

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-2020-6930

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-1770

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINT-MALACHIE 610 7E RUE CASE POSTALE 99 G0R 3N0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3664 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 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2021-05-05 Date dépôt : 2021-05-21	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2021-05-05 Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2021-06-10  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

# CONVENTION COLLECTIVE

---

**Entre**

**Municipalité de Saint-Malachie**  
(ci-après appelée « l'employeur »)

**Et**

**Le Syndicat canadien  
de la fonction publique,  
section locale 3664**  
(ci-après appelé « le syndicat »)

**du 1<sup>er</sup> janvier 2020  
au 31 décembre 2024**

## Table des matières

Article 1	BUT DE LA CONVENTION	4
Article 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	4
Article 3	CHAMP D'APPLICATION	4
Article 4	DÉFINITION DES TERMES	4
Article 5	RÉGIME SYNDICAL	7
Article 6	RETENUE SYNDICALE	7
Article 7	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	8
Article 8	ACTIVITÉS SYNDICALES	9
Article 9	ANCIENNETÉ	10
Article 10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION	12
Article 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI	13
Article 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
Article 13	ARBITRAGE	14
Article 14	MESURES DISCIPLINAIRES	15
Article 15	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL	16
Article 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	18
Article 17	JOURS FÉRIÉS	20
Article 18	VACANCES ANNUELLES	21
Article 19	CONGÉS SOCIAUX	23
Article 20	DROITS PARENTAUX	25
Article 21	CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	30
Article 22	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC	31
Article 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT	31
Article 24	SALAIRES	31
Article 25	AUTOMOBILE	33
Article 26	VÊTEMENTS ET OUTILS	34
Article 27	SOUS-CONTRATS	34
Article 28	PROTECTION JUDICIAIRE	35
Article 29	PERFECTIONNEMENT	35
Article 30	ASSOCIATION À CARACTÈRE MUNICIPAL	35
Article 31	SÉCURITÉ ET SANTÉ	36
Article 32	MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	37
Article 33	ASSURANCES SALAIRE - MALADIE - VIE	39

Article 34	RÉGIME DE RETRAITE	40
Article 35	FUSION OU ANNEXION	40
Article 36	DURÉE DE LA CONVENTION	40
	ANNEXE « A »	42
	Annexe « B »	43
	ANNEXE « C »	44

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et ses salariés.
- 1.02 La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

Article 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3664, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail tel que reproduit en annexe « A » aux présentes.

Article 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.
- 3.02 Le personnel de l'employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation, sauf à l'occasion.
- 3.03 Un salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention. L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation.
- Dans une telle situation, le salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief.

Article 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Ancienneté : les jours, les semaines et les mois accumulés par un salarié au service de l'employeur depuis son premier embauchage le tout sujet aux dispositions de l'article 9 des présentes.
- 4.02 Année : sauf autrement prévu, la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année.

- 4.03 Conjoints : les personnes.
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
  - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont le père et la mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.04 Convention : la présente convention collective de travail.
- 4.05 Employeur : Municipalité de la Paroisse de Saint-Malachie.
- 4.06 Grief : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 4.07 Liste de rappel : la liste des salariés qui ont été mis à pied.
- 4.08 Mise à pied : l'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.
- 4.09 Mutation : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.
- 4.10 Poste : l'ensemble des tâches pouvant être assignées par l'employeur à un salarié.
- 4.11 Poste temporairement dépourvu de son titulaire : poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes
- vacances;
  - jours fériés;
  - congés parentaux;
  - maladie ou accident;
  - activités syndicales;
  - congé pour études;
  - période d'affichage;
  - congés sociaux;
  - congés sans solde;
  - période d'essai.
- 4.12 Poste vacant : un poste dépourvu de titulaire de façon non temporaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.13 Promotion : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.14 Rétrogradation : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est inférieur.

- 4.15 Salarié : tout salarié couvert par le certificat d'accréditation tel que celui émis par le Commissaire du travail le 7 mai 1993, reproduit à l'Annexe « A » de la présente.
- 4.16 Salarié à temps complet : un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévue aux paragraphes 15.01, 15.02 et 15.06.
- 4.17 Salarié à temps partiel : un salarié occupant un poste qui, de par sa nature, comporte moins d'heures que le nombre prévu aux paragraphes 15.01, 15.02 et 15.06 ou encore ne s'exécute qu'à certaines périodes de l'année. Le fait pour ce salarié de travailler la pleine semaine régulière de travail ou non ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel.
- Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages de la convention collective à l'exception des congés sociaux, jours fériés, congés de maladie, congés mobiles, absence pour service public, congé sans traitement, perfectionnement, association à caractère municipal, pour lesquels il reçoit une majoration de quatre pour cent (4 %) à chaque paie, **en plus de la majoration prévue à l'article 18.04.**
- 4.18 Salarié saisonnier : un salarié principalement embauché pour une saison et travaillant la pleine semaine régulière de travail, au nombre d'heures prévu à l'article 15.
- Le salarié saisonnier pour la période d'hiver bénéficie des avantages de la convention collective à l'exception des congés sociaux, jours fériés, congés de maladies, congés mobiles, absence pour service public, congé sans traitement, perfectionnement, association à caractère municipal pour lesquels il reçoit une majoration de quatre pour cent (4%) à chaque paie, **en plus de la majoration prévue à l'article 18.04.**
- 4.19 Salarié en période de probation : la période de probation d'un salarié à temps complet est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. La période de probation d'un salarié à temps partiel est de 720 heures effectivement travaillées.
- 4.20 Salarié en période d'essai : un salarié qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.
- 4.21 Salarié régulier : un salarié qui a complété sa période de probation; il est alors nommé comme tel par le conseil municipal.
- 4.22 Salarié auxiliaire : un salarié qui n'est pas un salarié à l'essai, ni un salarié régulier, ni un salarié à temps partiel, **ni un salarié saisonnier** et qui est :
- a) un salarié embauché pour un surcroît de travail ;
  - b) un étudiant durant ses vacances académiques ;

- c) un salarié embauché dans le cadre d'un programme gouvernemental ;
- d) un salarié embauché sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire ;

Le salarié auxiliaire n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective sauf celles relatives aux heures de travail, aux heures supplémentaires, au salaire, mesure disciplinaire, santé et sécurité et aux cotisations syndicales pour lesquels il reçoit une majoration de quatre pour cent (4 %) à chaque paie, **en plus de la majoration prévue à l'article 18.04.**

4.23 Supérieur immédiat : la personne non régie par la convention qui constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité ou toute autre personne désignée par l'employeur.

4.24 Salaire normal : salaire versé pour une période normale de paie. Les jours fériés, les congés de maladie, les congés sociaux, les jours de vacances payés au taux de salaire régulier, l'indemnité de vacances versée aux salariés réguliers à temps complet (sauf la partie de l'indemnité excédant le salaire régulier), l'indemnité de vacances versée à chaque période de paie aux salariés à temps partiel entrent dans le salaire régulier. Les heures supplémentaires, les jours de maladie monnayés et toute autre prime n'entrent pas dans le salaire régulier.

