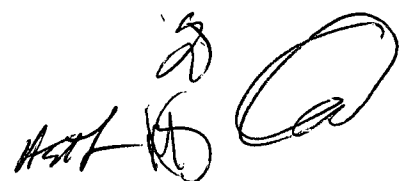
Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a signature that appears to be 'A-M', a set of initials 'W', and a large, stylized signature or set of initials.

## ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

**4.01** Le syndicat reconnaît que la municipalité a la faculté et le droit exclusif d'exploiter et de gérer ses activités à tout égard, y compris la restriction et la réduction de ses activités, sauf lorsque tout droit d'agir de la sorte a été expressément restreint par les conditions de la convention.

L'embauche et la sélection de nouveaux employés seront la responsabilité exclusive de la gérance.

**4.02** Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque y contenue est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large circular mark.

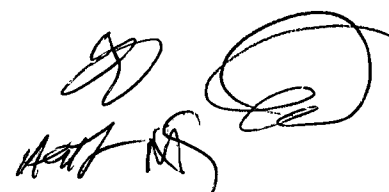
## ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01** L'Employeur déduit de la paie de chaque personne salariée régie par la convention collective la cotisation syndicale ou son équivalent et toute cotisation spéciale ou son équivalent fixées par le Syndicat, selon les modalités que ledit Syndicat lui indique par avis écrit dûment authentifié par la direction du Syndicat et remis à l'Employeur au moins quinze (15) jours francs avant la date prévue de son entrée en application.
- 5.02** Tout employé assujetti par la présente convention est tenu obligatoirement d'être membre en règle et de payer la cotisation syndicale dès son entrée au service de l'Employeur, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.03** L'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat les sommes ainsi déduites accompagnées d'une liste indiquant, pour chaque personne salariée, le salaire régulier et la cotisation syndicale prélevée.
- 5.04** Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur.
- 5.05** L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 5.06** L'Employeur informe le Syndicat du nom des nouvelles personnes salariées comprises dans l'unité de négociation dès leur embauche ainsi que de leur statut. Il fournit également une liste indiquant le nom des personnes salariées ayant quitté et la date de leur départ.
- 5.07** L'employeur fournit annuellement au Syndicat, une liste des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation incluant leur date d'embauche, leur adresse, code postal, numéro de téléphone, service, titre d'emploi et leur statut.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large circular mark and several sets of initials.

## ARTICLE 6            ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

- 6.01** Le conseiller syndical représentant la centrale syndicale a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.
- 6.02** Deux personnes salariées désignées par le Syndicat comme ses représentants autorisés peuvent obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes : congrès, colloques, stages d'études, **séance de préparation en vue des négociations** selon les conditions prévues au présent article. **Lorsqu'une personne salariée est en absence pour activités syndicales, l'Employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux.**
- 6.03** Le permis d'absence doit être demandé à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant l'activité. Pas plus de deux personnes salariées désignées par le Syndicat comme ses représentants autorisés peuvent s'absenter à la fois. Un maximum de dix (10) jours par année civile sera alloué par l'Employeur aux fins des activités mentionnées à l'article 6.02. Ces absences ne sont pas rémunérées par l'Employeur.
- 6.04** Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront dans la mesure du possible, durant les heures régulières de travail et l'Employeur convient **qu'un minimum de deux (2) personnes salariées** pourront assister à la rencontre, sans perte de leur salaire régulier. **Si la partie patronale a un nombre supérieur de personnes siégeant à la table de négociation, le syndicat peut ajouter des salariés pour égaler. Les salariés concernés doivent informer leur directeur de service au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre.**
- 6.05** Deux (2) personnes salariées représentant le syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de rémunération et avantages, pour participer à toute rencontre du comité des relations de travail afin de discuter de l'application de la convention collective.
- Ces rencontres se tiendront au moins une fois tous les deux (2) mois. Nonobstant ce qui précède, des rencontres spéciales pourront être convoquées au besoin par l'Employeur ou par un représentant syndical. La tenue de telles rencontres ne peut être refusée sans motif valable.
- 6.06** Aux fins du présent article, le Syndicat transmet à l'Employeur le nom de la personne salariée désignée comme son représentant autorisé et le nom des officiers du Syndicat. De plus, le Syndicat avisera l'Employeur de toute modification à cette liste, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite modification.
- 6.07** Toute personne salariée dont la présence est requise comme témoin lors d'un arbitrage ou devant tout autre tribunal administratif sera libérée par l'Employeur,



sans perte de son salaire régulier, et ce, pendant la durée nécessitée par ce témoignage.

**6.08** Le Syndicat a le droit d'afficher aux endroits accessibles désignés par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document concernant les activités syndicales.

**6.09** Un aviseur extérieur de chaque partie a droit d'assister à toute réunion relative à la présente convention.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature, a smaller signature, and a set of initials.

## ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS

**7.01** Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

- le 1<sup>er</sup> janvier
- le 2 janvier
- le Vendredi Saint
- le Lundi de Pâques
- la fête **des Patriotes**
- la Fête nationale
- le Jour du Canada
- le premier lundi d'août
- la fête du Travail
- l'Action de Grâces
- la veille de Noël (1/2 journée)
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du Jour de l'An (1/2 journée)

Si l'un des jours précités survient un samedi ou un dimanche, il sera alors reporté au premier jour ouvrable suivant.

**7.02** Si l'un des jours précités intervient durant les vacances d'une personne salariée, celle-ci bénéficie alors d'une remise du jour férié à une autre date convenue avec l'Employeur.


**7.03** Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour une personne salariée **temps complet**, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier.

**Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour une personne salariée à temps partiel ou une personne salariée saisonnière, l'Employeur verse une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné des quatre (4) semaines précédentes.**

**7.04** Si une personne salariée est tenue de travailler l'un des jours précités, l'Employeur s'engage à la payer au taux double de son salaire. De plus, il pourra reprendre son congé férié à une date convenue avec son supérieur ou le faire rémunérer au taux régulier.

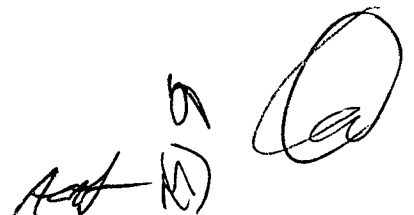
**7.05** Tout en respectant les besoins du service, l'Employeur favorisera la prise de congés entre Noël et le Jour de l'An pour les employés cols blancs.

**7.06** Tout employé bénéficie d'un (1) jour de congé mobile rémunéré par année. **Ce congé est pris en tout temps durant l'année.**



## ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01** L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année en cours.
- 8.02** Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, a complété moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé n'excède dix (10) jours ouvrables **ou l'équivalent de 4% des heures travaillées.**
- 8.03** Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence a complété un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée de dix (10) jours ouvrables **ou dans le cas des employés saisonniers à l'équivalent de 4% des heures travaillées.**
- 8.04** Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, a complété trois (3) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quinze (15) jours ouvrables **ou dans le cas des employés saisonniers à l'équivalent de 6% des heures travaillées.**
- 8.05** Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, a complété huit (8) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de vingt (20) jours ouvrables **ou dans le cas des employés saisonniers à l'équivalent de 8% des heures travaillées.**
- 8.06** Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, a complété quatorze (14) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de vingt-cinq (25) jours ouvrables **ou dans le cas des employés saisonniers à l'équivalent de 10% des heures travaillées.**
- 8.07** Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, a complété vingt (20) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit au congé annuel suivant :
- 20 ans de service : 26 jours ouvrables **ou 10,4% pour un saisonnier ;**
  - 21 ans de service : 27 jours ouvrables **ou 10,8% pour un saisonnier ;**
  - 22 ans de service : 28 jours ouvrables **ou 11,2% pour un saisonnier ;**
  - 23 ans de service : 29 jours ouvrables **ou 11,6% pour un saisonnier ;**
  - 24 ans de service : 30 jours ouvrables **ou 12,0% pour un saisonnier.**
- 8.08** a) Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- b) Règle générale, le paiement du congé annuel est versé à une paie régulière lorsque la personne salariée prend son congé. Toutefois, sur demande écrite faite deux (2) semaines à l'avance, le paiement du congé annuel est remis à l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé.



