

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 (P)

N° certificat : DQ-2020-2346

N° dossier d'accréditation : AM-2001-9318

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE GRENVILLE-SUR-LA-ROUGE 88, RUE DES ÉRABLES GRENVILLE-SUR-LA-ROUGE QC J0V 1B0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5368 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2020-08-06 Date dépôt : 2020-08-14	Nombre de salariés visés : 12	Date début : 2020-08-06 Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2020-08-17
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

MUNICIPALITÉ DE GRENVILLE-SUR-LA-ROUGE

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5368**

Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	8
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	9
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE	11
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ ET MOUVEMENT DE PERSONNEL	13
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D'EMPLOI	17
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	18
ARTICLE 11	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS	24
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES	25
ARTICLE 15	INDEMNITÉ GÉNÉRALE	27
ARTICLE 16	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	28
ARTICLE 17	ABSENCES POUR DES RAISONS DE MALADIE	29
ARTICLE 18	RÉGIME D'ASSURANCES	30
ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX.....	31
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	34
ARTICLE 21	LE COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	35
ARTICLE 22	MESURE DISCIPLINAIRE	36
ARTICLE 23	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES	37
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE - REÉR	38
ARTICLE 25	CLAUDE DE CONTRAT À FORFAIT	39
ARTICLE 26	NOUVELLE FONCTION OU MODIFICATION DE FONCTION.....	40
ARTICLE 27	AVIS ET CORRESPONDANCE	41
ARTICLE 28	AUGMENTATIONS DE SALAIRE ET RÉTROACTIVITÉ.....	42
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION.....	43
ANNEXE « A »	LISTE DES SALARIÉS AVEC DATE D'ANCIENNETÉ.....	44
ANNEXE « B »	LISTE DES FONCTIONS.....	45
ANNEXE « C »	LISTE D'ASSIGNATION ET STATUT DES SALARIÉS	46
ANNEXE « D »	TABLEAU DES SALAIRES	47
ANNEXE « E »	ÉQUIPEMENTS FOURNIS	49
ANNEXE « F »	FORMULAIRE LIBÉRATION SYNDICALE	50
ANNEXE « G »	PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL.....	51

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire pour tous les employés de l'unité d'accréditation.

2.02 La présente convention collective régit tous les salariés de la Municipalité de Grenville-sur-la-Rouge cols blancs, visés par le certificat d'accréditation, AM-2001-9318 émis par le Ministère du Travail.

2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective sauf si les besoins de la Municipalité l'exigent en cas de formation ou d'urgence.

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

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

2.04 Nonobstant ce qui précède, dans la perspective de travaux de programmes gouvernementaux de subventions à la création d'emplois, les salariés ne sont pas régis par la présente convention collective à la condition que ce qui suit soit respecté:

- a) que la Municipalité informe le Syndicat d'un tel programme et qu'elle lui en donne une copie, le tout devant se faire avant le début du programme;
- b) que ces personnes visées par de tels programmes ne lèsent en rien les salariés couverts par la présente convention collective;
- c) ces personnes sont assujetties à la cotisation syndicale.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 À l'intérieur comme à l'extérieur de la municipalité, il est reconnu à tout salarié la pleine jouissance de la liberté politique, sans préjudice aucun, aux droits rattachés à son statut de salarié, sauf au niveau municipal.
- 3.02 a) Aucun salarié ne fait l'objet de discrimination de la part de la Municipalité pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- b) Nonobstant ce qui précède, les salariés ne doivent faire aucune déclaration écrite ou verbale, par l'entremise des médias d'information, ou toute autre façon, ou électronique, susceptible de nuire ou d'attaquer de quelque façon que ce soit la Municipalité et/ou ses représentants.
- 3.03 Les avis du Syndicat peuvent être affichés aux endroits désignés par la Municipalité.
- 3.04 La Municipalité agit en premier lieu par l'entremise de son directeur général.
- 3.05 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Municipalité de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre, de congédier et de licencier ses salariés, en conformité avec ses obligations et avec les dispositions de la présente convention collective.
- 3.06 La Municipalité, par ses représentants, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques ou mentaux, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son orientation sexuelle.
- 3.07 En vue de prévenir les maladies et les accidents contractés dans l'accomplissement du travail, la Municipalité et le Syndicat conviennent de coopérer à la santé, la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.08 Les parties peuvent se faire assister d'un conseiller syndical ou d'un conseiller extérieur à toutes les rencontres prévues dans le cadre de la convention collective.
- 3.09 Le représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique peut s'entretenir avec les membres du Syndicat durant les heures de travail, et ce, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures (48) à la municipalité.

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

De plus, la Municipalité communique, par écrit, au Syndicat le nom des salariés embauchés, promus, rétrogradés, licenciés, congédiés ou mutés couverts par la présente convention collective.

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

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

Dans la convention collective, les mots et expressions suivants signifient :

4.01 Employeur, Municipalité

Signifie la Municipalité de Grenville-sur-la-Rouge.

4.02 Syndicat

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5368.

4.03 Salarié

Signifie tout salarié régi par le certificat d'accréditation AM-2001-9318 émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5368.

4.04 Salarié régulier

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

4.05 Salarié en période d'essai

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

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

Le salarié ne pourra revendiquer ses droits prévus aux articles 8 et 9 de cette convention collective que si sa période d'essai est terminée. Cependant, ce salarié pourra obtenir tout poste vacant comme le prévoit l'article 8.08 de la convention collective.

4.06 Salarié régulier à temps partiel

Signifie le salarié régulier dont l'horaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine régulière de travail tel que mentionné à la clause 11.01 de la présente convention collective.