4.25 Salaire gagné : toute rémunération à l'exclusion des jours de maladie monnayés et des avantages imposables reliés à l'assurance collective.

## Article 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat au moment de son **embauche**. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au syndicat.

5.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait éliminé de ses rangs. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

## Article 6 RETENUE SYNDICALE

6.01 À chaque période de paie, l'employeur déduit du salaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière du syndicat, telle que fixée par une

résolution adoptée par l'assemblée générale du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur.

6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'employeur transmet au trésorier du syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom et l'adresse de chaque salarié concerné et le montant perçu de chacun.

6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'employeur et la secrétaire-trésorière du syndicat.

## Article 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le syndicat reconnaît le droit à l'employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

Toutefois, l'employeur reconnaît que toute décision qu'il prend qui modifie les conditions de travail prévues à la convention collective soit sujette à la procédure d'arbitrage.

7.02 a) Dans ses relations avec ses salariés, l'employeur agit par le directeur général ou par toute autre personne désignée par le conseil municipal.

b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du président du syndicat.

7.03 Le syndicat peut afficher, sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical, signé par un représentant syndical.

7.04 Les aviseurs extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du syndicat avec ceux de l'employeur.

7.05 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (temps complet, temps partiel), la date de sa dernière **embauche** et son ancienneté.

7.06 Le syndicat doit fournir à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.

7.07 L'employeur, par ses représentants, et le syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à

l'endroit de l'un des représentants de l'employeur ou des membres du syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations découlant de la loi et de la convention.

7.08 Dans un délai de trois (3) jours ouvrables, l'employeur transmet au syndicat copie de toute démission d'un salarié.

7.09 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective s'avère ou soit déclarée nulle ou illégale ou autrement contraire aux dispositions d'une loi d'ordre public, la nullité de la ou des dispositions concernées n'entraîne pas la nullité de la convention collective de travail mais seulement la ou les dispositions invalidées.

## Article 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Aucun salarié qui est représentant officiel du syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur durant les heures de travail.

8.02 L'employeur libère à la condition que ses activités le permettent, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables maximum par année pour l'ensemble des salariés, et pour pas plus d'un (1) salarié à la fois, des membres du syndicat pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale. Le nombre de trois (3) jours ouvrables ci-avant indiqué est majoré à cinq (5) jours ouvrables dans l'année où un représentant syndical assiste au congrès de la centrale.

Une absence additionnelle de cinq (5) jours ouvrables maximum par année pour l'ensemble des salariés, avec perte de salaire, est accordée à ces fins par l'employeur pourvu qu'une telle absence ne concerne qu'un seul salarié à la fois.

8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 8.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite.

La demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Au cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours prévus pour les libérations ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

8.04 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant syndical et l'intéressé sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Quant aux témoins, ils sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis pour leur témoignage seulement.

Le salaire ainsi dévolu aux témoins est supporté par la partie qui le convoque.

À cette fin, l'employeur facturera le syndicat qui s'engage à lui faire remise dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

8.05 Un (1) salarié membre du syndicat est autorisé à assister sans perte de salaire à toute séance de négociation.

## Article 9 ANCIENNETÉ

9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation. L'ancienneté est générale chez l'employeur. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche du salarié.

9.02 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures contenues dans son horaire hebdomadaire de travail.

9.03 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois ;
- b) absence par maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois ;
- c) absence autorisée, maximum cinquante-deux (52) semaines, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention ;
- d) absence pour accident de travail ou maladie liée au travail, maximum vingt-quatre (24) mois ;
- e) congé de maternité, paternité ainsi que parental et sa prolongation légale.

9.04 Un salarié conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler dans les cas de mise à pied jusqu'à concurrence de six (6) mois additionnels au délai prévu aux sous-paragraphe 9.03 a) et dans les cas d'absence pour maladie ou accident jusqu'à de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe 9.03 b) et 9.03 d).

9.05

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi ;
- b) renvoi pour juste cause ;
- c) prise de la retraite ;
- d) mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois ;
- e) absence pour maladie ou accident après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'absence ou après le trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois d'absence dans le cas d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail ;
- f) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé, à la dernière adresse connue du salarié, d'un avis de rappel au travail. **Ce délai est modifié à dix (10) jours de calendrier si le salarié est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis ;**
- g) pour toute absence non autorisée de plus de trois (3) jours.

9.06

L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, rappel au travail, pourvu que le salarié concerné soit en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste.

9.07

#### Mise à pied et rappel au travail

##### Mise à pied

La mise à pied s'effectue de la manière suivante :

- a) Dans le cas de mise à pied, le salarié auxiliaire ayant le moins d'ancienneté est en premier lieu mis à pied.
- b) Le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté est en deuxième lieu mis à pied.

##### Rappel au travail

Le rappel au travail se fait de la manière suivante :

- a) Dans le cas de rappel au travail pour une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs, le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté est en premier lieu rappelé au travail.
- b) Le salarié auxiliaire ayant le plus d'ancienneté est en deuxième lieu rappelé au travail.

Article 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

- 10.01 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant ou lorsqu'il décide de créer un nouveau poste, il procédera à l'affichage d'un avis à cet effet pendant une période de cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage prévu à cette fin et en transmettra une copie au syndicat.
- 10.02 N'est pas considéré comme poste affichable au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire tel que défini au paragraphe 4.11.
- Un tel poste peut ne pas être comblé. À la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La décision de l'employeur n'est pas assujettie à la procédure de grief.
- 10.03 Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au secrétaire-trésorier avec copie au syndicat.
- 10.04 L'avis d'affichage contient entre autres :
- a) le titre ;
  - b) le salaire ;
  - c) le service ;
  - d) la période d'affichage ;
  - e) le statut rattaché au poste (régulier temps complet, régulier temps partiel);
  - f) l'horaire de travail ;
  - g) les exigences du poste.
- 10.05 Dans tout cas de promotion ou mutation, l'employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.
- 10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quarante (40) jours de travail. Cependant, l'employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration.

Le salarié qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

10.07 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

## Article 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier à temps complet ne peut être renvoyé, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'employeur de mettre à pied un salarié régulier à temps partiel dont ceux principalement embauchés en vertu des dispositions de l'article 15.01 de la présente convention collective au moment prévu pour cette mise à pied ou en vertu de quelque autre disposition de celle-ci.

11.02 Lorsque l'employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements pourra, après entente avec l'employeur, suivre les cours disponibles ou l'entraînement requis, et ce, sans perte de salaire, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, ne constitue pas une création de poste le fait d'embaucher du personnel pour une période temporaire en vertu de subventions ou de programmes gouvernementaux. Ce personnel n'est pas assujéti à la convention collective sauf pour les salaires (taux de l'auxiliaire sauf si incompatible avec le programme de subventions).