**8.09** Les vacances doivent être prises durant l'année de calendrier. Sur autorisation spéciale du secrétaire-trésorier, des jours de vacances non utilisés au cours de l'année pourront être soit monnayés en fin d'année ou reportés ultérieurement sans excéder un délai de douze (12) mois. Dans la mesure du possible, les employés indiquent le choix des dates de leurs vacances entre le 15 et le 30 avril de chaque année. L'Employeur établit les dates des vacances des personnes salariées en tenant compte du choix exprimé, de l'ancienneté et des besoins du service.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les employés exprimeront leur choix de vacances **par écrit** au sein de leur secteur respectif, tel que défini à l'article 2.10.

Dans un premier temps et afin de permettre au plus grand nombre possible d'employés de prendre leurs vacances durant la période estivale, l'employeur autorisera un maximum d'un bloc de **trois (3)** semaines continues de vacances à chaque employé. Par la suite, d'autres journées pourront être ajoutées et autorisées en continuité avec le premier choix. **L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre d'employés à deux (2) personnes salariées par secteur incluant un (1) coordonnateur en vacances en même temps afin d'assurer la bonne marche du service.**

**Les employés saisonniers prendront prioritairement leurs vacances dans la période de vacances de la construction et durant cette période, aucune restriction sur la limite de salariés pouvant prendre leurs vacances ne s'appliquera.**

De plus, les employés saisonniers ayant travaillé un minimum de neuf (9) mois au cours de l'année précédente auront le droit d'exprimer leur choix de vacances au même titre qu'un employé régulier, le tout selon l'ancienneté accumulée.

Une fois autorisé **par écrit**, le choix de vacances ne peut être modifié, à moins du consentement de l'employé et en autant que ceci n'ait pas pour effet de modifier les vacances déjà autorisées.

**8.10** La personne salariée qui est incapable de prendre ses vacances à la période prévue à la suite d'une incapacité ayant débuté avant sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit faire approuver cette modification par son supérieur et soumettre, à la demande de l'Employeur, toutes les pièces justificatives requises pour démontrer son incapacité.



## ARTICLE 9 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

### Congés pour décès

- 9.01** Toutes dispositions aux normes du travail du Québec font partie intégrante de la convention collective.
- 9.02** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.
- 9.03** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours ouvrables, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, sa mère, son frère, sa sœur, du père ou de la mère de son conjoint, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.
- 9.04** Une personne salariée peut s'absenter du travail sans réduction de salaire pendant une journée, le jour des funérailles d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un arrière-grands-parents.

De plus, sur autorisation de l'employeur, une personne salariée peut s'absenter de son travail pour assister aux funérailles de toute autre personne non énumérée aux alinéas précédents. L'employé devra convenir avec son supérieur la façon dont ce congé sera pris et à défaut d'entente, les heures d'absence seront sans solde.

- 9.05** Dans les cas visés aux articles 9.01, 9.02, 9.03 et **9.04**, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, la personne salariée peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé prévus aux alinéas précédents, lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à trois cent vingt (320) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

### Congés pour mariage

- 9.06** Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pendant cinq (5) jours ouvrables lors de son mariage.
- 9.07** Une personne salariée peut aussi s'absenter sans solde du travail, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.



**9.08** Dans les cas visés aux articles 9.06 et 9.07, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

### **Congés pour naissance et adoption**

**9.09** Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, trois (3) jours ouvrables, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

Le congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée d'un enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

### **Examen médical relié à la grossesse**

**9.10** Une personne salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire le temps raisonnable pour subir un examen médical relié à sa grossesse.

**9.11** La personne salariée doit aviser son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter en vertu des dispositions des articles 9.09 et 9.10.

### **Obligation à l'égard d'un proche**

**9.12** Toute personne salariée régulière peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un proche, tel que stipulé à l'article 9.02, incluant son enfant ou l'enfant de son conjoint(e), lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Elle doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Elle doit en aviser l'Employeur dans un délai raisonnable.

Ces journées peuvent être fractionnées et la journée peut être fractionnée si l'employeur y consent.




## Autres congés

### **9.13 Congé pour affaires judiciaires**

- a) Le salarié régulier appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin, suite à un subpoena, devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire dans une cause où il n'est pas partie intéressée peut bénéficier d'un congé pendant lequel son salaire régulier est maintenu, déduction faite des indemnités versées à ce titre par le tribunal ou l'organisme quasi judiciaire.
- b) Il en est de même s'il comparaît dans une cause où il est l'une des parties, mais seulement en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

### **9.14 Congés spéciaux**

La personne salariée, candidate à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi applicable.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one appearing to be 'MS' and another more stylized signature.

## **ARTICLE 10      CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 10.01** La personne salariée a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- 10.02** Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 10.03** Le congé de maternité peut être pris, après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le préavis peut être de moins de quinze (15) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

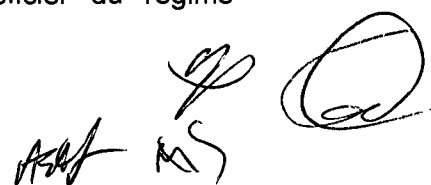
- 10.04** À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- 10.05** Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- 10.06** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 10.01. L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

### **10.07    Congé sans traitement**

La personne salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Dans un tel cas, elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.

### **10.08    Cas spéciaux**

- a) La personne salariée enceinte qui doit s'absenter du travail en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse peut bénéficier du régime d'assurance salaire si celui-ci le permet et aux conditions prévues dans ledit régime.
- b) La personne salariée est admissible à un congé spécial, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé est sans solde, mais l'employé peut bénéficier du régime



d'assurance salaire si celui-ci le permet et aux conditions prévues dans ledit régime.

- c) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé spécial, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée. Ce congé est sans solde, mais l'employé peut bénéficier du régime d'assurance salaire si celui-ci le permet et aux conditions prévues dans ledit régime.

Dans les cas de b) et c), la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime d'assurance emploi. Sous réserve des dispositions de la présente convention, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant son congé de maternité. Elle bénéficie, durant son congé de maternité, des régimes d'assurances, mais doit convenir avec l'employeur des modalités de remboursement, **dans un délai maximum d'un an suivant son retour au travail**, de sa quote-part des primes d'assurance collective.

#### **10.09 Report de vacances**

La personne salariée aura droit de reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité. La personne salariée devra aviser l'Employeur de son report de vacances au moment prévu de celles-ci.

- 10.10** La personne salariée qui veut mettre fin prématurément à son congé sans traitement doit donner un préavis écrit à l'Employeur de deux (2) semaines avant son retour.

- 10.11** Au retour de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'Employeur lui reconnaît les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste, si elle avait alors été au travail.

- 10.12** Si la personne salariée n'est pas en mesure de revenir au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, à cause d'une incapacité qui la rend incapable de travailler, elle doit soumettre un certificat médical indiquant la nature de son incapacité. Les prestations du régime d'assurance salaire seront payables à partir du jour où la personne salariée aurait dû revenir normalement au travail.

#### **10.13 Retrait préventif**

L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de la loi sur la santé et sécurité au travail pour les droits reconnus aux employés à cet égard.



## ARTICLE 11      CONGÉ PARENTAL

**11.01** Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

La présente clause ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

**11.02** Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

**11.03** Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a signature that appears to be 'Aert', a set of initials 'MS', and a large, stylized circular mark.

## ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ

**12.01** L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

À cette fin, l'employeur met à la disposition de toute personne salariée un endroit sécuritaire pour déposer ses effets personnels.

Les personnes salariées prennent les mesures mises à leur disposition pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

**12.02** Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.

À cette fin, les parties conviennent de discuter de santé et sécurité au comité de **santé et sécurité au travail**.

**12.03** Une fois par année, les parties révisent la liste des équipements et vêtements fournis par l'Employeur. Par la suite, la liste est remise à chaque employé concerné afin qu'il puisse y indiquer ses besoins. Une fois complétée et remise à l'Employeur, ce dernier fournit, dans un délai maximum de trente (30) jours de la réception de la demande, les appareils et vêtements spéciaux de protection requis par la loi pour la protection des personnes salariées. La liste des personnes nécessitant de tels équipements ou vêtements est établie entre les parties et mise à jour au besoin.

**Les employés recevront leurs vêtements dans les quinze (15) jours suivant leur commande.**

**Les commandes pour les vêtements se feront le 1<sup>er</sup> mars pour les vêtements estivaux et le 1<sup>er</sup> septembre pour les vêtements hivernaux.**

L'employé s'engage à faire bon usage des appareils et vêtements fournis par l'employeur. En cas de bris ou d'incident, le vêtement ou l'appareil sera remplacé dans les quinze (15) jours suivant le moment où l'employé a rapporté l'article.