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

4.07 Salarié temporaire

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

De plus, les parties peuvent, par entente, prolonger les délais ci-haut. Le salarié temporaire est couvert par la présente convention collective à l'exception des articles suivants :

- Article 7, grief si renvoyé pour cause juste et suffisante;
- Article 8, ancienneté;
- Article 9, sécurité d'emploi;
- Article 14, vacances annuelles;
- Article 17, absences pour des raisons de maladies;
- Article 19, congés sociaux;
- Article 24, régime de retraite;

Les salariés temporaires reçoivent, en guise de compensation pour les articles 14,17,19 et 24, une prime de dix pour cent (10 %) du salaire gagné sur chacune de leur paie.

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

4.08 Étudiants

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

Les étudiants sont exclus de l'application de la convention collective sauf sur les points de la cotisation syndicale, des horaires et des taux de salaires des étudiants.

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

Le salaire de l'étudiant est établi dans la grille salariale se retrouvant l'annexe « D »

4.09 Conjoint

Signifie l'homme et/ou la femme qui :

- a) Sont mariés, incluant les conjoints de même sexe;
- b) Sont les parents d'un même enfant;
- c) Vivent depuis au moins un (1) an en union de fait.

4.10 Poste

Signifie l'ensemble des tâches effectuées par un salarié.

4.11 Date d'ancienneté

Signifie la date d'entrée en fonction d'un salarié qui a mené à l'acquisition de l'ancienneté selon l'annexe « A ».

4.12 Ancienneté

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

4.13 Tâche

Signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction. Les parties conviennent que sur une base exceptionnelle, la polyvalence de chacun est possible. À cette fin, les tâches retrouvées dans le descriptif d'emploi ne sont pas limitatives ou exclusives.

4.14 Progression d'échelon

Après chaque année, le salaire prévu à l'annexe « D » est majoré à l'échelon suivant jusqu'à ce que le salarié atteigne le maximum de salaire prévu pour sa fonction. Le salarié devra avoir travaillé huit (8) mois, tout en respectant les lois, dans l'année pour avoir une progression d'échelon.

4.15 Supérieur immédiat

Signifie une personne gestionnaire qui est représentant de l'Employeur ou de la Municipalité.

ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Conformément à la Charte des droits et libertés, ni la Municipalité, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, de ses handicaps physiques, ou de ses activités syndicales et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

Sécurité syndicale

6.01 Tout salarié visé par l'unité d'accréditation lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et tout salarié qui le devient par la suite, demeure couvert par la convention collective.

6.02 Tout nouveau salarié visé par l'unité d'accréditation se verra, dès son embauche, déduire de son salaire une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par le Syndicat.

6.03 Retenue syndicale

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

6.04 Avis au Syndicat

L'Employeur s'engage à fournir au secrétaire du Syndicat la liste complète de tous les salariés actuels ou nouveaux, comprenant leurs nom et prénom, leur salaire, leur fonction, leur date d'entrée en service et leur statut, ainsi que, avec leur permission, leur adresse domiciliaire. Cette liste est fournie au 1^{er} avril de chaque année.

6.05 L'Employeur transmet mensuellement tous les changements apportés à la liste prévue à l'article 6.04 et qui sont portés à sa connaissance, à l'occasion de la remise des retenues syndicales.

6.06 a) Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

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

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

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

Le Syndicat avise l'Employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance en remplissant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'il apparaît à l'annexe « F ». Le Syndicat dispose d'une banque de soixante-dix (70) heures de libération syndicale défrayée par l'Employeur par année et le nombre d'heures ainsi accordé ne peut excéder cent vingt (120) heures par année. Pour les heures entre soixante-dix (70) et cent vingt (120) le Syndicat remboursera l'Employeur à la réception d'une facture.

6.10 Avis d'affichage

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

- 6.11 Un (1) représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation du supérieur immédiat, peut, en tout temps, sans perturber le travail, rencontrer un salarié relativement à un grief, durant les heures de travail.
- 6.12 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à la Municipalité.
- 6.13 Aux fins des articles 6.11 et 6.12, le Syndicat fournit la liste des délégués et informe la Municipalité de toute modification à cette liste.
- 6.14 L'Employeur fournira l'accès à une salle gratuitement pour fin de rencontre syndicale.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

7.01 Préliminaire

Le salarié ou le groupe de salariés accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat doit dans la mesure du possible, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec l'Employeur. S'il n'y a pas d'entente, le Syndicat doit suivre les étapes prévues au présent article.

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

7.02 Première étape

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de celui-ci, et ce, en deux (2) copies.

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

Deuxième étape

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

Troisième étape

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

- À l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la Municipalité.
- Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, le Syndicat peut entreprendre les procédures prévues au *Code du travail* du Québec pour une demande de nomination d'arbitre à la commission des relations du travail.

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

- 7.03 Le salarié qui initie un grief ne doit pas être importuné du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire de pressions dans le but d'inciter un salarié à faire ou à retirer un grief.
- 7.04 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 7.05 Le comité de griefs de même que l'Employeur peuvent, en tout temps, être assistés dans leurs démarches par un conseiller externe.
- 7.06 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours civils.
- 7.07 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.08 Dès qu'un salarié conteste son congédiement ou sa mise à pied, il bénéficie des avantages des assurances jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par l'arbitre, conditionnellement à ce qu'il en assume la totalité des primes.
- 7.09 a) En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- b) Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier ou l'annuler compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période, où au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant; et ne pourra jamais dépasser le total du salaire perdu.
- 7.10 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties, dans les soixante (60) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.11 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.12 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

8.01 Définition

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

8.02 Acquisition d'ancienneté

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

- 8.03
- a) Le salarié régulier, régulier temps partiel, conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
 - 1. Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail, et ce, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier;
 - 2. Dans le cas d'absence autorisée par la convention collective.
 - b) Le salarié conserve son ancienneté, mais sans l'accumuler dans les cas suivants :
 - 1. Dans le cas d'absence du travail pour raisons de maladie ou d'accident, lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier;
 - 2. Dans le cas de mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
 - c) Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :
 - 1. Abandon volontaire de son emploi;
 - 2. Renvoi pour cause juste et suffisante;
 - 3. S'il est absent de son travail sans autorisation écrite de l'Employeur ou sans motif valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
 - 4. S'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail, dans les cinq (5) jours de mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à sa dernière adresse;

5. Dans le cas d'une mise à pied excédant douze (12) mois;
6. S'il est absent du travail pour lésion professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier, sous réserve de l'obligation d'accommodement;
7. S'il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'une lésion professionnelle, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier, sous réserve de l'obligation d'accommodement.

