

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-2018-9274

N° dossier d'accréditation : AM-2001-7730

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE 470, CHEMIN DE L'ÉGLISE SAINTE-BARBE QC J0S 1P0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5305 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2018-11-09	Nombre de salariés visés : 7	Date début : 2018-11-09
Date dépôt : 2018-11-22		Date d'expiration : 2023-12-31

Remarque :

Sylvain Auclair  
Préposé(e) à l'émission

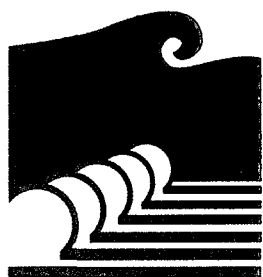
(418) 644-5757    2018-11-28  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : [Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca](mailto:Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca)  
Téléphone : (418) 644-5757  
Télécopieur: (418) 528-0559

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE



Municipalité  
de Sainte-Barbe

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5305



9 novembre 2018 au 31 décembre 2023

*[Handwritten signatures and initials]*

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2 : JURIDICTION .....	1
ARTICLE 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	1
ARTICLE 4 : DÉFINITION DES TERMES.....	2
ARTICLE 5 : RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 6 : ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	7
ARTICLE 7 : MESURES DISCIPLINAIRES .....	8
ARTICLE 8 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	9
ARTICLE 9 : ANCIENNETÉ .....	10
ARTICLE 10 : SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	11
ARTICLE 11 : MOUVEMENT DE PERSONNEL ET AFFICHAGE DE POSTES .....	12
ARTICLE 12 : SALAIRES.....	14
ARTICLE 13 : HEURES DE TRAVAIL .....	15
ARTICLE 14 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	20
ARTICLE 15 : JOURS FÉRIÉS .....	21
ARTICLE 16 : VACANCES ANNUELLES .....	22
ARTICLE 17 : CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX.....	24
ARTICLE 18 : JOURS DE MALADIE .....	25
ARTICLE 19 : MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	26
ARTICLE 20 : ASSURANCES COLLECTIVES .....	27
ARTICLE 21 : REER COLLECTIF .....	27
ARTICLE 22 : VÊTEMENTS .....	27
ARTICLE 23 : DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....	28
ARTICLE 24 : VÉHICULE .....	28
ARTICLE 25 : CONGÉS PARENTAUX.....	29
ARTICLE 26 : CONGÉ SANS SOLDE .....	29
ARTICLE 27 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	29
ARTICLE 28 : ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	30
ARTICLE 29 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ .....	30
ANNEXE « A ».....	32
ANNEXE « B ».....	33
ANNEXE « C ».....	35
LETTRE D'ENTENTE N°1 .....	36
LETTRE D'ENTENTE N°2 .....	38

## **ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1.01 La présente convention a pour but :
- a) De promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant les personnes salariées assujetties à la présente convention collective;
  - b) De promouvoir des conditions de travail favorisant le bien-être et la santé des personnes salariées;
  - c) De promouvoir des conditions de travail équitables pour tous;
  - d) De favoriser le règlement prompt, efficace et équitable de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur et pendant la durée de la présente convention collective.

## **ARTICLE 2 : JURIDICTION**

- 2.01 La présente convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail*.

## **ARTICLE 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les personnes salariées couvertes par l'accréditation.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- L'Employeur préserve tous les droits et privilèges non expressément prévus ou restreints par la présente convention collective.
- 3.03 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toute rencontre relative à la convention collective.
- 3.04 Toute personne salariée peut, une fois par année ou à l'occasion d'un grief, durant les heures régulières d'ouverture des bureaux administratifs de l'Employeur, avec l'autorisation écrite de son supérieur immédiat, consulter son dossier personnel et obtenir une copie des documents y apparaissant. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, et elle doit être accordée

dans les quarante-huit (48) heures de la demande, le cas échéant. La demande d'autorisation doit être faite par écrit. L'objet et le genre de documents requis doivent être précisés. Pour la consultation de son dossier, la personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale si tel est son choix. Ce choix doit être exprimé dans sa demande d'autorisation. Cette consultation ne doit pas être d'une durée qui affecte les opérations normales.

- 3.05 L'Employeur remet, à toute personne salariée qui en fait la demande, au moment de son départ, ou dont l'emploi prend fin, un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.
- 3.06 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'il n'y ait entente entre le Syndicat et l'Employeur.
- 3.07 Les employés non-couverts par l'unité de négociation ne peuvent remplir aucun des postes énumérés aux annexes de la présente convention, ni les tâches spécifiques à ces postes, sauf dans les situations suivantes :
- 1) Lors d'une situation d'urgence;
  - 2) Dans les cas fortuits comprenant tout désastre ou sinistre survenu hors du contrôle de l'Employeur;
  - 3) Pour les besoins de formation d'une personne salariée;
  - 4) Dans les cas nécessitant l'exécution immédiate de la tâche et qu'aucune personne salariée couverte par le certificat d'accréditation n'est disponible.