**12.04** L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées cols bleus les vêtements et équipements **jugés nécessaires par l'Employeur tel que** prévus à l'annexe « C », et ce, selon le budget établi **par l'Employeur pour chacun des items. Les vêtements et équipements fournis par l'Employeur doivent être utilisés au travail seulement. Lors du remplacement d'un vêtement ou d'un équipement (à l'exception des chemises, t-shirts et pantalons), le salarié rapporte à l'Employeur le vêtement ou l'équipement usé ou endommagé.**

De plus, l'employeur fourni aux salariées cols blancs qui sont appelés à travailler occasionnellement à l'extérieur, les vêtements et équipements de

Adf to [Signature] ml)

travail, jugés nécessaires par le **directeur de service**, parmi ceux listés à l'annexe « C ».

De plus, une fois par année, l'employeur permet aux salariées cols blancs **qui ne travaille pas normalement à l'extérieur**, le choix d'un vêtement apparaissant dans le catalogue promotionnel, et ce, pour un montant n'excédant pas cent (100 \$) dollars.

**Tous les vêtements et équipements fournis par l'Employeur doivent être identifiés aux couleurs de la Municipalité lorsque cela est possible.**

**12.05** Dans le cas d'accident ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur avance à la personne salariée l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. **Dès que le salarié reçoit les indemnités de remplacement prévues, il doit rembourser sans délai à l'Employeur les avances reçues.**

**12.06** Dans la mesure du possible, il incombe à la personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle **ou d'un incident qui aurait pu résulter en un accident de travail ou une lésion professionnelle**, d'aviser immédiatement **son directeur de service ou une des personnes désignées par l'Employeur pour recevoir les déclarations** avant de quitter son travail, **sinon il doit le faire dès son entrée au travail le jour ouvrable suivant.**

L'Employeur donne les premiers soins à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu fait transporter, à ses frais, la personne salariée dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

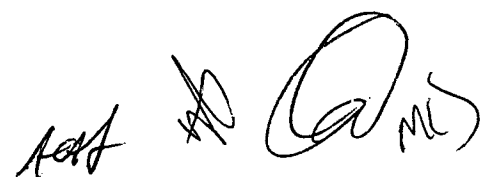
**12.07** Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.

**12.08** Un salarié qui volontairement omet de porter ses équipements de sécurité, de suivre les procédures de sécurité établies ou de rapporter un accident de travail est passible de mesures disciplinaires.



## ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01** Les parties conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 13.02** Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant peut tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 13.03** Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis au directeur **général et secrétaire-trésorier** dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance des faits donnant lieu au grief.
- 13.04** La Municipalité doit répondre dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief.
- 13.05** Si le Syndicat décide de référer le grief à l'arbitrage, il doit le faire par écrit à l'Employeur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur. À compter de l'expiration du délai prévu au présent paragraphe, les parties disposent d'un délai de six (6) mois pour convenir du choix d'un arbitre ou à défaut, demander sa désignation par le ministre de l'Emploi.
- 13.06** Les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf si les parties conviennent par écrit de les prolonger.
- 13.07** Un représentant du Syndicat peut rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter en vue de régler un grief au moment et à l'endroit convenu.
- 13.08** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 13.09** L'arbitre doit rendre sa décision selon les délais prévus au Code du travail.
- 13.10** Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai, la date de la première audition.
- 13.11**
- a) L'arbitre a juridiction pour maintenir la réprimande, la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé avec tous ses droits et privilèges, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Advenant indemnisation, cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs y compris l'assurance emploi. L'Employeur rembourse à Développement des ressources humaines Canada le montant de l'assurance emploi perçu par l'employé.
  - b) L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances. La décision ne doit pas avoir pour effet d'amender ou de modifier la présente convention.
  - c) En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.



**13.12** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la sentence.

LES HONORAIRES DE L'ARBITRE SONT PAYÉS À PART ÉGALE PAR LES PARTIES.

Handwritten signatures and initials, including "ATL" and a large circular mark.

## ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

### 14.01 Administration et urbanisme

#### a) Période du 1<sup>er</sup> lundi de septembre au 1<sup>er</sup> lundi de juin

La semaine normale des personnes salariées **de bureau** est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures **du lundi au vendredi, réparties entre 8 h et 16 h 30 selon les besoins du service.**

#### b) Période du 1<sup>er</sup> lundi de juin au 1<sup>er</sup> lundi de septembre

La semaine normale des personnes salariées de bureau est de trente-quatre (34) heures rémunérées pour trente-cinq (35) heures et réparties de la façon suivante :

Du lundi au jeudi : **de 7,5 heures par jour entre 8 h et 16 h 30 selon les besoins du service.**

Vendredi : de 8 h à 12 h

#### c) Horaire comprimé

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime d'horaire comprimé tel que stipulé à l'annexe « F » de la présente convention collective.

#### d) Horaire flexible

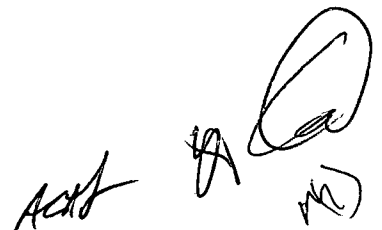
Les personnes salariées bénéficient d'un horaire flexible et doivent accomplir un minimum de six (6) heures et un maximum de huit point cinq (8.5) heures par jour, du lundi au jeudi entre 8 h et 12 h et entre 12 h 30 et 17 h et un minimum de trois (3) heures et un maximum de quatre (4) heures le vendredi entre 8 h et 12 h.

Il est entendu que le choix des horaires sera fait hebdomadairement selon un système équitable établi par la direction et en tenant compte des besoins du service.

### 14.02 Travaux publics et Service des parcs

#### a) Période du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars

La semaine normale des personnes salariées affectées aux services des travaux publics et au service des parcs est jusqu'à concurrence de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi, de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30.



## b) Période du 1<sup>er</sup> avril au 30 novembre

La semaine normale des personnes salariées affectées aux services des travaux publics et au service des parcs est **jusqu'à concurrence** de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours de neuf (9) heures soit du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30 et d'une journée de quatre (4) heures soit le vendredi de 7 h à 11 h.

### 14.03 Cueillette des matières résiduelles, hygiène du milieu et patinoires

#### Cueillette des matières résiduelles et hygiène du milieu :

La semaine normale de travail à la cueillette des matières résiduelles et hygiène du milieu est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours de neuf (9) heures soit du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30 et d'une journée de quatre (4) heures soit le vendredi de 7 h à 11 h.

La personne salariée affectée à la cueillette des matières résiduelles et à l'hygiène du milieu pourra, après entente avec le supérieur immédiat **et le Syndicat**, convenir d'un horaire de travail différent de celui mentionné au paragraphe précédent. L'horaire de travail doit répondre aux besoins du service et être octroyé par ancienneté.

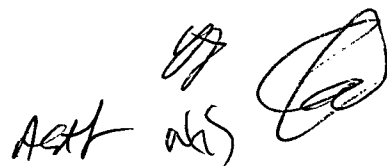
La personne salariée affectée à la gestion des fosses septiques, après entente avec le supérieur immédiat **et le Syndicat**, peut convenir d'un horaire de travail différent de celui mentionné au paragraphe précédent. Cet horaire devra respecter les heures prévues à ce titre d'emploi et une journée de travail ne devra pas excéder douze (12) heures. Toutes les heures de travail effectuées au-delà de trente-cinq (35) heures semaine seront rémunérées au taux de temps supplémentaire.

#### Patinoire :

Les personnes salariées affectées à l'entretien des patinoires conviennent avec leur supérieur **et le Syndicat** de leur horaire de travail en fonction des conditions climatiques et de l'utilisation des patinoires. Cet horaire peut être réparti du dimanche au samedi inclusivement. Les personnes salariées affectées à cette tâche seront rémunérées à temps simple jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine.

14.04 Toutes les personnes salariées bénéficient d'une pause repos de quinze (15) minutes en avant-midi et de quinze (15) minutes en après-midi. De façon exceptionnelle et après autorisation du supérieur, les pauses pourront être reportées en fin de journée et monnayées.

14.05 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles leur horaire de travail, et ce, avec le consentement de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Act  
als  


**14.06** Le salarié qui agit également à titre de pompier ou premier répondant à temps partiel pour la Municipalité est autorisé à quitter temporairement son poste lors d'un appel d'urgence. Il doit cependant en aviser son supérieur sans délai et s'assurer, avant de quitter, que le chantier en cours est sécurisé. Le temps passé à titre de pompier ou de premier répondant n'est pas couvert en vertu de la présente convention. Le salarié visé recommence à comptabiliser ses heures travaillées dès son retour en poste après l'intervention.