8.04 Liste d'ancienneté

L'annexe « A » de la présente convention collective constitue, à la date de sa signature, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de la Municipalité à cette même date. Par la suite, l'Employeur remet annuellement une liste à jour au 1^{er} avril de chaque année.

8.05 Mise à pied et rappel au travail

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

8.06 Avant de faire des mises à pied, la Municipalité doit donner un avis de quatorze (14) jours au salarié concerné.

Mouvement de personnel

8.07 Affichage

- a) Dans le cas de poste déclaré vacant que la Municipalité décide de maintenir ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, la Municipalité :
 - doit faire connaître son choix de combler le poste ou la fonction dans un délai de quarante-cinq (45) jours calendrier suivant la vacance au poste;

- Doit, le cas échéant, afficher le poste dans les cinq (5) jours qui suivent la décision de combler ou non le poste;
 - L'affichage doit se faire à l'interne pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables;
 - Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau de l'Employeur;
 - Si le salarié est absent, le Syndicat peut poser la candidature d'un salarié en lieu et place de celui-ci s'il en a manifesté par écrit son intention au Syndicat;
 - La Municipalité doit faire connaître son choix et combler le poste ou la fonction dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la date de mise en candidatures;
- b) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion, une mutation ou une affectation temporaire n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion, mutation ou affectation ultérieure;
- c) L'affichage doit indiquer le titre du poste ainsi que l'échelle salariale, l'horaire et le lieu de travail ainsi que les qualifications minimales requises et autres exigences particulières. Une copie de l'affichage est fournie au Syndicat le jour ouvrable suivant la date de l'affichage.

8.08 Attribution de poste

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

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

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

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

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

8.11 Affectation temporaire et entraînement

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

8.12 Lorsque l'Employeur affecte temporairement, pour deux (2) heures ou plus, un salarié à une fonction correspondante à une classe d'emploi supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le salaire de la classe d'emploi supérieure.

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

8.14 Conditions spéciales

Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Municipalité, peut être retenu au service de la Municipalité et être rémunéré, après entente écrite entre les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention collective, pourvu qu'il puisse y avoir un poste disponible.

ARTICLE 9

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

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

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

ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATION

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

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

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

10.03 Jour et détails de la paie

a) Tous les salariés sont payés le jeudi. Si le jeudi est jour de fête, les salariés sont payés la journée ouvrable précédente.

b) La paie est déposée par dépôt direct dans le compte personnel de chaque salarié à l'institution bancaire de son choix.

c) Les talons de paie sont remis automatiquement de façon électronique ou papier.

d) Dans le cas de maladie, la Municipalité fait une avance du montant prévu selon le régime d'assurances, pour une période maximale de six (6) semaines pouvant être prolongée suivant entente entre les parties, en contrepartie, le salarié doit remettre à la Municipalité toute prestation qu'il recevrait de l'assurance et couvrant cette période. Le salarié s'engage à signer les formulaires requis pour que le paiement versé au bénéficiaire du salarié soit versé directement à la Municipalité et pour combler tout manque à gagner entre le montant versé par l'assurance et le montant avancé par la Municipalité. Ce remboursement pourra se faire lors du retour au travail au taux de dix pour cent (10 %) du revenu brut. En cas de non-retour ou de défaut, la Municipalité se réserve le droit de prendre les recours nécessaires pour se faire rembourser les montants dus.

e) Les détails suivants doivent apparaître sur les talons de paie de chaque salarié :

- Le nom;
- La date et la période de paie;
- Le taux horaire du salarié;
- Le nombre d'heures travaillées au taux horaire de base;

- Le nombre d'heures travaillées en heures supplémentaires;
- Le montant brut de la paie;
- Le détail des déductions;
- Le montant net de la paie.

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

10.05 La correction des erreurs de moins de cinquante dollars (50 \$) dans la paie régulière de tout salarié se fait sur la paie suivante. Toute erreur de plus de cinquante dollars (50 \$) est corrigée dans les vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

11.01 Horaires

- a) La semaine normale est de trente-cinq (35) heures semaine répartie en quatre jours et demi (4,5), de la façon suivante, à savoir :

Du lundi au jeudi :	De 8 h 00 à 12 h 00 De 13 h 00 à 16 h 30
Vendredi :	De 8 h 00 à 13 h 00

Si la Municipalité désire ouvrir le vendredi après-midi, elle l'offre le travail prioritairement à une personne salariée temporaire de 13 h 00 à 16 h 30 en temps régulier. Si aucun salarié temporaire n'est intéressé, l'employeur l'offre, de façon volontaire, aux salariés réguliers de la Municipalité, en temps supplémentaire.

- b) Voici l'horaire de l'adjointe administrative aux travaux publics :

Horaire régulier

Lundi au vendredi : De 7 h 30 à 13 h 00 et de 14 h 00 à 16 h 30

Horaire d'été

Lundi au jeudi : De 7 h 00 à 13 h 00 et de 14 h 00 à 16 h 30
Vendredi : De 7 h 00 à 13 h 00

- c) Voici l'horaire des bibliothèques :

Calumet

Lundi :	De 17 h 00 à 20 h 00
Mercredi :	De 9 h 00 à 12 h 00
Samedi :	De 9 h 00 à 12 h 00

Pointe-au-Chêne

Mardi :	De 15 h 00 à 18 h 00
Jeudi :	De 16 h 00 à 19 h 00
Samedi :	De 10 h 00 à 13 h 00

L'horaire des bibliothèques peut être modifié selon le besoin de la municipalité, seulement une (1) fois par année au mois d'août, après consultation du Syndicat.