#### **ARTICLE 4 : DÉFINITION DES TERMES**

- 4.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :
- 4.02 **Conjoints : Désigne 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 les père et mère d'un même enfant;
  - c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 4.03 **Employeur** : Désigne la Municipalité de Sainte-Barbe.
- 4.04 **Fonction** : Désigne le travail que fait une personne salariée.
- 4.05 **Grief** : Signifie une mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.
- 4.06 **Personne salariée** : Signifie tout salarié couvert par la présente convention collective en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale (SCFP) 5305.
- 4.07 **Personne salariée étudiante** :

Personne salariée poursuivant des études dans un établissement scolaire reconnu et embauchée pour effectuer un travail pendant une période de temps limitée.

La personne salariée étudiante n'est pas assujettie à la présente convention collective et n'a pas droit à la procédure de grief ou d'arbitrage, sauf en ce qui a trait au régime syndical ainsi qu'aux taux de salaire indiqués à l'annexe « B ».

Il est convenu que le salarié étudiant effectue ses heures de travail, selon l'horaire déterminé par l'Employeur, entre 7h30 et 16h30 du lundi au vendredi, à l'exception de circonstances particulières visant la non disponibilité de la personne salariée régulière agissant à titre de journalier. L'embauche ou l'utilisation d'une personne salariée étudiante ne doit pas avoir pour effet de causer une mise à pied, d'entraîner une abolition de poste ou d'occasionner une diminution des heures régulières de travail des personnes salariées régulières.

L'employé étudiant bénéficie des jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et l'indemnité afférente au congé annuel égale à quatre pour cent (4 %) du salaire brut versé hebdomadairement.

- 4.08 **Personne salariée stagiaire** : Personne embauchée pour une période déterminée afin de se consacrer à de la formation ou du perfectionnement dans le cadre d'un programme d'étude reconnu par le ministère de l'Éducation.

La personne stagiaire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective et ne bénéficie d'aucune de ses dispositions.

L'embauche d'une personne stagiaire ne doit pas avoir pour effet d'empêcher ou de réduire le nombre d'employés réguliers à l'emploi de la Municipalité.

4.09 **Personne salariée régulière** : Désigne toute personne salariée qui occupe un poste régulier et qui a complété une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés au service de l'Employeur.

Les noms des personnes salariées régulières à l'entrée en vigueur de la présente convention collective et leur date d'embauche respective apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention collective.

Les postes que les personnes salariées régulières occupent sont spécifiés dans l'annexe « A ».

4.10 **Personne salariée régulière à temps partiel** : Désigne toute personne salariée qui occupe un poste régulier et qui a complété une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés au service de l'Employeur, mais travaillant moins de vingt-huit (28) heures par semaine.

Les noms des personnes salariées régulières à temps partiel à l'entrée en vigueur de la présente convention collective et leur date d'embauche respective apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention collective.

Les postes que les personnes salariées régulières occupent sont spécifiés dans l'annexe « A ».

La personne salariée régulière à temps partiel a droit aux avantages prévus à la convention collective.

4.11 **Personne salariée temporaire** : Signifie une personne salariée embauchée soit pour parer un surcroît temporaire de travail ou un événement imprévu, soit pour remplacer temporairement une personne salariée, régulière ou en probation, absente, soit pour accomplir un travail spécifique et qui doit être licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé.

Exception faite de la situation où la personne salariée temporaire remplace temporairement une personne salariée, régulière ou en probation absente, l'Employeur ne peut embaucher une personne salariée temporaire pour plus de six (6) mois consécutifs. Dans le cas d'un remplacement, l'Employeur peut garder la personne salariée temporaire jusqu'au retour au travail de la personne salariée remplacée.

Toute personne salariée temporaire qui se voit accorder le statut de personne salariée régulière se verra reconnaître sa durée de service à titre de temporaire comme ses droits d'ancienneté à compter de son premier jour de travail comme personne salariée régulière.

La personne salariée temporaire n'est assujettie à la présente convention collective que pour les articles qui suivent, de la manière particulière qui est prévue s'il y a lieu :



- Salaire selon la convention collective;
- Régime syndical;
- Procédure de grief pour les articles auxquels ils sont assujettis;
- Arbitrage pour les articles auxquels ils sont assujettis;
- Mouvement de main-d'œuvre
- Heures et semaine de travail;
- Temps supplémentaire;
- Primes et allocations;
- Jours de fête chômés et payés;
- Équipements de travail;
- Régime de retraite, exclusivement en ce qui a trait aux dispositions de la loi.

4.12 **Poste** : L'ensemble des tâches forme un poste.

4.13 **Service continu** : La durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permet de conclure à un non-renouvellement de contrat.

4.14 **Syndicat** : Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5305 (SCFP).

4.15 **Tâches** : Représentent les différentes activités d'une fonction.