## Article 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

12.02 Tout salarié ou groupe de salariés et/ou un représentant autorisé du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

12.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

### a) **Première étape**

Le salarié ou le syndicat soumet le grief par écrit, au directeur général ou à l'autorité désignée par l'employeur, dans les quinze

(15) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Suite à la réception du grief, le directeur général rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le syndicat par écrit.

**b) Deuxième étape**

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est soumis au conseil municipal dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration des délais dans lesquels telle décision aurait dû être rendue.

L'employeur, par son conseil municipal, rend sa décision au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après que le grief ait été soumis au conseil, conformément au paragraphe précédent.

Le directeur général avise le salarié et le syndicat de la décision du conseil municipal.

**c) Troisième étape**

Si la décision du conseil municipal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 13.

12.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un (1) représentant syndical peut, accompagné du plaignant, s'il le désire, rencontrer le directeur général et/ou le maire ou par toute autre personne désignée par le conseil municipal afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

12.05 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

12.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne la déchéance du grief ; cependant, les parties peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.

**Article 13 ARBITRAGE**

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le syndicat peut recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu audit article. Ce délai de trente (30) jours ouvrables est de rigueur sauf si les parties conviennent de le prolonger.

Le syndicat signifie son intention à l'employeur en l'avisant par écrit.

13.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de le nommer.

13.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

En matière de grief, lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

Dans un tel cas, l'employeur doit verser ce montant au salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

- a) rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine compensation ;
- b) maintenir la mesure disciplinaire ;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entretemps.

13.05 **La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.**

#### Article 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 L'employeur qui impose un congédiement ou une suspension donne par écrit les motifs de sa décision au syndicat et au salarié concerné, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de telle décision.

Ces derniers, à la suite de la communication de la décision, peuvent faire toute représentation jugée utile.

14.02 L'employeur fournit au syndicat une copie de toute mesure disciplinaire écrite qu'il impose à un salarié. Cet avis doit être motivé.

- 14.03 Tout salarié, à l'exception d'un salarié en période de probation, qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 14.04 Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut, après dix-huit (18) mois, être invoquée contre lui à l'occasion de l'imposition d'une nouvelle mesure disciplinaire. Toute mesure disciplinaire est versée au dossier du salarié.
- 14.05 Une suspension de moins de six (6) mois n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 14.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

## Article 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

### Salariés manuels

- 15.01 **Horaire d'hiver** : de la première semaine de novembre à la deuxième semaine d'avril de chaque année
- a) La semaine régulière de travail des salariés manuels temps complet et à temps partiel (principalement embauchés pour les travaux de déneigement) est de quarante (40) heures par semaine pour les vingt-quatre (24) semaines applicables. Les heures de travail sont désignées par l'employeur selon les besoins entre 00h le dimanche et 24h le samedi.
  - b) Durant l'horaire d'hiver, les salariés manuels bénéficient d'un étalement des heures de travail sur la base de 6 périodes de 4 semaines. Pour chacune de ces périodes, le taux supplémentaire s'applique après 50 heures par semaine et/ou 160 heures par période. Une heure supplémentaire payée une semaine ne peut être réclamée de nouveau à la fin de la période de 4 semaines.
  - c) Durant les vingt-quatre (24) semaines de l'horaire, les salariés sont rémunérés sur une base de quarante (40) heures par semaine.
  - d) Tout rappel au travail est fait pour un minimum de 3 heures.
  - e) Pour chacune des périodes de 4 semaines, l'employeur tiens le registre des heures réellement travaillées. Et ce en fonction des paramètres prévues à l'article 15.01 b) et au taux applicable. A titre d'exemple pour la période 1, le salarié travaille 32 heures la semaine 1, 48 h la semaine 2, 20 heures la semaine 3 et 60 heures la semaine 4.  $160h - (32+48+20+60) = 0$ . Il y a donc autant d'heures travaillées que payées.

Toutefois, la semaine 4 comporte plus de 50h. 10 heures sont donc payables à 150%. L'employeur doit donc payer 10h x 50% du taux horaire en temps supplémentaire au salarié.

Si le total des heures travaillées par le salarié est inférieur à 160 heures et que des heures supplémentaires sont payables, la dette de l'employeur est réduite jusqu'à l'atteinte de l'équivalent de 160 heures régulières payées par période. A titre d'exemple, le salarié a travaillé 12 heures la semaine 1, 48 h la semaine 2, 20 heures la semaine 3 et 60 heures la semaine 4.  $160h - (12+48+20+60) = 20$  heures non travaillées. Les 10 heures à 50% du taux supplémentaire sont réduites de ces 20 heures ( $10 h \times 50\% = 5h$ ), ce qui annule l'obligation de l'employeur de payer du temps supplémentaire.

Le salarié n'a pas à rembourser un solde d'heure non travaillé à la fin d'une période.

- f) Les heures de travail effectuées par le salariés à temps partiel, pour des travaux de déneigement des portes et pour le ramassage des ordures sont rémunérées pour le temps travaillé malgré l'article 15.01 d).
- g) L'employeur doit payer le temps supplémentaire chaque semaine ou selon le cas à la fin de chaque période. Le temps supplémentaire peut au choix du salarié être cumulé dans une banque de temps tel que prévu à la clause 16.07.

**Horaire d'été :** (de la troisième semaine du mois d'avril à la dernière semaine d'octobre de chaque année)

- a) La semaine régulière de travail des salariés manuels temps complet et à temps partiel est de 8 heure par jour et de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement.
- b) L'horaire de travail est établi après entente entre les parties et doit assurer autant que possible une stabilité.
- c) Les horaires de travail doivent être établis entre 6 h et 18h à moins d'une entente écrite avec le syndicat.
- d) Malgré le paragraphe a), l'employés peut accepter de prolonger sa journée de travail au-delà de 8 h sans pour autant être payé en temps supplémentaire. Dans un tel cas, l'employé doit reprendre le temps en congé durant la même semaine après entente avec l'employeur.
- e) Tout travail effectué en dehors de la durée régulière de travail sera rémunéré conformément à l'article 16.

15.02 La semaine régulière de travail du salarié auxiliaire manuel est déterminée par l'employeur selon les besoins avec un maximum de quarante (40) heures semaine.

- 15.03 Chaque lundi, les salariés manuels doivent remettre à la personne désignée par l'employeur leur feuille de temps suivant la formule prescrite à cet effet attestant de façon quotidienne les heures de travail réalisées par chacun des salariés.

#### Salariés de bureau

- 15.04 La semaine régulière de travail des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 16 h 30, avec une (1) heure non rémunérée pour le repas. Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'un horaire du lundi au vendredi inclusivement de 8 h à 16 h avec une (1) heure non rémunérée pour le repas, après entente avec l'employeur.
- 15.05 Tout salarié a droit, sans perte de traitement à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.