Actif

MS

## ARTICLE 15 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01.** Le travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de l'Employeur, en surplus de sa journée régulière normale de travail ou au cours de la fin de semaine, est considéré comme du temps supplémentaire.

Le travail en temps supplémentaire est exécuté par la personne salariée permanente qui accomplit normalement ce travail **en débutant par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté**. En cas de refus **ou de non-disponibilité de** la personne salariée concernée, la distribution des heures supplémentaires sera faite parmi les personnes salariées permanentes du même secteur capable d'effectuer le travail, et ce, en débutant par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté. Advenant que les employés du secteur refusent d'effectuer le temps supplémentaire, l'offre est faite aux employés d'un autre secteur aptes à effectuer le travail **en débutant par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté**. **Dans tous les cas, les employés présents sur les lieux du travail, au moment où survient le besoin en travail supplémentaire, ont priorité sur les employés non présents pourvu qu'ils soient capables d'effectuer le travail.**

**Lorsque le temps supplémentaire est en continuité avec une tâche en cours de réalisation, il est offert à l'employé qui est déjà assigné à cette tâche.**

- 15.02** La personne salariée qui est tenue d'effectuer du travail supplémentaire est rémunérée pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

- a) Au taux et demi de son salaire, en règle générale.
- b) Au taux double de son salaire, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé férié prévu à l'article 7.

Il est à noter que, si applicables, les primes sont calculées sur le salaire régulier de base seulement.

- 15.03** Lorsqu'un rappel au travail **non planifié (call)** est requis, l'employeur doit l'offrir, selon **l'ancienneté par** secteur, aux personnes salariées disponibles et capables d'exécuter le travail. Si la personne salariée refuse, l'employeur l'offre à une personne **des autres secteurs** en débutant par celle ayant le plus d'ancienneté.

La personne salariée en congé autorisé est exclue de la grille de rappel pour la durée de son congé, à moins de situation exceptionnelle.

La personne salariée qui est tenue de revenir d'urgence de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunérée un minimum de **trois (3)** heures au taux de temps supplémentaire. **Si le rappel survient un jour férié, la personne salariée est rémunérée l'équivalent de trois (3) heures à temps double.**

MS  
Hoff

Si la personne salariée est rappelée plus d'une fois pendant la période précitée, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de **trois (3)** heures prévues au paragraphe précédent, sauf si la durée du travail excède **trois (3)** heures.

**Sur approbation de son supérieur, un salarié peut s'exempter de tout rappel au travail en remettant à l'Employeur un avis écrit à cet effet. Le salarié peut mettre fin à cette exemption en tout temps en avisant par écrit l'Employeur.**

- 15.04** Tous les employés peuvent bénéficier de la possibilité de convertir en temps compensé, au taux applicable, un maximum de **trois (3)** semaines normales de travail. Le moment de la reprise du temps compensé est convenu entre le salarié et l'Employeur. La personne salariée peut se faire rémunérer en tout ou en partie les heures de sa banque de temps supplémentaire. L'excédent doit être payé au fur et à mesure. Pour les employés saisonniers, la banque de temps compensé devra être vidée avant le début d'une nouvelle saison de travail **ou appliquée en priorité contre des sommes dues à l'Employeur. Les heures en banque ne peuvent servir à combler un congé non autorisé par le supérieur.**

**Si l'employé veut prendre sa 3<sup>e</sup> semaine au complet, il devra le faire en dehors de la période estivale, soit entre le 15 juin et le 15 septembre. Sinon, il pourra la prendre en fractionné, une journée à la fois, à n'importe quel moment de l'année.**

**Lorsque le temps supplémentaire se fait lors de mesures d'urgence, le temps supplémentaires sera payé pour que l'Employeur puisse le réclamer aux instances gouvernementales.**

- 15.05** La personne salariée appelée à effectuer du travail supplémentaire pendant plus de deux (2) heures consécutives après la fin de sa journée régulière de travail a droit à une période payée de repas de trente (30) minutes. Les frais du repas, n'excédant pas dix (10 \$) dollars, sont à la charge de l'Employeur.

À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaires, la personne salariée a droit, en plus de la période payée de repas, à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de traitement.

Handwritten signatures and initials: "ASAP", "6", "M", and "MT".

## ARTICLE 16      CONGÉS DE MALADIE

- 16.01** Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié régulier régi par les présentes bénéficie d'un crédit de douze (12) journées de congé de maladie.
- 16.02** Un salarié régulier embauché après le 1<sup>er</sup> janvier de l'année a droit à une (1) journée de congé de maladie par mois de service.
- Les personnes salariées à temps partiel ou saisonnières ont droit à un pourcentage de **quatre et six dixièmes pour cent (4,6%)** calculé sur le salaire hebdomadaire gagné. Ce montant est cumulé et repris en temps lors d'un congé de maladie.
- 16.03** Les jours ainsi mis à la disposition de la personne salariée sont cumulables jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) jours.
- 16.04** La personne salariée peut utiliser trois (3) journées de l'excédent des vingt-quatre (24) jours précités pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 16.05** Le salarié doit informer la Municipalité de sa maladie dès la première journée de son absence.
- 16.06** L'Employeur peut exiger une preuve médicale après trois (3) jours consécutifs d'absence. Dans le cas où un certificat médical est exigé, les frais engagés par l'employé pour l'obtention du certificat médical sont remboursés par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.



## ARTICLE 17 ASSURANCE COLLECTIVE

- 17.01** Les parties conviennent de maintenir pour la durée de la convention les plans d'assurance collectifs présentement en vigueur à la signature de la présente convention.
- 17.02** La Municipalité fait parvenir au syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, une copie maîtresse de chacun des plans mentionnés à l'article 17.01.
- 17.03** Les parties sont codétentrices des plans mentionnés à l'article 17.01 et tout changement doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.
- Soixante (60) jours avant le renouvellement du plan d'assurance, les parties s'engagent à le réviser et y proposer les modifications que les salariés souhaiteraient y voir apportées.
- 17.04** Toute nouvelle personne salariée est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu pour les volets l'assurance vie, assurance médicaments, assurance maladie et l'assurance dentaire et six (6) mois de service continu pour les volets invalidité court terme et long terme.
- 17.05** L'Employeur défraie cent pour cent (100 %) des coûts d'assurance collective pour les volets d'assurance court terme et soixante et onze pour cent (71 %) de la prime pour l'assurance vie, l'assurance médicaments, l'assurance maladie et l'assurance dentaire et les salariés défraient cent pour cent (100 %) des coûts d'assurance collective pour le volet assurance salaire long terme et vingt-neuf pour cent (29 %) de la prime pour l'assurance vie, l'assurance médicaments, l'assurance maladie et l'assurance dentaire.
- 17.06** Les salariés à temps partiel à trois (3) jours ou plus par semaine sont admissibles au programme d'assurance collective. Les employés saisonniers **doivent** maintenir leur protection d'assurance collective pour les volets assurance vie, assurance médicament, assurance maladie et assurance dentaire seulement, mais doivent assumer cent pour cent (100 %) des primes pendant leur période de mise à pied, et ce, même s'ils sont rappelés de façon ponctuelle durant cette période. Ils doivent convenir avec l'Employeur, **dès leur retour au travail**, du mode de remboursement de ladite prime **ne dépassant pas dix pour cent (10%) du salaire brut de la personne salariée à l'intérieur d'une période de 9 mois. L'Employeur et l'employé pourront convenir d'une entente pour un délai plus long selon la situation.**
- 17.07** Au cours de la présente convention collective, les parties pourront convenir de remplacer le plan d'assurance collective court terme par un programme de prestation supplémentaire de chômage ou un programme d'auto-assurance ou une combinaison des deux tout en maintenant le niveau de prestation prévu par l'assurance collective.



**17.08 Les parties conviennent d'offrir pour la durée de la présente convention un programme d'aide aux employés (PAE). Les coûts de ce programme sont assumés à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par les employés.**

ASJ MS A  
Q

## ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

### 18.01 Durée totale

Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. L'ancienneté doit être calculée, soit en jours, en semaines, en mois ou années. Selon le cas, l'ancienneté est établie rétroactivement à la première journée de travail.