11.02 Période de repas retardée

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

11.03 Période de repos intercalaire

Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et une autre de quinze (15) minutes dans l'après-midi, dans un endroit approprié ou à l'extérieur. Autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu de l'avant-midi et de l'après-midi.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Le temps supplémentaire est applicable après avoir complété son horaire normal de travail. Nonobstant ce qui précède, le temps travaillé inclut les jours fériés, chômés payés, sociaux, mobiles ou les vacances.

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

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

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

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

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

12.04 Tout salarié qui a quitté son travail et qui, sur appel de son Employeur, doit revenir de son domicile pour effectuer un travail reçoit pour chaque appel, un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier ou le nombre d'heures travaillées au taux du temps supplémentaires selon la formule la plus avantageuse.

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

12.06 Heures supplémentaires remises en temps

Le salarié peut accumuler annuellement un maximum de quarante (40) heures supplémentaires non cumulatives. Les heures accumulées sont reprises après avoir obtenu l'accord de l'Employeur. S'il y a lieu, le solde des heures accumulées non prises au 31 décembre est payé.

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

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

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

- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La journée nationale des patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Période des Fêtes (8 jours payés) :
 - Pour 2020 : 24 décembre au 4 janvier 2021 inclusivement.
 - Pour 2021 : 24 décembre au 4 janvier 2022 inclusivement.
 - Pour 2022 : 23 décembre au 3 janvier 2023 inclusivement.

13.02 À l'exception de la période des Fêtes, si l'un des jours précités tombe un samedi ou un dimanche, les parties peuvent, après entente, reporter la journée de congé au vendredi précédent ou au lundi suivant.

13.03 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévues à l'article 14 de cette convention collective, le salarié reçoit une (1) journée additionnelle de vacances.

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention collective ou d'une absence autorisée par l'Employeur. Étant également entendu que le salarié à temps partiel a droit au jour auquel il aurait effectivement travaillé. Pour les temps partiels ne travaillant pas lors d'un jour férié, il aura droit à une compensation 1/20 du temps travaillé en conformité à la *Loi sur les normes du travail*.

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

Les jours ci-haut peuvent être utilisés en heures.

ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES

- 14.01 a) Tout salarié régulier ayant moins d'une (1) année de service continu pour la Municipalité a droit à (1,25) journée de vacances par mois de travail;
- b) Après un (1) an : quinze (15) jours ouvrables;
- c) après quatre (4) ans : vingt (20) jours ouvrables;
- d) Après quinze (15) ans : vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- e) Après vingt (20) ans : trente (30) jours ouvrables.
- 14.02 Au premier mai de chaque année, le salarié bénéficie de crédits de vacances sans perte de rémunération en fonction de son service continu accumulé à la fin de la période de référence. Un mois de service se définit comme complet lorsque plus de la moitié des jours ouvrables du mois a été travaillée.
- La période de référence va du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante. Le salarié a donc droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 30 avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée tel que prévu à 14.01.
- 14.03 Dans l'attribution des vacances, l'Employeur tient compte du choix du salarié suivant l'ancienneté de fonction, pourvu que le bon fonctionnement du service n'en soit pas entravé. La liste des vacances annuelles doit être affichée le 1^{er} mai de chaque année.
- Un salarié peut en tout temps faire la demande auprès de l'Employeur afin de modifier le choix de ses vacances.
- 14.04 Afin de permettre au salarié de manifester son choix de vacances, l'Employeur affiche, avant le 1^{er} avril de chaque année, une liste des salariés et l'ancienneté de chacun.
- 14.05 Les employés doivent exprimer leur choix de date de vacances avant le 15 avril de chaque année avec approbation avant le 1^{er} mai.
- 14.06 Le salarié qui néglige de le faire à l'intérieur de ce délai doit prendre ses vacances dans d'autres périodes disponibles, à convenir avec l'Employeur, compte tenu des choix de vacances exprimés par les autres salariés et des exigences du poste.

- 14.07 Il est loisible à un salarié de changer la date choisie pour ses vacances si l'Employeur y consent, en tenant compte du choix de vacances des autres salariés et des besoins de l'Employeur.
- 14.08 Un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée entre lui-même et la Municipalité.
- 14.09 Il est entendu que les vacances doivent se prendre chaque année durant l'année suivante où elles ont été acquises. Toutefois, il est possible après avoir avisé l'Employeur, de reporter d'une année à l'autre, un maximum global de cent vingt (120) heures dans sa banque de vacances, en autant qu'annuellement, le minimum de vacances édicté par la *Loi sur les normes du travail*, ait été respecté.
- 14.10 Lors d'une fin d'emploi, sauf dans le cas d'un congédiement disciplinaire, le salarié concerné peut décider que ses vacances accumulées soient, en tout ou en partie, payables au moment de son départ ou décider d'écouler de façon continue, en tout ou en partie, les vacances qu'il a accumulées et qui ne lui ont pas été payées. Dans ce dernier cas, celui-ci est réputé en lien d'emploi et bénéficie des avantages afférents à son statut d'emploi tel que prévu à la convention collective, jusqu'à écoulement complet de ses vacances accumulées.
- 14.11 Il est entendu que la rémunération pour la période de vacances d'un salarié est celle prévue au taux horaire de la fonction qu'il exerce au moment de ses vacances.
- 14.12 Un salarié qui a droit à quinze (15) jours ouvrables ou plus de vacances peut bénéficier d'une période maximale de quinze (15) jours ouvrables consécutifs à titre de vacances, et ce, selon les critères établis à la clause 14.03.
- 14.13 Le salarié continu d'accumuler des vacances annuelles durant les douze (12) premiers mois d'absences pour raison de maladie ou de lésion professionnelle.
- 14.14 Lors d'une cessation définitive du lien d'emploi, le salarié reçoit une indemnité équivalente au nombre de jours de vacances qui lui sont dus.