#### Salarié responsable du service des loisir

- 15.06 La semaine régulière de travail du responsable du service des loisir est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement et comprend, notamment la participation aux activités de la Municipalité et aux comités liés à sa fonction.
- Considérant les obligations de la fonction les soirs et les fins de semaine, le salarié responsable du service des loisirs établit lui-même son horaire. L'employeur avise le salarié la semaine précédente s'il requiert sa présence pour une plage horaire précise à moins d'entente entre l'employeur et le salarié.

#### Article 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Tout travail effectué en dehors de la semaine régulière de travail, telle que définie à l'article 15, est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail.
- 16.02 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

#### Modalités de paiement du temps travaillé durant un jour férié et du temps supplémentaire

- 16.03 Le salarié qui effectue du temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectué de la façon suivante :

- a) au taux et demi (150 %) de son salaire régulier, pour tout travail exécuté en excédent de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail;
- b) au taux et demi (150 %) de son salaire régulier, pour tout travail exécuté durant un jour férié, et ce, en plus du paiement du jour férié.
- c) Pour la période prévue à l'article 15.01, l'employeur verse au salarié, le paiement des heures effectuées :
  - a. au taux et demi (150%) de son salaire régulier pour les heures travaillées excédent 50 heures par semaine ou 160 heures par période de 4 semaines ;
  - b. au taux et demi (150 %) de son salaire régulier pour tout travail exécuté un jour férié, et ce, en plus du paiement du jour férié.

### **Rappel au travail**

- 16.04 Un salarié qui doit revenir pour effectuer du temps supplémentaire a droit à un minimum de trois (3) heures au taux de travail supplémentaire applicable; ce minimum ne s'applique pas si le travail supplémentaire suit ou précède ses heures régulières de travail.
- 16.05 Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail. Toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures comprendra une période de repos de quinze (15) minutes.
- 16.06 Un salarié a droit de recevoir, en paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire. Ces congés doivent être pris à la suite d'une entente entre le salarié et l'employeur. Le solde de ce crédit est payable annuellement.

## Banque de congé en compensation du temps supplémentaire

16.07 Les heures en temps supplémentaires effectuées conformément aux article 15 et 16 peuvent, au choix du salarié, être payées ou mis dans la banque de congé du salarié manuel au taux applicable. Les salariés peuvent reprendre ces congés pendant la période d'été si elles ont été approuvées préalablement par le supérieur immédiat.

La banque de congé ne peut excéder quarante 40 heures. Lorsqu'un salarié utilise le temps qu'il a dans sa banque, il peut de nouveau y ajouter du temps pour atteindre quarante (40) heures.

L'employeur fournit aux salariés le solde de cette banque hebdomadairement.

16.08 Le crédit de congés est fractionnable en demi-journée.

16.09 A la dernière période de paie de chaque année, l'employeur paye au salarié le solde du crédit de congé au taux horaire régulier du salarié.

## Article 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 Le salarié temps complet bénéficie à chaque année des jours fériés et payés suivants :

- le jour de l'An;
- le 2 janvier;
- le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai ;
- la fête Nationale du Québec;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le 24 décembre;
- le jour de Noël;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

17.02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ne soit autorisée par l'employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

**À moins d'une urgence, les bureaux de la municipalité sont fermés entre le 24 décembre et le 2 janvier de chaque année, les employés de bureau ont la possibilité de travailler ou prendre des congés à même**

**leurs banques pour combler les journées ouvrables qui ne sont pas prévues à la liste des congés fériés de l'article 17.03.**

17.03 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'employeur le reportera le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable précédant ou suivant, sauf entente contraire avec l'un ou l'autre des salariés.

17.04 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, à son choix :

- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une (1) journée ;
- b) soit prendre une (1) journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec la personne désignée par l'employeur.

17.05 En plus des jours fériés, les salariés réguliers à temps complet bénéficient de **deux (2)** jours de congés supplémentaires appelés « congés mobiles », avec plein salaire, au choix du salarié, en avisant son supérieur immédiat **vingt-quatre (24)** heures à l'avance ; ce congé mobile est pris en journée **ou en demi-journée** et pas plus d'un (1) salarié manuel à la fois, et d'un (1) salarié de bureau à la fois, pris après entente avec l'employeur.

Dans le cas où plus d'un salarié désire prendre un congé mobile pendant la même période, l'employeur permettra les congés mobiles de façon équitable à tour de rôle.

## Article 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 À la fin de l'année de référence, soit au 31 décembre de chaque année, les salariés réguliers à temps complet acquièrent les vacances suivantes à être prises au cours de l'année suivant l'année de référence :

### Salarié régulier à temps complet

- a) S'il a moins d'un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence, un (1) jour de vacances, payé selon son taux de salaire régulier, pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;
- b) S'il a plus d'un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence, deux (2) semaines de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- c) S'il a plus de trois (3) ans de service continu à la fin de l'année de référence, trois (3) semaines de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- d) S'il a plus de **cinq (5)** ans de service continu à la fin de l'année de référence, quatre (4) semaines de vacances payées selon son taux de salaire régulier;

- e) S'il a plus de dix (10) ans de service continu à la fin de l'année de référence, cinq (5) semaines de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- f) S'il a plus de vingt (20) ans de service continu à la fin de l'année de référence, six (6) semaines de vacances payées selon son taux de salaire régulier.

18.02 La paie de vacances du salarié régulier à temps complet est remise, soit au moment de la dernière paie du salarié avant son départ pour vacances ou versée comme à l'habitude à chaque semaine, à son choix.

18.03 Le salarié à temps partiel, saisonnier ou auxiliaire

À la fin de l'année de référence, soit au 31 décembre de chaque année, l'employeur établit le taux d'indemnité de vacances du salarié à temps partiel, **saisonnier** ou auxiliaire pour toute la durée de l'année de référence subséquente, conformément à l'article 18.04.

18.04 Le salarié à temps partiel ou auxiliaire reçoit, **en supplément de l'indemnité prévue aux articles 4.17 et 4.21**, son indemnité de congé annuel par versement hebdomadaire selon le pourcentage ci-après mentionné :

- a) S'il a moins de trois (3) ans de service continu à la fin de l'année de référence, le salarié a droit à une indemnité représentant quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné au cours de la période de paie ;
- b) S'il a plus de trois (3) ans de service continu à la fin de l'année de référence, le salarié a droit à une indemnité représentant six pour cent (6 %) du salaire brut gagné au cours de la période de paie ;
- c) S'il a plus de **cinq (5)** ans de service continu à la fin de l'année de référence, le salarié a droit à une indemnité représentant huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné au cours de la période de paie ;
- d) S'il a plus de dix (10) ans de service continu à la fin de l'année de référence, le salarié a droit à une indemnité représentant dix pour cent (10 %) du salaire brut gagné au cours de la période de paie ;
- e) S'il a plus de vingt (20) ans de service continu à la fin de l'année de référence, le salarié a droit à une indemnité représentant **douze pourcent (12%)** du salaire brut gagné au cours de la période de paie.