**18.02** Aux fins du présent article, les absences prévues dans la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation.

Toutefois, les heures supplémentaires **les heures accumulées monnayables et les primes converties en heures accumulées** sont exclues du calcul de l'ancienneté.

**18.03** L'annexe « B » constitue la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

**18.04** La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- démission ;
- retraite ;
- congédiement disciplinaire ou administratif à moins que celui-ci n'ait été annulé soit dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, soit par une décision arbitrale ;
- absence du travail sans autorisation d'une durée de trois (3) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure.

**18.05** L'Employeur affiche, **deux (2) fois par année, au printemps et à l'automne**, pendant cinq (5) jours ouvrables, la liste d'ancienneté à jour des personnes salariées régulières comprises dans l'unité de négociation. L'annexe « B » est automatiquement amendée par l'ajout d'une nouvelle personne salariée régulière ou par toute autre correction convenue entre les parties.

**18.06** Les mises à pied se font par titre d'emploi et par ordre inverse d'ancienneté.

Les rappels au travail, suite à une mise à pied, se font par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté.

Un employé **saisonnier** qui refuse un rappel **en début de saison**, suite à une mise à pied, sans raison valable est réputé avoir démissionné de son poste.



**18.07 Reconnaissance expérience antérieure**

Afin de déterminer le classement salarial ainsi que le nombre de jours de congé annuel applicables à toute nouvelle personne embauchée, l'employeur pourra reconnaître les années de services et l'expérience antérieure acquise chez un autre employeur.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a signature that appears to be 'Holt', a set of initials 'MS' with a checkmark above them, and a large circular stamp or signature.

## ARTICLE 19 AFFICHAGE ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01** L'Employeur affiche à la mairie et au centre de service Donaldson, sur un babillard à un endroit bien en vue, tout poste vacant ou nouveau compris dans l'unité de négociation qu'il désire combler. La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables.
- 19.02** La personne salariée intéressée à soumettre sa candidature doit soumettre une demande écrite à l'Employeur. Cette demande doit être reçue par l'Employeur, au plus tard avant 16 h la dernière journée de l'affichage.
- 19.03** La personne salariée à qui le poste est attribué bénéficie d'une période d'essai d'une durée de trente (30) jours ouvrables travaillés. Cette période d'essai peut être prolongée au besoin, d'un commun accord entre les parties. Si la personne salariée n'est pas confirmée dans son nouveau poste par l'Employeur ou si elle ne désire pas conserver son nouveau poste, elle est alors replacée à son ancien poste, sans perte d'aucun droit afférent audit poste.
- Il est loisible à la personne salariée absente du travail de soumettre sa candidature dans le délai imparti par l'entremise du Syndicat.
- 19.04** Une personne salariée qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs.
- 19.05** La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 19.06** La personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.07** Lors du choix d'un candidat pour un poste vacant, temporairement vacant ou nouveau, l'Employeur reconnaît comme équivalence toute expérience pertinente en regard des exigences normales du poste.
- 19.08** Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 19.09** La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction **ayant un classement supérieur** pour une période minimale de cinq (5) jours reçoit une prime de dix pour cent (10 %).
- 19.10** Aux fins du présent article, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.



**19.11** Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être affectée temporairement à une fonction.

**Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée travaille selon son horaire habituel à moins que son affectation soit pour une semaine complète, il travaille alors selon l'horaire du poste auquel il est affecté.**

**19.12** L'Employeur fournit au syndicat, dès que possible, les détails suivants :

- Coordonnées complètes de toute nouvelle personne embauchée, incluant son adresse, numéro de téléphone, titre d'emploi occupé, salaire, ainsi que la durée probable de l'assignation.

**19.13** L'employeur fournit au syndicat tout contrat entre l'employeur et une tierce partie ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale.

*Actif* *MTW* *ca*

## ARTICLE 20 SALAIRES

**20.01** Les taux de salaires des personnes salariées assujetties aux présentes apparaissent à l'annexe « A ».

**20.02** Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle, créée après la date de la signature de la présente convention est établi conformément aux dispositions prévues à la lettre d'entente relative à l'évaluation, la modification et la création d'emplois qui se retrouve en annexe.

**20.03** La progression d'échelon prévue à l'annexe « A » se fait le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les échelles de salaire modifiées lors des négociations pour les années **2019, 2020, 2021, 2022 et 2023** seront rajoutées à la convention collective sous forme de lettre d'entente au plus tard le 31 mars de chaque année.

### **20.04 Prime de soir et de nuit**

La personne salariée appelée à travailler sur un horaire de soir ou de nuit reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une des primes suivantes :

- a) La prime de soir est de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier de base de la personne salariée.
- b) La prime de nuit est de sept pour cent (7 %) du salaire journalier de base de la personne salariée.

La prime ne peut être réclamée lors d'un rappel au travail **d'urgence non planifié ou lors de travail supplémentaire.**

**La prime de soir s'applique pour les heures travaillées entre 16h et minuit, la prime de nuit s'applique pour les heures travaillées entre minuit et 8h.**

### **20.05 Prime de chef d'équipe**

La personne salariée, qui en plus de ses tâches régulières, voit à la supervision du travail d'une ou plusieurs personnes salariées, reçoit une prime **d'un dollar et cinquante (1,50 \$)** de l'heure en plus de son salaire régulier.

### **20.06 Prime de journalier col bleu responsable**



La personne salariée qui, en plus de ses tâches régulières, agit à titre de journalier col bleu responsable, reçoit une prime de dix pour cent (10 %) en plus de son salaire régulier.

### **20.07 Prime pour personne affectée à la cueillette des matières résiduelles**



## ARTICLE 21      MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE

- 21.01** La paie est déposée au compte de la personne salariée tous les jeudis avant-midi. Cependant, si le jeudi tombe un jour férié, la paie est déposée la veille.
- 21.02** Le talon du chèque de paie est remis aux employés selon les modalités établies chez l'Employeur et comporte les renseignements suivants :
- nom de l'Employeur
  - nom et prénom de la personne salariée
  - le titre d'emploi
  - le statut de la personne salariée
  - le taux horaire
  - les heures payées au taux normal
  - les heures payées au taux supplémentaire
  - la période de travail qui correspond au paiement
  - la nature et le montant des déductions opérées
  - le montant du salaire net
  - le temps compensé cumulé
  - les jours de maladie cumulés
  - le crédit des jours de vacances en **heures**
- 21.03** Lors d'une cessation d'emploi, la personne salariée reçoit le salaire auquel elle a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui sont remis sans délai.
- 21.04** Advenant une erreur sur la paie qui représente un manque à gagner de plus de cinquante (50 \$) dollars, l'employé peut demander le remboursement sur un chèque versé manuellement.

ASTL  M(S) 

La personne salariée préposée adjointe à la cueillette des matières résiduelles reçoit une prime **d'un dollar et cinquante (1,50 \$)** de l'heure en plus de son salaire régulier.

**La personne salariée, opérateur à la cueillette des matières résiduelles, reçoit une prime de trois (3,00 \$) dollars de l'heure en plus de son salaire régulier. Si un salarié reçoit déjà une prime ou si le salarié est déjà dans la classe salariale supérieure, il n'obtient pas cette prime.**

**20.08 Prime pour la personne inspectrice responsable**

La personne salariée qui, en plus de ses tâches régulières, agit à titre de personne désignée pour tenter de régler les mésententes en matière de clôture mitoyenne, fossés mitoyens, fossés de drainage et découvert, reçoit une prime de trois cents (300 \$) dollars par dossier en plus de son salaire régulier.

**20.09 Prime de disponibilité**

**L'Employeur peut désigner un salarié ou des salariés, habituellement un coordonnateur, pour recevoir des appels ou des messages textes en dehors des heures normales de travail. Ce salarié reçoit une prime de deux virgule cinq pour cent (2,5%) de son salaire pour chaque semaine où il est désigné à cet effet.**

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a signature that appears to be 'A. G.', another signature that appears to be 'M. G.', and a large, stylized circular mark containing the letter 'G'.

**recommandation et la date suggérée de la fin d'emploi, et ce, au minimum une semaine avant l'assemblée du Conseil municipal, lors de laquelle une résolution à cet effet sera entendue.**

*MS MS MS*

## ARTICLE 22      FORMATION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

**22.01** Si l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la part de la personne salariée une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, celui-ci permettra aux personnes salariées de prendre la formation nécessaire pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique, pourvu qu'un tel entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.