ARTICLE 15 INDEMNITÉ GÉNÉRALE

Kilométrage

- 15.01 Lorsqu' un salarié est tenu de se servir de son véhicule dans le cadre de ses fonctions, une indemnité de kilométrage identique à l'indemnité de la politique de la municipalité sera accordée au salarié.

Cellulaire

- 15.02 Lorsqu'un salarié doit, dans le cadre de son travail, faire usage d'un cellulaire, l'Employeur verra à assumer les frais reliés à un forfait cellulaire qui convient.

Repas

- 15.03 Lorsqu'un salarié, dans le cadre de ses fonctions doit, durant le temps alloué pour son repas du midi, exécuter du travail à l'extérieur de son lieu de travail habituel, a droit à une allocation de quinze dollars (15 \$) qui lui sera remise à titre de compensation.

Pour un salarié qui doit faire du temps supplémentaire après sa journée normale de travail tel que stipulé à l'article 12.05 de la présente convention collective, a droit à une allocation de vingt dollars (20 \$) qui lui sera remise à titre de compensation.

ARTICLE 16 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

16.01 Dans les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit, une avance équivalente à la compensation à laquelle il aurait droit, à titre d'avance, son plein salaire net actuel pour une période maximale de douze (12) semaines. Si cette incapacité ou maladie persiste après ce délai, le salarié concerné reçoit les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST), en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Le salarié s'engage à signer les formulaires requis pour que le paiement versé par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) au bénéfice du salarié soit versé directement à la Municipalité. Ce remboursement pourra se faire lors du retour au travail au taux de dix pour cent (10 %) du revenu brut. En cas de non-retour ou de défaut, la Municipalité se réserve le droit de prendre les recours nécessaires pour se faire rembourser les montants dus.

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

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

16.04 Le salarié prestataire de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) ne peut être crédité ou débité de ses jours de congés mobiles.

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

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

16.07 Lorsqu'un salarié devient inapte à occuper son emploi pré-lésionnel, l'Employeur doit dans la mesure du possible, relocaliser le salarié dans un autre emploi à la municipalité.

ARTICLE 17 ABSENCES POUR DES RAISONS DE MALADIE

- 17.01 Au 1^{er} janvier de chaque année civile, les salariés couverts par la présente convention collective ont droit à des jours de congé de maladie sans réduction sur leur salaire. La banque des congés de maladie est de sept (7) jours annuellement. Le solde non-utilisé n'est pas cumulatif d'année en année. Le solde non-utilisé est monnayable à cinquante pourcent (50 %) au plus tard, le 31 décembre de chaque année.
- 17.02 À moins de circonstances exceptionnelles et incontrôlables, le salarié devra aviser lui-même le superviseur de son absence et ce, dès la première heure prévue pour son entrée au travail, pour avoir droit au congé de maladie.
- Si l'absence doit se prolonger plus de trois (3) jours, l'Employeur pourra exiger un certificat médical de son médecin traitant, attestant de sa maladie.
- 17.03 L'Employeur peut vérifier, par l'intermédiaire de son médecin, l'état de santé du salarié.
- Si le médecin de la Municipalité et celui du salarié ne s'entendent pas sur la validité de l'absence du salarié, le cas est soumis à un troisième (3^e) médecin, dont le choix est convenu entre les parties et dont la décision est finale.
- Il est entendu que le mandat du troisième (3^e) médecin est de statuer uniquement sur l'aptitude au travail du salarié.
- Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés par la municipalité.
- 17.04 Dans le cas de maladie du conjoint du salarié et/ou de son enfant, lorsque personne à la maison autre que celui-ci ne peut pourvoir aux besoins du malade, le salarié aura le droit, après en avoir informé l'Employeur, d'utiliser à cet effet, sa banque de congé de maladie.
- 17.05 Un salarié qui a bénéficié de l'assurance-salaire doit être de retour au travail, entièrement rétabli, et fournir deux (2) mois complets de travail ininterrompu afin que ça ne soit pas considéré comme étant une rechute au sens du régime d'assurance-salaire.
- 17.06 Il est entendu que les avantages du régime d'assurances groupe et du régime de retraite cessent au moment où le salarié quitte l'emploi de la Municipalité par suite de démission ou de congédiement.

ARTICLE 18 RÉGIME D'ASSURANCES

- 18.01 a) L'Employeur et les salariés s'engagent à maintenir un régime d'assurance couvrant les bénéfices suivants, sous réserve des conditions de l'assureur : une assurance invalidité courte durée, une assurance invalidité longue durée, une assurance maladie complémentaire et des prestations en cas de décès ou de mutilation.
- b) Il est entendu que les salariés doivent payer cinquante pour cent (50 %) du coût total de la prime, la Municipalité assumant cinquante pour cent (50 %) du coût total de la prime.
- 18.02 La Municipalité fait une avance pour une période maximale de douze (12) semaines du montant de l'assurance salaire jusqu'à ce que la compagnie d'assurances rende une décision sur la demande du salarié. Dans l'éventualité où la demande est acceptée, le salarié doit remettre à la Municipalité toute prestation rétroactive reçue en vertu du présent article.
- 18.03 Les régimes d'assurance maladie et d'assurances-vie collectives, à l'exception de l'assurance-salaire, sont maintenus en vigueur durant la période de congé maladie, à condition que le salarié contribue selon les paramètres établis dans le régime.
- 18.04 Dans l'éventualité où le salarié a reçu des sommes d'avance payées en trop par la Municipalité ou si la compagnie d'assurances refuse la réclamation du salarié, celui-ci devra remettre les avances reçues à la Municipalité. La Municipalité et le salarié tenteront de conclure une entente sur le remboursement. À défaut d'entente, la Municipalité peut récupérer les sommes perçues en trop par le salarié et se rembourser du trop-versé en prélevant à même le salaire du salarié les sommes dont il est redevable jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire prévu en cette matière par la loi, maximum dix pour cent (10 %) du salaire brut, par période de paie ou à même les indemnités que le salarié pourrait retirer de toute autre source. Si le salarié quitte la Municipalité, la Municipalité pourra se compenser sur toute somme qui lui serait due à ce moment, y compris la banque des congés et les vacances.