18.05 Période de prise de vacances

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année.

Le supérieur immédiat autorise les périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés et par ordre d'ancienneté, choix exprimé au plus tard le 31 mars de chaque année.

Les vacances sont prises de façon continue ou fractionnée, au choix du salarié. Chacune des périodes est d'au moins une (1) journée, une (1) semaine, après entente avec le supérieur immédiat.

Un salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances annuellement peut les prendre de façon continue, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) semaines, si cela n'a pas pour effet de nuire au bon déroulement des activités et sur acceptation de l'employeur.

18.06 Le salarié qui, le 31 décembre de l'année courante, est invalide depuis la date où il aurait dû prendre ses vacances ou avant, peut reporter celles-ci à l'année suivante, à une période convenue avec le supérieur immédiat.

18.07 Cessation d'emploi

En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il aurait accumulées au cours de l'année précédente, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il avait droit. Il en est de même au cas de départ d'un salarié pour les vacances gagnées au prorata du temps travaillé pendant l'année en cours.

18.08 Dans le cas du décès d'un salarié, l'employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

18.09 Lorsque la période de vacances annuelles d'un salarié coïncide avec un congé de maladie ou accident, il peut, s'il le désire, reporter sa période de vacances à une date postérieure, après entente avec l'employeur quant au choix de la date.

Article 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Le salarié régulier à temps complet bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

19.02 Décès

Dans le cas d'un décès :

a) de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur : cinq (5) jours ouvrables **consécutifs à partir du jour du décès ou suivant le jour du décès** ;

b) de son beau-père, de sa belle-mère, de sa bru, de son gendre, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son

petit-fils, de sa petite-fille : trois (3) jours ouvrables **consécutifs à partir du jour du décès ou suivant le jour du décès;**

- c) d'un oncle ou d'une tante du salarié : un (1) jour ouvrable, le **jour du décès, ou le lendemain du décès ou le jour des funérailles ou de la cérémonie de commémoration si celle-ci a lieu un jour ouvrable.**

**Pour les cas prévus en a) et b), à la demande du salarié, une (1) journée peut être reportée pour assister aux funérailles ou à une cérémonie de commémoration si celle-ci a lieu un jour ouvrable.**

19.03

### Mariage

Mariage du salarié : il a droit à un (1) jour ouvrable.

19.04

- a) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf s'il s'agit du décès de son conjoint ou de son enfant), lesquels interrompent les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social. En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.
- b) À moins de stipulations contraires, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures, par exemple le jour des funérailles.

19.05

### Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le salarié doit se présenter au travail dès que son témoignage est terminé. Cependant, l'employeur opère compensation pour l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans un cas où il est parti, il est admissible pour la durée de sa présence seulement soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

19.06

Dans tous les cas, à la réception de l'assignation à comparaître et/ou de l'avis de convocation qui en tient lieu, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation

de ces faits.

Article 20 DROITS PARENTAUX

20.01 Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qui, sous réserve du paragraphe 20.02, doivent être consécutives.

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

20.02 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence, hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Dans ce cas, la salariée donne à l'employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.

20.03 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou **du rapport écrit d'une infirmière praticienne ou d'une sage-femme** attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical **ou le rapport écrit d'une infirmière praticienne ou d'une sage-femme** atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical **ou du rapport écrit d'une infirmière praticienne ou d'une sage-femme** attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

20.04 Nonobstant le paragraphe 20.01, la salariée qui a un (1) an de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

Pour chacune des semaines durant lesquelles elle reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend par salaire de base, le salaire régulier de la salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

20.05 Au cours du congé de maternité prévu au paragraphe 20.01, la salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité prévu au paragraphe 20.01 est présumée avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

20.06 Après son congé de maternité, l'employeur réinstalle la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié, à compter de la date du retour, si elle était restée au travail.

Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail.

20.07 La salariée qui veut mettre fin à son congé de maternité avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

20.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité, sans traitement, équivalent à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.

20.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Ce congé est non rémunéré.

La salariée continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

20.10 La salariée, qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement.

Au cours de cette période maximale de dix-huit (18) semaines, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues au paragraphe 20.04 si elle compte un (1) an de service continu.

20.11 La salariée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître

ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au début de son congé de maternité.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. En tel cas, les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail concernant la rémunération s'appliquent.

## 20.12 Congé de paternité

### Naissance :

Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées selon son salaire hebdomadaire brut habituel si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible.

20.13 Le salarié a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Le congé de paternité commence au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

20.14 Le salarié désirant se prévaloir du congé de paternité prévu à l'article 20.13 doit donner un préavis de 2 semaines à l'employeur avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou du **rapport écrit d'une sage-femme** attestant de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou le **rapport écrit d'une sage-femme** atteste que le salarié doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, le salarié est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical **ou du rapport écrit d'une sage-femme** attestant qu'il doit quitter son emploi sans délai.

20.15 Nonobstant le paragraphe 20.13, le salarié qui a un (1) an de service avant le début de son congé de paternité et qui à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est déclaré éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de paternité :

Pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend par salaire de base, le salaire régulier du salarié sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

20.16 Au cours du congé de paternité prévu au paragraphe 20.13, le salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 20.13 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

20.17 Après son congé de paternité, l'employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste 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 été au travail.

20.18 Congé parental

Pour le père, à l'occasion de la naissance de son enfant, il a droit à un congé parental pour naissance sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

Pour bénéficier de congé parental sans rémunération, le salarié doit donner à l'employeur un préavis de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé parental et préciser la durée du congé désiré.

20.19 Pour la mère, en plus du congé de maternité de dix-huit (18) semaines prévues au paragraphe 20.01, elle peut obtenir un congé parental pour naissance sans rémunération d'une durée d'au plus 52 semaines continues. Ce congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance et il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance.

Pour bénéficier de congé parental sans rémunération, la salariée doit donner à l'employeur un préavis de trois (3) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité prévu au paragraphe 20.01 et préciser la durée du congé désiré.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance.

20.20 Au cours du congé parental sans rémunération prévu à l'article 20.18 et 20.19, le salarié accumule ses années de service tel que prévu à l'article 9.02.

Le salarié continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations soit sa part et celle de l'employeur.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental prévu au paragraphe 20.18 et 20.19 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

- 20.21 Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental prévu au paragraphe 20.18 et 20.19 avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

Après son congé parental, l'employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste 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 été au travail.

- 20.22 Congé pour adoption

Le salarié qui adopte légalement un ou plusieurs enfants autres que l'enfant de la personne conjointe a droit à un congé pour adoption sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines continues.

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

Toutefois, le congé pour adoption peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard dans le cas d'une adoption 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

- 20.23 Nonobstant le paragraphe 20.22, le salarié qui a un (1) an de service avant l'adoption légale et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclaré éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé pour adoption :

Pour chacune des semaines durant lesquelles elle reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier et la prestation du Régime Québec.