La personne salariée qui suit une formation durant les heures régulières de travail, à la demande de l'Employeur, ne subit pas de réduction de son salaire régulier.

De plus, advenant que la formation n'est offerte qu'en soirée ou au cours de la fin de semaine, les parties conviendront des conditions applicables aux employés concernés au préalable.

Dans tous les cas, la personne salariée est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement selon la politique en vigueur chez l'employeur.

La Municipalité convient de faire exécuter par ses salariés les travaux qui sont à ce jour effectués par eux. **L'application du paragraphe ci-dessus est suspendue en ce qui concerne spécifiquement les fonctions d'opérateur de rétrocaveuse.**


**De plus, l'Employeur est autorisé, en cas de surplus de travail, de non-disponibilité ou d'incapacité des salariés désignés ou de bris d'équipement, à faire exécuter des travaux de rétrocaveuse ou de mécanique en sous-traitance.**

**22.02** Dans l'éventualité d'un regroupement ou d'un dégroupement entre la municipalité et une autre municipalité, les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle municipalité. Elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et ne peuvent pas être licenciées du seul fait de ce regroupement.

**22.03** Advenant que l'Employeur réduise le nombre de salariés à la Municipalité de L'Ange-Gardien, celui-ci paiera à la personne licenciée suite à cette réduction l'équivalent de deux (2) semaines de salaire par année de service jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines.

**22.04** **L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat la date et les motifs de la mise à pied d'une personne salariée saisonnière, et ce, au minimum une semaine avant la mise à pied effective.**


**La direction générale s'engage à communiquer au Syndicat toute recommandation de licenciement pour motif économique d'une personne salariée permanente, saisonnière ou en probation qu'elle verra à soumettre au Conseil municipal, en indiquant les motifs de sa**

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large circular mark and the letters 'MS'.

## **ARTICLE 23            MESURES DISCIPLINAIRES**

- 23.01** L'Employeur avise par écrit la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire, avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent les faits donnant lieu à la mesure disciplinaire. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 23.02** Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 23.03** Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, de se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 23.04** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée ainsi qu'un congédiement, lorsque réintégrée.
- 23.05** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée de son dossier après douze (12) mois. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au Syndicat. Sur rendez-vous, une personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur.

APL MS



## ARTICLE 24 CONTRIBUTION RÉER ET FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

- 24.01** La Municipalité contribuera un montant égal à six pour cent (6 %) des gains bruts réguliers des employés réguliers **au Régime de retraite par financement salarial (RRFS) de la FTQ**, en contrepartie, l'employé doit contribuer au moins un pour cent (1 %) de ces mêmes gains.
- 24.02** L'Employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés réguliers qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) selon les règles établies par les gestionnaires du fonds.
- L'Employeur convient de déduire à la source, sur la paye de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au responsable local du Fonds de solidarité.
- Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paye les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) par déduction à la source.
- 24.03** Seul l'employé régulier, ayant complété sa période de probation, aura droit à cette compensation.
- 24.04** La personne salariée en assurance salaire a droit aux contributions **au RRFS** prévues à l'article 24.01.
- 24.05** Le salarié qui prend sa retraite reçoit l'équivalent de deux (2) semaines de salaire par année de service pour chaque année où l'Employeur n'a pas cotisé à son REER **ou au RRFS**. L'Employeur verse cette somme dans le régime d'épargne retraite au nom du salarié selon les dispositions de l'article 24.


Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one appearing to be 'A...' and another 'MTJ', along with some scribbles.

## ARTICLE 25 DISPOSITIONS DIVERSES

- 25.01** La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Employeur, accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une indemnité selon la politique en vigueur.
- 25.02** Toute personne salariée, qui à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement selon la politique en vigueur chez l'Employeur
- 25.03** La Municipalité déclare vouloir favoriser le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité et des contribuables.

Dans cette perspective, la personne salariée peut obtenir l'autorisation de son supérieur pour suivre certains cours de perfectionnement d'assister à des sessions intensives d'information et de participer à des congrès spécialisés. Cette demande adressée au supérieur peut être accordée incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, d'hébergement et de repas inhérents à tels cours selon la politique en vigueur. Si l'employé quitte le service de la Municipalité dans les six (6) mois de la fin de son cours, il devra rembourser la totalité des frais et, dans les douze (12) mois, soixante-quinze pour cent (75 %).

- 25.04** Lors d'un retour au travail, l'Employeur peut exiger un certificat médical attestant de sa capacité à réintégrer son poste.

Acth  mls

## ARTICLE 26 DROIT ACQUIS

### 26.01 Rétroactivité

La Municipalité convient de remettre aux employés dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la date de la signature de la présente convention, le montant dû à la suite de la négociation de la convention collective.

Les employés couverts par la présente convention collective ou ayant été couverts bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas y compris les primes et les allocations prévues à la présente convention collective, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019**.

### 26.02 Annexes

Toutes les annexes ainsi que les lettres d'entente signées font partie intégrante de la convention collective.

ASD  
MS

## ARTICLE 27 RETRAITE

### 27.01 Programme de retraite progressive

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

27.02 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

27.03 Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois.

27.04 La demande doit être faite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente et elle doit également prévoir la durée de l'entente.

27.05 La prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins soixante pour cent (60 %) (3 jours/semaine) et d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) (4 jours/semaine). Cette prestation peut varier durant la durée totale de l'entente, et ce, après entente avec l'Employeur.

27.06 Pendant la durée de l'entente, la personne salariée :

- reçoit la rémunération correspondant à sa prestation de travail ;
- cumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme ;
- continue de bénéficier du régime d'assurance **collective** ;
- continue de bénéficier de tous les congés prévus à la convention comme si elle ne participait pas au programme, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

27.07 L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite ;
- décès ;
- démission ;
- désistement avec l'accord de l'employeur ;
- congédiement.

### 27.08 Réembauche d'une personne retraitée

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée. Elle est alors considérée comme une personne salariée temporaire et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée temporaire.

Cependant, cette personne salariée ne participe pas aux régimes d'assurances, mais reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée temporaire.

**27.09** Le salarié qui prend sa retraite a droit à une indemnité selon la politique en vigueur chez l'employeur. À titre indicatif, au moment de la signature de la convention collective, l'indemnité correspond à une demie (1/2) semaine d'indemnité par année de service **pour un employé ayant cumulé au moins 15 années de service continu et ayant au moins 60 ans.**

Au choix de la personne salariée, L'Employeur verse cette somme dans le régime d'épargne retraite au nom du salarié ou lui verse cette somme avec la dernière paie suivant son départ à la retraite.



Handwritten signature and initials. The signature is a stylized cursive mark. Below it, the initials 'Aetf' and 'MD' are written in a similar cursive style.

**ARTICLE 28      TECHNOLOGIE ET ÉQUIPEMENTS**

**28.01**      Lorsque les besoins du service exigent que les personnes salariées doivent être munies d'un moyen de communication dans le cadre de leur travail, l'employeur fournit l'appareil nécessaire.

*Handwritten signatures and initials:*  
Asth MB

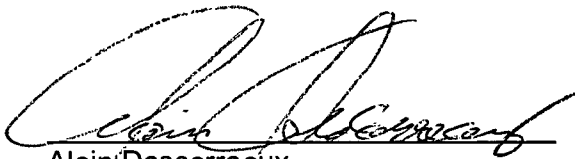
**ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**


- 29.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre **2023**.
- 29.02** La présente convention collective demeure en vigueur pour la durée des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

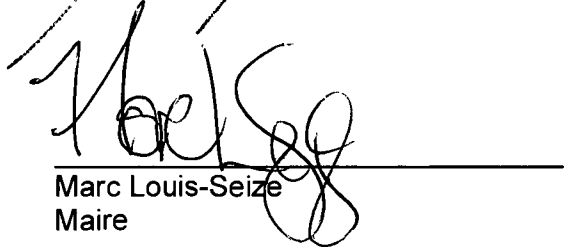
**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À L'ANGE-GARDIEN, CE 18<sup>e</sup> JOUR DE février 2020.**

**MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN**

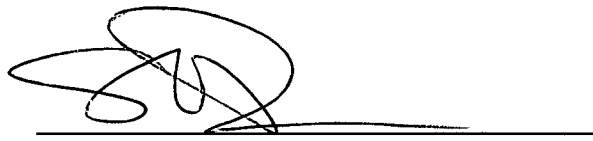
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4394**

  
 Alain Descarreaux  
 Directeur général et secrétaire-trésorier

  
 Yanouk Béland St-Amour  
 Président SCFP 4394

  
 Marc Louis-Seize  
 Maire

  
 Alain St-Louis, comité de négo SCFP 4394

  
 Stéphane Paré  
 Conseiller syndical



## ANNEXE « A »

### 1. CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE

Pour les années 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, l'Employeur versera une augmentation salariale telle qu'indiquée dans le tableau ci-contre :

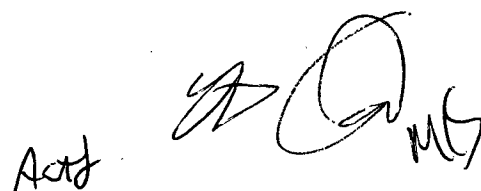
	2019 (rétro)	2020	2021	2022	2023
AUGMENTATIONS	1,75 %	2 %	2,25 %	2 %	2,25 %

L'employeur versera dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, une somme forfaitaire de 500 \$ à tous les employés permanents à temps complet et saisonniers qui étaient à l'emploi de la Municipalité le 30 septembre 2019. Pour les employés à temps partiel, le montant sera ajusté au prorata de leur semaine de travail normale en vigueur au 30 septembre 2019.