Nonobstant la procédure de recouvrement établie dans le paragraphe précédent, les moyens de recouvrement n'empêchent en rien la Municipalité d'utiliser les recours à sa disposition si ceux du présent article sont ou deviennent inefficaces.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Tout salarié régi par la présente convention collective bénéficie de congés payés dans les cas suivants :

- a) Lors du décès de son conjoint, de son enfant : sept (7) jours ouvrables;
- b) Lors du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de son conjoint : trois (3) jours ouvrables;
- c) Lors du décès de son gendre, de la bru, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, du beau-frère, de la belle-sœur : un (1) jour ouvrable;
- d) Lors du décès d'un oncle, d'une tante : le jour des funérailles;
- e) Dans le cas où il y a inhumation et incinération à une période ultérieure : un (1) jour prévu à l'intérieur des délais mentionnés ci-haut;
- f) Lors du mariage du salarié : cinq (5) jours ouvrables incluant le jour du mariage;
- g) Lors du mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur : le jour du mariage;
- h) Le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé dans les cas où les événements mentionnés à la clause 19.01 a), b), c) e) f) et g) ont lieu à plus de quatre cents kilomètres (400 km) aller-retour, de la Municipalité.

19.02 Le salarié a droit au congé prévu à la clause 19.01 d) que s'il assiste aux funérailles du défunt.

19.03 Ces congés sont accordés sauf s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention collective sauf pour 19.01 a).

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

19.05 Juré ou témoin

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

- b) Si la somme reçue à titre de rémunération est inférieure au montant qui lui aurait été payé s'il avait été au travail, l'Employeur paie la différence au taux horaire de base applicable.
- c) Pour être admissible à un tel paiement, le salarié doit, aussitôt que possible, après réception de l'avis, en aviser l'Employeur et présenter à la Municipalité une preuve suffisante émanant de la cour, indiquant les dates, le temps pendant lequel il a agi comme juré, témoin ou partie, et le montant payé pour de tels services.
- d) Il est entendu qu'un salarié doit se présenter à ses fonctions régulières auprès de la Municipalité aussitôt que la cour ne requiert plus ses services comme juré, témoin ou partie.
- e) Lorsqu'un salarié est assigné comme témoin ou partie dans un dossier impliquant la Municipalité, la clause 19.05 a) et b) s'applique.

Défense ou représentation

- f) La Municipalité assure la défense ou la représentation de tout salarié de la Municipalité qui est poursuivi pour un acte commis dans l'exercice de ses fonctions, et paie, le cas échéant, tous les dommages-intérêts imputables à cet acte, sauf si le salarié a commis une fraude ou une faute personnelle indépendante à l'exercice de ses fonctions.
- g) La Municipalité assume de la même façon et dans la même mesure tous les frais et dépenses de tout salarié qui serait poursuivi lorsque celui-ci a agi à titre d'administrateur, de salarié de la Municipalité ou de professionnel à la demande de celle-ci :
 - En tant que participant à un conseil d'administration d'une corporation ou d'un organisme dont la Municipalité est membre ou dans lequel un représentant est nommé;
 - Dans un comité ou une commission formée par la Municipalité et dont celle-ci fait partie.

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

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

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

19.09 Durant cette absence, la Municipalité peut remplacer la salariée enceinte par un salarié temporaire, et ceci pour la durée de l'absence prévue ci-haut et en respectant l'article 4.07, sans que cette dernière devienne une salariée régulière. Il est convenu que, dans ce cas, les clauses 4.04, 4.05 et 4.06 de la présente convention collective, n'entreront pas en application.

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

19.11 La Municipalité doit reprendre la salariée à son emploi, à son retour, dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ, sous réserve des déplacements de main-d'œuvre qui ont pu se produire pendant son absence.

Dans le cas où la salariée a un poste temporaire, la Municipalité n'a aucune obligation de la réintégrer dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ dans le cas où la salariée régulière qu'elle remplace est de retour à son poste ou que ses services ne sont plus requis.

19.12 La salariée a droit, durant sa grossesse, alors qu'elle est au travail, de bénéficier des absences nécessaires pour subir des examens médicaux afférents à sa grossesse, le tout avec solde, pourvu que ces absences ne nuisent pas au bon fonctionnement du service.

19.13 Congé parental, naissance ou adoption d'un enfant

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

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

ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

20.03 Il est entendu qu'un salarié a le droit et l'obligation de rapporter à l'Employeur et de discuter avec lui des conditions de travail qu'il croit être dangereuses.

20.04 Prévention des accidents

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

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont :

- a) Apporter des suggestions pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle à la Municipalité;
- b) Se réunir, au besoin, au minimum en mai et novembre, pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir ou, dans les cas spéciaux, se réunir à la demande d'un (1) membre du comité, soit un représentant de la Municipalité et un représentant du Syndicat.

20.05 La Municipalité s'engage à mettre en place des trousse de premiers soins dans chacun de ses véhicules et aux endroits recommandés par le Comité de santé et de sécurité, selon les besoins.

ARTICLE 21 LE COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 21.01 Le comité conjoint se rencontre au besoin, au minimum deux (2) fois l'an.
- 21.02 Le rôle du comité conjoint est de discuter de tout ce qui a trait aux relations de travail, climat de travail, etc.
- 21.03 Toutes les réunions du comité conjoint se tiennent pendant les heures de travail sauf dans les cas d'urgence.