On entend par salaire de base, le salaire régulier du salarié sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

- 20.24 Au cours du congé pour adoption prévu au paragraphe 20.22, le salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer

le paiement de ses cotisations soit sa part et celle de l'employeur.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe 20.22 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

20.25 Le salarié qui veut mettre fin à son congé pour adoption avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

20.26 Après son congé pour adoption, l'employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste 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 été au travail.

20.27 Les dispositions de la Loi sur l'assurance parentale du Québec concernant les congés de maternité, de paternité et parental qui n'auraient pas été modifiées par les présents articles s'appliquent.

## Article 21 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

21.01 Un salarié peut s'absenter du travail, pendant dix (10) jours ouvrables par année, pour remplir des obligations reliées à :

- a) la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ;
- b) l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents.

**De ces 10 jours, les 2 premiers sont avec traitement et le 8 suivants sont sans traitement.**

Ce congé peut être fractionné en journées. Une (1) journée peut aussi être fractionnée en demi-journées.

Le salarié doit cependant aviser le directeur général de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

21.02 Un congé partiel sans traitement d'un maximum de deux (2) jours par semaine d'une durée d'un (1) an est accordé au salarié dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du salarié concerné.

21.03 Au cours de l'entente pour ce congé sans traitement, le salarié doit assumer, pour l'équivalent de son absence, la part du salarié et de l'employeur de la prime pour le régime d'assurance collective.

## Article 22 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

22.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

22.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi des élections.

22.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'employeur le réintègre dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

## Article 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT

23.01 Un salarié désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans les cas suivants où elle est automatiquement acceptée :

- a) lorsque le congé sans traitement est pour des fins d'études à temps complet, d'une durée fixe minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires;
- b) lorsque le salarié a accumulé dix (10) ans de service auprès de l'employeur et demande un congé sans traitement d'une durée fixe minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Un salarié ne peut se prévaloir du présent paragraphe qu'une fois durant sa carrière, à moins d'accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- c) Au cours d'un congé sans traitement, le salarié n'accumule pas d'ancienneté, ne cumule pas de vacances et ne bénéficie d'aucun congé.

## Article 24 SALAIRES

24.01 Les salaires des salariés apparaissent à l'annexe « B ».

24.02 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décidait de créer un nouveau poste et/ou d'engager du personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'annexe « B », les parties s'entendront pour établir les salaires de ces nouvelles fonctions.

- 24.03 Le salaire est distribué par virement automatique dans le compte de leur choix à **l'institution financière de leur choix** tous les jeudis, avant la fin de l'horaire régulier du salarié.
- Lorsque le jour de paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.
- 24.04 Sur le relevé de paie, l'employeur inscrit :
- **le nom de l'employeur;**
  - **le nom du salarié;**
  - **l'identification de l'emploi du salarié;**
  - **la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;**
  - **le nombre d'heures payées au taux normal;**
  - **le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;**
  - **la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;**
  - **le taux du salaire;**
  - **le montant du salaire brut;**
  - **la nature et le montant des déductions opérées;**
  - **le montant du salaire net versé au salarié;**
- 24.05 Toute erreur sur la paie est corrigée à la paie subséquente.
- 24.06 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 24.07 Le salarié affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe ne subit pas, de ce fait, de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 24.08 Lorsque l'employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- Toutefois, si au moment du départ du salarié, ce dernier demeure redevable d'un trop touché envers l'employeur, ce dernier peut alors retenir sur le dernier chèque de paie le solde des sommes qui lui demeurent alors dues.
- 24.09 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et avantages sociaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses avantages sociaux.

- 24.10 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 pour pourvu que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 24.11 Un salarié, membre de la brigade des pompiers volontaires, appelé à se rendre sur les lieux d'un incendie est rémunéré au taux horaire le plus avantageux si le travail de pompier s'effectue alors pendant les heures de travail du salarié.
- 24.12 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une fonction dont la classification est supérieure, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, pour la durée du remplacement.
- Le paragraphe précédent ne s'applique que lors de remplacement à long terme d'une durée supérieure à trois (3) mois. Dans ce cas, le salarié ainsi affecté est placé à l'échelon immédiatement supérieur de la nouvelle classification.
- 24.13 L'avancement d'échelon du salarié s'effectue à la date anniversaire de son embauche si celui-ci a effectué le nombre d'heures prévues à l'Annexe « B ».

Article 25 AUTOMOBILE

- 25.01 Le transport ou les frais de transport des salariés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant leurs heures de travail sont assumés par l'employeur suivant la politique en vigueur.
- 25.02 Si un salarié accepte d'utiliser son véhicule au service de l'employeur, ce dernier lui verse le tarif en vigueur pour chaque kilomètre parcouru **tel que défini dans le tableau suivant**. Les dépenses d'automobile doivent être approuvées par le supérieur immédiat.

Coût de l'essence en \$ / litre	Taux par kilomètre
0.99 \$ et moins	0.46 \$
1.00 – 1.29 \$	0.48 \$
1.30 – 1.49 \$	0.50 \$
1.50 – 1.69 \$	0.52 \$
1.70 – 1.89 \$	0.54 \$
1.90 \$ et plus	0.57 \$

- 25.03 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps quel que soit son emploi.

Article 26

VÊTEMENTS ET OUTILS

26.01 L'achat des vêtements suivants est à la charge de **l'employeur et se fait chez le fournisseur désigné par l'employeur :**

casque de sécurité avec doublure, imperméable, cuissardes, bottes de sécurité d'été en avril, bottes de sécurité d'hiver en octobre **ou des neos doublée ou non, un habit extérieur d'hiver** à chaque période de deux (2) ans **ou sur preuve d'usure si l'usure arrive avant l'échéance du deux ans.**

**Les lunettes de sécurité, gants, salopettes et tout autre vêtement de sécurité requis par la loi sont fournis et remis directement au salarié par l'employeur.**

26.02 Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'employeur et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.

26.03 L'employeur rembourse au salarié manuel qui porte des lunettes dans le cours de l'exécution de travaux de soudure ou de même nature, sur présentation de pièces justificatives, un montant maximum de deux cents dollars (200,00 \$) une fois tous les deux (2) ans suite à un achat de lunettes de protection pour l'exécution de telles tâches. Le fournisseur est au choix de l'employeur.

26.04 **Le salarié qui le désire peut choisir un équipement de protection désigné à l'article 26.01 plus dispendieux ou chez un autre fournisseur que ce que propose la liste de prix du fournisseur de l'employeur ; auquel cas, il assume la différence entre le montant le plus onéreux de la liste et le montant payé.**

Article 27

SOUS-CONTRATS

27.01 L'employeur peut confier, par sous-contrat, des travaux pour lesquels il ne possède pas la main-d'œuvre qualifiée et l'équipement nécessaire et disponible pour effectuer de tels travaux.