### 2. LISTE DES FONCTIONS

Liste des employés par fonctions au 31 décembre 2019  
SCFP local 4394

Numéro d'employé	Département	Nom	Fonctions	Classe
13-0015	Administration		Secrétaire administrative	4
13-0020			Agent de communication	4
13-0022			Technicien en comptabilité	5
-			En attente	Commis réceptionniste
32-0019	Entretien		Préposé à l'entretien des immeubles	4
32-0039	Incendie/Voirie		Commis de bureau	3
45-0001	Voirie		Coordonnateur Mat. Résid. Et Hygiène milieu	6
32-0025			Opérateur de rétrocaveuse	4
45-0010			Journalier - prép. aux travaux publics.	3
32-0035			Journalier - prép. aux travaux publics.	3


  
 Acté

32-0042			Journalier - prép. aux travaux publics.	3
32-0026	Hyg. Milieu		Opérateur de camion à ordures	À déterminer
47-0001			Coordonnateur - prog. vidange fosses	4
61-0017	Urbanisme		Inspecteur - Responsable du développement	6
61-0023			Inspecteur - Responsable de l'environnement	6
61-0029			Inspecteur en bât. Et environnement	5
61-0031			Inspecteur en bât. Et environnement	5
61-0032			Préposé à l'urbanisme	4
19-0001	Parcs/Entr.		Coordonnateur Parcs et entretien	6
70-0003			Journalier - prép. À l'embell. Parcs	3
70-0009			Journalier - prép. À l'embell. Parcs	3
70-0010			Journalier - prép. À l'embell. Parcs	3
70-0016			Journalier - prép. À l'embell. Parcs	3

### 3. PROGRESSION DES ÉCHELONS

L'avancement des échelons s'effectue le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, incluant les employés qui ont au moins six (6) mois de service.

### 4. GRILLE SALARIALE

L'Employeur s'engage à corriger à la hausse les écarts salariaux advenant que la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation « IPC », pour **le Québec**, au 31 décembre de chaque année dépasse les augmentations salariales accordées en vertu de la présente convention collective, le tout relatif aux années **2019 à 2023** inclusivement. Une copie des nouveaux taux de salaire sera remise au syndicat et fera partie intégrante de la convention collective en vigueur.

*Ant* *MS*

## ANNEXE « B »

### Liste d'ancienneté au 31 décembre 2019 (paiement du 26 décembre 2019) SCFP local 4394

Numéro d'employé	Département	Nom	Date d'embauche	Ancienneté* au 31 décembre 2019
13-0015	Administration		2013-04-30	6 ans, 8 mois
13-0020			2018-04-03	1 an, 9 mois
13-0022			2018-12-03	1 an, 1 mois
32-0019	Entretien		2001-07-05	18 ans, 6 mois
32-0039	Incendie/Voirie		2016-04-11	3 ans, 8 mois
45-0001	Voirie		1994-07-05	25 ans, 6 mois
32-0025			2004-10-11	15 ans, 3 mois
32-0035			2013-05-06	11 551
70-0010			2011-05-10	9000
32-0042			2017-05-15	4 941
32-0026	Hyg. Milieu		2006-04-24	13 ans, 8 mois
47-0001			2006-09-11	13 909
61-0017	Urbanisme		2005-05-09	14 ans, 8 mois
61-0023			2008-02-05	11 ans, 10 mois
61-0029			2010-10-22	9 ans, 2 mois
61-0031			2014-05-23	5 ans, 7 mois
61-0032			2018-03-27	1 an, 9 mois
19-0001	Parcs/Entr.		2006-10-02	13 ans, 3 mois
45-0010			2009-05-20	10 ans, 7 mois
70-0003			2010-05-31	16 741
70-0009			2014-06-02	10 311
70-0016			2019-07-03	794

\*L'ancienneté des employés à temps plein et celle des employés en fonction avant 2006 est exprimée en années et en mois


  
 ASH MS

## ANNEXE « C »

---

### LISTE DES ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

Montant fixe par employé afin qu'il choisisse selon son besoin et un choix de magasin.

- Des habits de pluie
- Des gants en caoutchouc (longs)
- Des bottes en caoutchouc doublées
- Des casques protecteurs pour l'été
- Des lunettes de sécurité **anti UV**
- Des vestes fluorescentes
- Bottines de sécurité
- Couvre-bottes à crampons
- Gants
- Deux (2) chemises ou chandail manches longues
- Deux (2) T-shirts
- Deux (2) pantalons
- Casquettes
- Salopettes de travail
- Manteau trois saisons
- **Veste kangourou**
- **Mitaines et tuque adaptées au travail à effectuer**
- Un casier

La Municipalité s'engage à fournir aux préposés à la patinoire et aux journaliers affectés à la cueillette des matières résiduelles, les vêtements d'hiver adéquats.

Act  
US  
O

**ANNEXE « D »**

**DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

Nom de l'employé				
Service				
Date(s) d'absence				
Durée		De :	À :	
Date de retour au travail		Jour :	Heure :	
Nature de l'absence		Payée par :		
		Municipalité	Banque	Sans solde
Congrès, stages d'études, etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réunions syndicales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comités conjoints		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CUO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Négociation : Préparation		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Séances		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enquêtes : Griefs		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbitrage : Membre comité		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Témoin				
Autres (spécifier) _____				

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Autorisation

\_\_\_\_\_  
Date

Explications (si nécessaire) : \_\_\_\_\_

Refus (explications) : \_\_\_\_\_

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.

---

181

**ANNEXE « E »**

---

**AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES**

Par la présente, je, soussigné, \_\_\_\_\_, autorise la Municipalité à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 4394 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Municipalité.

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

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

ET J'AI SIGNÉ à L'Ange-Gardien ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

\_\_\_\_\_  
Témoin

Adresse de l'employé :



Handwritten signature and initials, possibly 'MS'.

## ANNEXE « F »

---

### HORAIRE COMPRIMÉ

1. Le régime d'horaire comprimé est en application entre le 1<sup>er</sup> lundi de septembre et le 1<sup>er</sup> lundi de juin de chaque année.
2. Le régime d'horaire comprimé se caractérise par le fait que la personne salariée effectue en neuf jours de travail, le même nombre d'heures qu'elle faisait auparavant pendant une période de dix (10) jours. La journée de congé ainsi accumulée pendant une période de dix (10) jours n'est pas reportable dans une autre période, à moins d'exception.
3. La personne salariée se prévalant de l'horaire comprimé ne peut effectuer plus de 9 heures de travail régulier par jour sauf si elle est requise de faire du temps supplémentaire auquel cas, ces heures sont rémunérées en vertu de l'article 15 de la convention collective.
4. Les dispositions relatives au temps supplémentaire s'appliquent si une personne salariée, en plus d'effectuer toutes les heures prévues à son horaire, est requise par l'employeur de travailler pendant sa période de repas, pendant sa journée de congé accumulée ou si elle a complété les heures de travail prévues à la période de dix (10) jours.
5. Sont admissibles au régime d'horaire comprimé, toutes les personnes salariées dont la nature du travail n'exige pas une présence continue et où l'employeur peut s'assurer du recouvrement de la tâche à accomplir.
6. Aucune personne salariée n'est tenue de se prévaloir du régime d'horaire comprimé.
7. Toute demande d'horaire comprimé doit recevoir l'autorisation préalable de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
8. Selon les besoins du service, le recouvrement de service est appliqué. Le recouvrement est le fait qu'une personne salariée puisse assurer une réponse adéquate au service lorsqu'une autre personne salariée se prévaut de l'horaire comprimé.
9. Les modalités d'application de l'horaire comprimé seront déterminées entre les parties.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large circular mark and several illegible signatures.