ARTICLE 22 MESURE DISCIPLINAIRE

- 22.01 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un salarié pour raison disciplinaire, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.
- 22.02 Un salarié dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire avec avis simultanément au Syndicat.
- 22.03 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention collective.
- 22.04 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier du salarié. Ces mêmes avis et mesures disciplinaires portés au dossier du salarié ne peuvent être invoqués contre lui si le salarié a été au service de la Municipalité pendant dix-huit (18) mois à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il n'y ait eu depuis d'inscription pour acte de même nature à son dossier. Tout avis ou mesure disciplinaire déclarés non fondé par la Municipalité ou par une décision arbitrale est retiré du dossier du salarié.
- 22.05 Tout salarié a le droit de consulter son dossier personnel en faisant la demande à l'Employeur.
- 22.06 Si un salarié formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, la Municipalité doit établir par preuve le bien-fondé et les motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.

ARTICLE 23**ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES**

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

ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE - REÉR

Le salarié participe au régime enregistré d'épargne retraite souscrit par la Municipalité. Une copie du descriptif du régime enregistré d'épargne retraite est remise au salarié au moment de son entrée en fonction. La contribution de la Municipalité à ce régime est égale à celle du salarié jusqu'à un maximum établi comme suit :

- a) Moins de quatre (4) ans de service : trois virgule cinq pour cent (3,5 %);
- b) De quatre (4) à sept (7) ans inclusivement de service : quatre pour cent (4 %);
- c) Plus de sept (7) ans : cinq pour cent (5 %).

ARTICLE 25 CLAUSE DE CONTRAT À FORFAIT

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

- 25.02 La Municipalité favorisera l'octroi du travail à l'interne si les salariés peuvent effectuer la majorité des tâches avant d'attribuer des travaux à contrat.

ARTICLE 26

NOUVELLE FONCTION OU MODIFICATION DE FONCTION

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

Aucune fonction existante ne peut être abolie et une nouvelle créée sans une discussion avec le Syndicat. Pour tout désaccord, le Syndicat pourra contester par le dépôt d'un grief et le cas échéant le soumettre en arbitrage.

ARTICLE 27 AVIS ET CORRESPONDANCE

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

ARTICLE 28

AUGMENTATIONS DE SALAIRE ET RÉTROACTIVITÉ

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

- Majoration de deux pour cent (2 %) au 1^{er} janvier 2018; **déjà octroyée**
- Majoration de deux pour cent (2 %) au 1^{er} janvier 2019; **déjà octroyée**
- Majoration de deux virgule un pour cent (2,10 %) au 1^{er} janvier 2020;
- Majoration de deux pour cent (2 %) au 1^{er} janvier 2021;
- Majoration de deux pour cent (2 %) au 1^{er} janvier 2022.

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 2020 à 2021 inclusivement. Une copie des nouveaux taux de salaire sera remise au Syndicat et fera partie intégrante de la convention collective en vigueur.

La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif, à l'exception des salaires, pour lesquels l'Employeur paiera rétroactivement au 1^{er} janvier 2020 aux salariés qui sont et étaient à l'emploi de l'Employeur en date du 1^{er} janvier 2020. Ainsi, les salariés bénéficieront d'un paiement rétroactif calculé en fonction des heures payées majorées du pourcentage prévu pour la période du 1^{er} janvier 2020 à la date de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et se terminer le 31 décembre 2022.
- 29.02 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

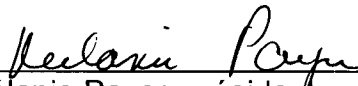
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grenville-sur-la-Rouge, ce 6^e jour du mois d'août 2020.

**POUR LA MUNICIPALITÉ DE
GRENVILLE-SUR LA ROUGE**

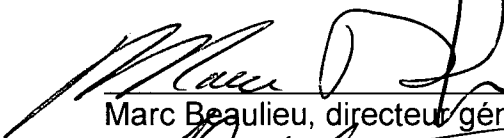
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5368**



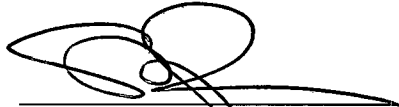
Tom Arnold, maire



Mélanie Payer, présidente



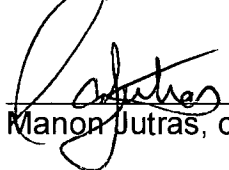
Marc Beaulieu, directeur général



Stéphane Paré, conseiller syndical
SCFP



Ron Moran, conseiller



Manon Dugas, conseillère

ANNEXE « A » LISTE DES SALARIÉS AVEC DATE D'ANCIENNETÉ

Temps complets



2007-06-26
2010-05-17
2019-02-19
2019-03-26
2019-05-13
2019-06-17
2020-02-12

Temps partiels



2015-09-22
2016-02-06
2016-04-21
2016-02-06
2017-10-28

Temporaires



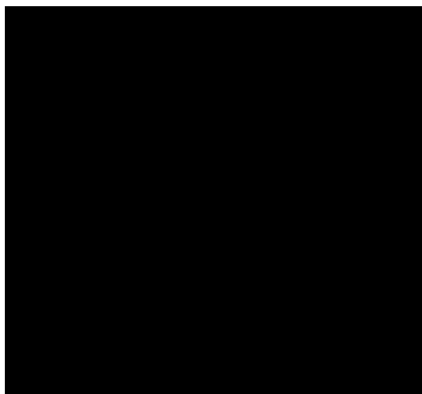
2015-04-04

ANNEXE « B » LISTE DES FONCTIONS

- Adjointe à la direction générale;
- Adjointe administrative- Travaux publics, sécurité incendies;
- Commis à la bibliothèque;
- Coordinatrice au service de bibliothèque et soutien à la communauté;
- Inspecteur municipal;
- Inspectrice adjointe en environnement;
- Réceptionniste-Comptes payables;
- Technicienne comptable (recevables et paies).