L'employeur peut confier, par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale pourvu que ce sous-contrat n'empêche pas le rappel de salariés réguliers à temps partiel déjà en mise à pied, n'entraîne pas la mise à pied, la réduction des heures de travail de la semaine de travail des salariés réguliers à temps complet de l'employeur, et ce, dans la mesure où les salariés concernés sont qualifiés pour accomplir le travail.

- Article 28 PROTECTION JUDICIAIRE
- 28.01 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'employeur.
- Dans une telle circonstance, il est expressément convenu entre les parties que l'employeur aura le choix de l'avocat.
- 28.02 L'employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) le salarié ait donné, dans les meilleurs délais, par écrit, à son supérieur immédiat, un avis circonstancié détaillé faisant état des faits et des circonstances concernant toute réclamation qui lui est faite ;
  - b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation ;
  - c) qu'il cède à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'employeur à cette fin.
- 28.03 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.
- Article 29 PERFECTIONNEMENT
- 29.01 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'étude si le salarié suit un cours à la demande de l'employeur. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail. Les dépenses d'automobile encourues à cette occasion sont remboursées conformément à l'article 25, et les autres dépenses raisonnables encourues sont remboursées sur présentation de pièces justificatives.
- Article 30 ASSOCIATION À CARACTÈRE MUNICIPAL
- 30.01 L'employeur reconnaît l'apport que représente l'adhésion des salariés au sein d'une association à caractère municipal.

- 30.02 À cet effet, l'employeur peut libérer avec rémunération un salarié lors de la tenue d'un événement majeur de son association et représenté par un colloque, un congrès ou autre événement similaire.
- 30.03 Dans ce cas, le salarié intéressé doit obtenir l'assentiment du conseil municipal qui peut autoriser sa libération pour la durée totale ou partielle de tel(s) événement(s).
- 30.04 Si l'activité est d'une durée d'une journée, l'autorisation est donnée par la secrétaire-trésorière.
- 30.05 Toutes dépenses jugées raisonnables et directement reliées à cet événement sont remboursées sur présentation des pièces justificatives.
- 30.06 L'employeur acquitte la cotisation annuelle que représente l'adhésion d'un salarié à l'association à caractère municipal.

## Article 31 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 31.01 L'employeur, le syndicat et les salariés reconnaissent qu'ils doivent respecter les lois et règlements applicables en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail conformément aux mécanismes et dispositions de ladite loi et des règlements. À cette fin, l'employeur, le syndicat et les salariés doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés, nonobstant tout article contraire.
- 31.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 31.03 L'employeur doit fournir et les salariés doivent utiliser les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi ou la convention collective aux fins de protéger les salariés contre les accidents et les maladies professionnelles.
- 31.04 Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés dans la mesure du possible, 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.
- 31.05 Un comité de sécurité composé d'au plus deux (2) représentants de l'employeur et d'au plus deux (2) représentants du syndicat est institué.
- 31.06 Le comité de sécurité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre de ses parties, sur avis d'au moins une (1) semaine.
- 31.07 Le comité de sécurité a pour fonctions, de lui-même ou sur demande du syndicat ou de l'employeur :

- a) d'étudier les accidents de travail ;
- b) d'examiner les conditions physiques du travail ;
- c) d'étudier et de recommander des normes de sécurité ;
- d) de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales ;
- e) de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des salariés.

31.08 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

#### Article 32 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

32.01 L'employeur comble la différence entre le salaire hebdomadaire net d'un salarié incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail (reconnu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) et l'indemnité hebdomadaire qui lui est versée par la CNESST, pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la Commission déclare que le salarié souffre d'une incapacité totale permanente et lui verse une indemnité en conséquence.

Le salarié permet à la CNESST de faire les chèques à l'ordre de l'employeur, de même qu'à toute compagnie d'assurances appelée à lui verser quelque prestation.

32.02 Lorsqu'un salarié, victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, a droit à une indemnité de remplacement du revenu au sens de cette loi, les dispositions de la loi s'appliquent intégralement pour ce qui est de la période de quatorze (14) jours complets suivant le début de l'incapacité.

- a) Le salarié doit signer les formules appropriées afin de permettre à l'employeur de récupérer auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail les sommes à lui payer, le tout conformément à la loi.

- b) Le salarié s'engage à remettre à l'employeur toute somme qu'il pourrait recevoir de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à titre de remplacement de revenu pour toute absence du travail qui lui aurait déjà été payée par l'employeur, tel que susdit.
- c) Dans l'éventualité où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail jugeait que l'arrêt de travail du salarié concerné n'est pas justifiable, le salarié s'engage à remettre à l'employeur toute somme payée par l'employeur pendant telle absence, et autorise dès la présente, l'employeur à déduire de son salaire toute somme ainsi due.

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut ainsi déduire, sauf au départ du salarié, plus de dix pour cent (10 %) de la paie hebdomadaire de ce salarié.

- 32.03 Suivant les prescriptions de la loi, l'employeur peut faire examiner à ses frais le salarié malade ou ayant subi un accident, par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et il détermine la date à laquelle le malade ou accidenté peut reprendre son travail.
- 32.04 Le salarié a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, la procédure d'arbitrage médical prévue par la loi s'applique.
- 32.05 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son établissement de santé. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'établissement de santé, il doit accepter l'établissement de santé choisi par l'employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 32.06 En autant que la chose est possible, l'accidenté ou le malade doit faire rapport de son accident ou de sa maladie à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 32.07 Le salarié blessé a droit, en tout temps, aux services d'assistance médicale que requiert son état. À défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur, et ce, sans perte de traitement pour la première journée.
- 32.08 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 32.09 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie contractée par le fait de son travail ou d'un accident du travail, reconnu par la Commission, l'empêchant de remplir les exigences normales de son poste et déclaré apte par le médecin de l'employeur à retourner au travail, l'employeur, après entente avec le syndicat et le salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du salarié, dans la mesure où cela n'a pas pour effet de créer l'obligation pour l'employeur de créer un

nouveau poste comprenant des exigences adaptées à l'incapacité partielle permanente du salarié.

32.10 Le salarié victime d'une lésion professionnelle ne subit aucune perte de salaire pour sa journée d'absence.

Article 33 ASSURANCES SALAIRE - MALADIE - VIE

33.01 À l'expiration du régime d'assurances collectives présentement en vigueur, l'employeur s'engage à :

- a) maintenir en vigueur un régime d'assurances comportant au moins les mêmes bénéfices et avantages, les salariés assumant cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime ; la contribution financière du salarié s'appliquant d'abord au paiement de la prime pour l'assurance salaire ;
- b) consulter ses salariés concernant toute soumission reçue pour le renouvellement du régime d'assurances collectives ;
- c) sujet aux paragraphes a) et b) du présent article, l'employeur convient avec le syndicat, et ce, suite à l'obtention de soumissions en ce sens, de permettre aux salariés réguliers à temps partiel d'adhérer à un régime d'assurances collectives suivant les termes et conditions établies par l'assureur. Lors d'une période de mise à pied, le salarié régulier temps partiel continue de participer au régime d'assurance collective prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations ainsi que celles de l'Employeur.