## LETTRE D'ENTENTE 1 - ÉVALUATION DES EMPLOIS

---

**Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Municipalité de définir le contenu des emplois.**

**La Municipalité reconnaît aussi qu'elle doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par la personne salariée ou qu'elle est tenue d'accomplir à la demande de la Municipalité.**

### **Composition et rôle du comité conjoint d'évaluation des emplois**

**Le comité conjoint d'évaluation est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) représentants de la Municipalité. La Municipalité convient d'accorder une absence autorisée sur le temps de travail régulier à deux (2) personnes salariées qui sont choisies par le Syndicat pour siéger à son Comité conjoint d'évaluation.**

**Le rôle du Comité conjoint est de traiter les demandes de création, de modification ou de réévaluation des emplois.**

**Chaque réunion du comité fait l'objet d'un compte-rendu préparé par l'employeur et remis au syndicat dans les vingt (20) jours suivant la rencontre.**

**Les parties conviennent de maintenir le plan d'évaluation tel que convenu lors des travaux daté du 1er janvier 2014.**

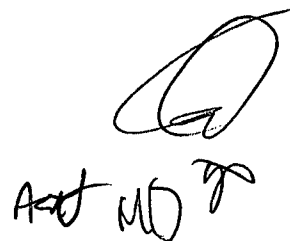
### **Droit de l'employeur**

**Pour tout nouvel emploi ou pour tout emploi modifié par la Municipalité après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation, la Municipalité fait parvenir au syndicat une description ainsi qu'une évaluation provisoire, dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification.**

**L'assignation à ce nouvel emploi ou à l'emploi modifié est faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.**

**Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit faire parvenir à la Municipalité son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.**

**Après réception par la Municipalité de la réponse du Syndicat prévue au paragraphe précédent, la Municipalité s'engage à rencontrer le Comité conjoint d'évaluation dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, afin de discuter les points en litige, s'il y a lieu.**



Handwritten signature and initials, possibly 'A. M. D.' with a flourish.

**Si, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, le tout est considéré comme accepté.**

**La Municipalité fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles.**

**Si, les parties demeurent en désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.**

#### **Droit du salarié**

**Lorsqu'un salarié croit que les tâches qu'il exécute, à la demande de la Municipalité, ne sont pas comprises dans sa description d'emploi, il peut formuler une demande de révision de l'évaluation de son emploi par l'entremise de l'employeur, copie conforme au Syndicat.**

**Le comité doit se réunir dans les vingt (20) jours du dépôt de la demande afin de procéder à l'analyse.**

**Au terme de l'analyse, le comité informe, par écrit, le salarié de sa décision.**

**Le fardeau de la preuve incombe au Syndicat.**

#### **Administration du salaire**

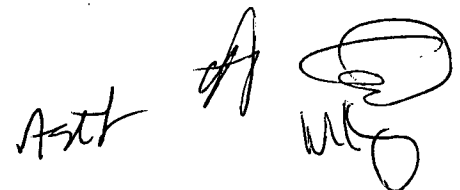
**Lors d'une reclassification d'un salarié à une classe supérieure, il reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classification, rétroactivement à la date de la demande de réévaluation et en cas de création ou modification par la Municipalité, à la date où le salarié a été effectivement affecté temporairement ou assigné à ce nouvel emploi. Le versement se fait dans les trente (30) jours suivant l'officialisation de l'évaluation par le comité.**

**La réévaluation d'un emploi dans une classe inférieure n'entraîne pas de baisse de salaire pour le salarié ainsi affecté qui continue de recevoir le même salaire que celui qu'il recevait auparavant.**

#### **Procédure d'arbitrage**

**Malgré les dispositions de l'article « Procédure de griefs et d'arbitrage », il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation est référé par l'une ou l'autre des parties à un arbitre, dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale.**

**Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copies à l'autre partie.**



**Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.**

**Pour la durée de la convention collective, Francine Lamy agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi les parties demandent au ministère du Travail de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.**

**S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que la personne salariée l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Municipalité d'inclure cet élément dans la description.**

**Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties et la Municipalité paie les salaires, bénéfices et dépenses des représentants et témoins de la partie syndicale. Le versement de la rétroactivité sera effectué conformément aux conditions prévues précédemment.**

ART MS 

## LETTRE D'ENTENTE 2 - CAMION DE VIDANGE

---

### **OBJET: Évaluation du poste opérateur du camion de vidange**

- CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'arriver à une entente sur le renouvellement de la convention collective;
- CONSIDÉRANT** que la municipalité de l'Ange-Gardien souhaite favoriser l'équité interne et respecte la Loi sur l'équité salariale;
- CONSIDÉRANT** que l'employeur doit définir le contenu de l'emploi selon le travail accompli par la personne salariée ou ce qu'elle sera tenue d'accomplir;
- CONSIDÉRANT** les délais nécessaires à l'étude et à l'analyse de la structure et des évaluations déposées par l'employeur;
- CONSIDÉRANT** que l'outil d'évaluation (plan) et l'évaluation de l'emploi ont fait l'objet de discussion entre les parties.

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, un comité ad hoc/conjoint, constitué d'un (1) représentant des salariés et d'un (1) représentant de l'employeur, sera formé;
3. Les parties peuvent s'adjoindre une personne-ressource pour le temps des travaux;
4. Le comité conjoint aura pour mandat d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser l'outil d'évaluation, les descriptions et l'évaluation des emplois syndiqués déposés par l'employeur;
5. S'assurer du maintien de l'équité salariale;
6. Advenant un désaccord quant à la description et/ou l'évaluation de l'emploi, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage, qui doit faire mention des points en litige;
7. Advenant la reclassification d'un emploi à une classe supérieure, la personne titulaire reçoit le salaire correspondant à cette classe supérieure selon les modalités prévues à la présente convention collective;
8. Advenant la reclassification d'un emploi à une classe inférieure, la personne titulaire ne subit pas de baisse de salaire. La personne titulaire bénéficie des

2020-01-18 10:00

augmentations de salaire prévues à la présente convention collective pour l'ancienne classe de salaire;


9. La rétroactivité qui s'applique dans les cas de reclassification est à partir de la date de dépôt d'une demande de révision et dans les cas de création d'emploi, c'est à partir de l'occupation en poste de la personne titulaire;

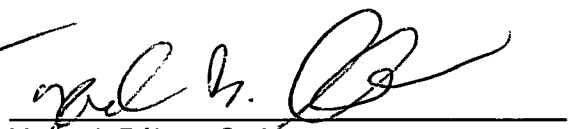
10. Toute entente entre les parties est finale et exécutoire.

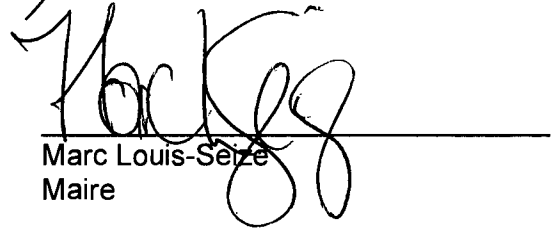
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À L'ANGE-GARDIEN, CE 18<sup>e</sup> JOUR DE février 2020.

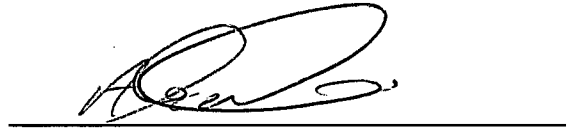
MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN

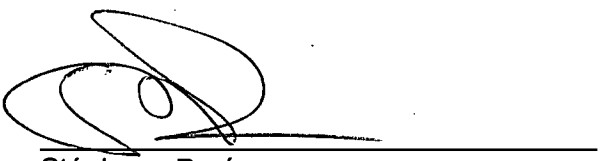
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4394

  
Alain Descarreaux  
Directeur général et secrétaire-trésorier

  
Yvanouk Béland St-Amour  
Président SCFP 4394

  
Marc Louis-Séze  
Maire

  
Alain St-Louis, comité négo SCFP 4394

  
Stéphane Paré  
Conseiller syndical