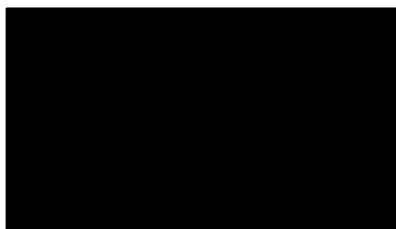
ANNEXE « C » LISTE D'ASSIGNATION ET STATUT DES SALARIÉS

Temps plein permanents



Adjointe administrative-Travaux Publics, Sécurité incendies
Réceptionniste-Comptes payables
Coordonnatrice au service de bibliothèque et soutien à la communauté
Technicienne comptable (Recevables et paies)
Inspectrice adjointe en environnement
Inspecteur municipal
Adjointe à la direction générale

Temps partiels permanents



Commis à la bibliothèque
Commis à la bibliothèque
Commis à la bibliothèque
Commis à la bibliothèque
Commis à la bibliothèque

Temporaires



Réceptionniste-Compte payables

ANNEXE « D » TABLEAU DES SALAIRES

- Pour les années 2018 et 2019, les augmentations salariales de deux pour cent (2 %) ont été octroyées et payées.

2020				
Fonctions	Échelons			
	1	2	3	4
	Augmentation de 2,10 % par année			
Étudiant	15,00 \$	15,50 \$	16,00 \$	16,50 \$
Commis à la bibliothèque	17,18 \$	17,81 \$	18,45 \$	19,12 \$
Adjointe administrative-Travaux Publics, Sécurité incendies	22,94 \$	23,77 \$	24,63 \$	25,53 \$
Réceptionniste – Comptes payables	22,94 \$	23,77 \$	24,63 \$	25,53 \$
Technicienne comptable (recevables et paies)	24,77 \$	25,67 \$	26,60 \$	27,57 \$
Inspecteur municipal	28,44 \$	29,47 \$	30,54 \$	31,65 \$
Inspecteur adjoint(e) / Environnement	28,44 \$	29,47 \$	30,54 \$	31,65 \$
Adjointe à la direction générale	24,31 \$	25,20 \$	26,11 \$	27,06 \$
Coord. – Service biblio. et soutien à la communauté	27,07 \$	28,05 \$	29,07 \$	30,12 \$

2021				
Fonctions	Échelons			
	1	2	3	4
	Augmentation de 2 % par année			
Étudiant	15,30 \$	15,81 \$	16,32 \$	16,83 \$
Commis à la bibliothèque	17,53 \$	18,16 \$	18,82 \$	19,51 \$
Adjointe administrative – Travaux publics, sécurité incendies	23,40 \$	24,24 \$	25,12 \$	26,04 \$
Réceptionniste – Comptes payables	23,40 \$	24,24 \$	25,12 \$	26,04 \$
Technicienne comptable (recevables et paies)	25,27 \$	26,18 \$	27,13 \$	28,12 \$
Inspecteur municipal	29,01 \$	30,06 \$	31,15 \$	32,28 \$
Inspecteur adjoint(e) / Environnement	29,01 \$	30,06 \$	31,15 \$	32,28 \$
Adjointe à la direction générale	24,80 \$	25,70 \$	26,63 \$	27,60 \$
Coord. – Service biblio. et soutien à la communauté	27,61 \$	28,61 \$	29,65 \$	30,72 \$

2022				
Fonctions	Échelons			
	1	2	3	4
	Augmentation de 2 % par année			
Étudiant	15,61 \$	16,13 \$	16,65 \$	17,17 \$
Commis à la bibliothèque	17,88 \$	18,53 \$	19,20 \$	19,90 \$
Adjointe administrative – Travaux publics, sécurité incendies	23,86 \$	24,73 \$	25,63 \$	26,56 \$
Réceptionniste – Comptes payables	23,86 \$	24,73 \$	25,63 \$	26,56 \$
Technicienne comptable (recevables et paies)	25,77 \$	26,71 \$	27,68 \$	28,68 \$
Inspecteur municipal	29,59 \$	30,66 \$	31,78 \$	32,93 \$
Inspecteur adjoint(e) / Environnement	29,59 \$	30,66 \$	31,78 \$	32,93 \$
Adjointe à la direction générale	25,30 \$	26,21 \$	27,16 \$	28,15 \$
Coord. – Service biblio. et soutien à la communauté	28,16 \$	29,18 \$	30,24 \$	31,34 \$

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 2020 à 2021 inclusivement. Une copie des nouveaux taux de salaire sera remise au Syndicat et fera partie intégrante de la convention collective en vigueur.

ANNEXE « E » ÉQUIPEMENTS FOURNIS

LISTE DES VÊTEMENTS ET DES ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

1. La Municipalité fournira, selon les besoins, les équipements de sécurité requis dans l'accomplissement des tâches assignées. Cette liste comprend entre autres :
 - Casque protecteur (été-hiver);
 - Habit de pluie;
 - Bottes de caoutchouc (courtes ou longues);
 - Gants de travail;
 - Lunettes de sécurité;
 - Salopette, incluant le nettoyage;
 - Dossard;
 - Habit de neige;
 - Chemise à l'effigie de la Municipalité.

2. La Municipalité rembourse, une (1) fois par année, deux cent cinquante dollars (250 \$), aux salariés pour l'achat de bottines de sécurité (été-hiver) et/ou au besoin, sur présentation de pièces justificatives.

ANNEXE « F » FORMULAIRE LIBÉRATION SYNDICALE

Nom du ou de la salarié(e) : _____

Date(s) de l'absence : _____ Heures : de _____ à _____

PAYÉ PAR : _____

NATURE DE L'ABSENCE	MUNICIPALITÉ	BANQUE	SANS SOLDE
Congrès, stages d'étude et formation			
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblée générale et cetera)			
Comités conjoints : Assurance collective Relations de travail Griefs Évaluation			
Négociation : Préparation Séances			
Enquêtes : Griefs Évaluation			
Arbitrage : Membre du comité			
Autres :			

Demandé par : _____ Date de la demande : _____

Explications : _____

Signature de l'Employeur

ANNEXE « G » PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

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

Critères d'évaluation des cours :

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

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