33.02 Dans le cas d'absence due à la maladie, le salarié régulier à temps complet qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie d'un maximum de huit (8) jours de congé de maladie non cumulables qui lui sont crédités au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

De plus, toute absence pour cause de maladie de plus de **trois (3) jours** doit être justifiée par un billet médical.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congés de maladie est accordé à raison d'une (1) journée par mois entre sa date d'entrée en fonction et le 31 décembre suivant avec un maximum de huit (8) jours de congé de maladie.

Un salarié reçoit donc son salaire régulier pour la durée de l'absence durant un congé de maladie auquel il a droit. **Ces congés peuvent être fractionnés en demi-journées.**

33.03 **Les crédits de congés maladie non utilisés à la fin de l'année sont monnayables jusqu'à un maximum de quatre (4) jours. À ce titre,**

l'employeur verse à chaque salarié qui y a droit, au cours du mois de janvier, une rémunération correspondante à son taux régulier en vigueur pour chaque jour monnayable non utilisé de congé de maladie accumulé au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> janvier et demeurant au crédit du salarié. Pour avoir droit au paiement des jours de congé de maladie, le salarié doit être à l'emploi de l'employeur le 1<sup>er</sup> janvier.

Article 34 RÉGIME DE RETRAITE

34.01 Les salariés admissibles participent au Régime de retraite des salariés municipaux du Québec à prestation déterminée.

Article 35 FUSION OU ANNEXION

35.01 Dans le cas d'une fusion ou d'une annexion totale du territoire de la Municipalité, le Conseil de cette dernière s'engage à exiger, dans les conditions de ladite fusion ou annexion, le respect par la nouvelle municipalité des conditions de travail de la présente convention.

Article 36 DURÉE DE LA CONVENTION

36.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024.

La convention collective n'a pas d'effet rétroactif à l'exception des augmentations salariales sur les heures régulières et les heures supplémentaires qui sont rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

36.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

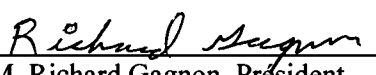
36.03 Les annexes « A », « B » et « C » et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

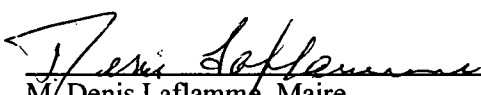
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Malachie, le 5 ° jour du mois de Mai 2021.

MUNICIPALITÉ DE SAINT MALACHIE

SCFP – SECTION LOCALE 3664

  
Mme Hélène Bissonnette, Directrice générale

  
M. Richard Gagnon, Président

  
M. Denis Laflamme, Maire

  
Mme Alexandra Morin, Secrétaire - trésorière

  
M. Marc-André Roy, Conseiller SCFP

ANNEXE « A »

**Certificat d'accréditation**

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des pompiers volontaires,  
au service de :

MUNICIPALITÉ DE SAINT-MALACHIE  
610, 7<sup>e</sup> Rue, C.P. 99  
Saint-Malachie (Québec)  
G0R 3N0

Annexe « B »

Grille salariale							
Classification	Échelon	Salaire actuel (2019)	Augmentation salariale au 1er janvier 2020	Augmentation salariale au 1er janvier 2021	Augmentation salariale au 1er janvier 2022	Augmentation salariale au 1er janvier 2023	Augmentation salariale au 1er janvier 2024
Taux d'augmentation annuel			2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
Secrétaire-assistante, secrétaire, responsable des loisirs	1	22,40 \$	22,96 \$	23,53 \$	24,12 \$	24,73 \$	25,34 \$
	2	23,14 \$	23,72 \$	24,31 \$	24,92 \$	25,54 \$	26,18 \$
	3	23,88 \$	24,48 \$	25,09 \$	25,72 \$	26,36 \$	27,02 \$
	4	24,62 \$	25,24 \$	25,87 \$	26,51 \$	27,18 \$	27,86 \$
	5	25,36 \$	25,99 \$	26,64 \$	27,31 \$	27,99 \$	28,69 \$
Contremaître adjoint	1	23,85 \$	24,45 \$	25,06 \$	25,68 \$	26,33 \$	26,98 \$
	2	24,59 \$	25,20 \$	25,83 \$	26,48 \$	27,14 \$	27,82 \$
	3	25,33 \$	25,96 \$	26,61 \$	27,28 \$	27,96 \$	28,66 \$
	4	26,07 \$	26,72 \$	27,39 \$	28,07 \$	28,78 \$	29,50 \$
	5	26,80 \$	27,47 \$	28,16 \$	28,86 \$	29,58 \$	30,32 \$
Opérateur-journalier	1	22,71 \$	23,28 \$	23,86 \$	24,46 \$	25,07 \$	25,69 \$
	2	23,45 \$	24,04 \$	24,64 \$	25,25 \$	25,88 \$	26,53 \$
	3	24,19 \$	24,79 \$	25,41 \$	26,05 \$	26,70 \$	27,37 \$
	4	24,93 \$	25,55 \$	26,19 \$	26,85 \$	27,52 \$	28,21 \$
	5	25,67 \$	26,31 \$	26,97 \$	27,64 \$	28,33 \$	29,04 \$
Journalier	1	20,39 \$	20,90 \$	21,42 \$	21,96 \$	22,51 \$	23,07 \$
	2	21,13 \$	21,66 \$	22,20 \$	22,75 \$	23,32 \$	23,91 \$
	3	21,87 \$	22,42 \$	22,98 \$	23,55 \$	24,14 \$	24,74 \$
	4	22,61 \$	23,18 \$	23,75 \$	24,35 \$	24,96 \$	25,58 \$
	5	23,35 \$	23,93 \$	24,53 \$	25,15 \$	25,77 \$	26,42 \$
Étudiants	Selon la Loi sur les Normes du travail plus 1,50 \$ l'heure. Si l'étudiant effectue les tâches d'une classification supérieure, il est rémunéré à l'échelon 1 de cette classe.						
Augmentation d'échelon:	Salarié bureau = après avoir effectué 1820 heures régulières (les heures de vacances et de congés prévue à la convention sont réputées être des heures régulières).						
	Salarié métier = après avoir effectué 2080 heures régulières (les heures de vacances et de congés prévue à la convention sont réputées être des heures régulières).						

21 MAI 21 16:50

ANNEXE « C »

**Ancienneté des salariés réguliers à temps complet**

NOMS	FONCTIONS	Nbre hres	Ancienneté
	Responsable du Service des loisirs, culture et vie communautaire	35	03-08-20
	Opérateur-journalier	40	28-04-09
	Opérateur-journalier	40	24-08-20
	Opérateur-journalier	40	09-09-20

**Ancienneté des salariés réguliers à temps partiel**

NOMS	FONCTIONS	Nbre hres	Ancienneté
	Journalier (écocentre-arrosage fleurs-déneigement accès)		20-06-17
	Journalier (entretien sentiers pédestres)		01-06-15