4.16 **Urgence** : Aux fins d'interprétation, une urgence est reconnue :

- a) Lorsqu'une opération doit être effectuée immédiatement dans le but d'éviter tout dommage imminent;
- b) Lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs et des travailleuses ou de la population;
- c) Lorsqu'il y a risque de destruction ou de détérioration des biens meubles ou immeubles;
- d) Autres cas de force majeure.

## ARTICLE 5 : RÉGIME SYNDICAL

5.01 Toute personne salariée qui, à la signature de la convention collective, était membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite doit demeurer membre

en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi, et ce, sans préjudice aux droits prévus par le *Code du travail*.

L'Employeur ne peut être tenu de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette personne salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs.

- 5.02 L'Employeur doit déduire à la source à chaque paie, à toute personne salariée couverte par l'unité d'accréditation représentée par le Syndicat, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par écrit par le Syndicat, laquelle réquisition sera accompagnée du procès-verbal de la résolution autorisant telle cotisation. L'Employeur effectue une déduction dès la première paie de la personne salariée.

De plus, l'Employeur fait parvenir au représentant du Syndicat, au plus tard le 20 de chaque mois, les sommes ainsi recueillies le mois précédent.

Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute poursuite et à prendre fait et cause dans l'éventualité de poursuite concernant une application du présent article et s'engage à tenir l'Employeur indemne des montants auxquels il pourrait être condamné en relation avec le présent article.

Le formulaire de cotisation est en annexe « C ».

- 5.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, à l'hôtel de ville, un tableau d'affichage distinct sur lequel le Syndicat peut afficher des communications officielles relatives aux assemblées régulières syndicales signées par une personne représentante syndicale autorisée.
- 5.04 Ni la Municipalité, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les personnes salariées ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque personne salariée que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 5.05 La Municipalité s'engage à accorder l'accès sur ses terrains et dans ses édifices au représentant du SCFP, et ce, après avis raisonnable à l'Employeur. La présence du représentant du SCFP ne doit pas avoir pour effet de perturber les opérations.

## ARTICLE 6 : ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 Un maximum d'un membre à la fois, représentant du Syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour assister aux congrès, activités syndicales et cours de formation.

Toutefois, le nombre total maximum de journées d'absence autorisée par l'Employeur, en vertu de la présente clause, est de six (6) jours par année. Ces jours sont pour l'ensemble des personnes salariées de l'Employeur. L'Employeur doit recevoir un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables et l'Employeur peut refuser pour motifs valables.

- 6.02 Deux (2) membres du comité de négociation sont autorisés et libérés sans perte de traitement pour assister aux séances de négociation et conciliation pour la négociation et le renouvellement de la convention collective avec les représentants de la municipalité, ce qui inclut toute période de consultation ou de discussion durant ces séances de négociation. Ces rencontres se tiennent à l'intérieur des heures régulières de travail.

L'année précédent le terme de la présente convention collective, une banque d'un maximum de trente-deux (32) heures rémunérées est mise à la disposition des membres du comité de négociation et sert à la préparation de la négociation à venir. Les rencontres de travail du comité de négociation durant les heures de travail devront être préalablement autorisées par l'Employeur, lequel ne pourra les refuser sans raison valable.

Les personnes salariées sont libérées sans perte de traitement pour assister aux rencontres de négociation et conciliation pour la négociation et le renouvellement de la convention collective avec les représentants de la Municipalité qui interviendront à l'intérieur des heures régulières de travail.

- 6.03 Pour la durée d'un arbitrage de grief, un (1) membre de l'exécutif syndical, la personne intéressée et les témoins sont libérés sans perte de salaire.

Pour toutes matières ayant trait à la présente convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre l'Employeur et les personnes salariées.

- 6.04 L'Employeur maintien le salaire d'un maximum de deux (2) représentants syndicaux pour participer à tout comité paritaire prévu à la convention collective qui interviendront à l'intérieur des heures régulières de travail.

- 6.05 L'Employeur reconnaît les représentants syndicaux ou leur substitut en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci, aux fins de discussions et de règlements de

tout grief qui peut survenir durant la présente convention collective. Lorsque ces derniers sont retenus en réunion avec l'Employeur, ils ne subiront aucune perte de salaire.

**6.06 Comité des relations de travail :**

Le comité des relations de travail est formé d'au plus deux (2) représentants du Syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité a pour objet de discuter toute question relative aux relations de travail. Il se réunit au besoin ou après entente entre les parties.

Ce comité est formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

Les deux (2) représentants du Syndicat ne subissent pas de perte de salaire.

**6.07** Sur demande du Syndicat, laquelle ne peut être refusée sans motif raisonnable, l'Employeur met à la disposition un local servant à des fins syndicales à la condition qu'un local soit disponible, soit pour tenir une assemblée ou réunion avec les membres qu'il représente pour la durée de celle-ci. Ces réunions se tiennent en dehors des heures régulières de travail. À moins de circonstances exceptionnelles, le Syndicat doit transmettre un préavis d'au moins sept (7) jours ouvrables à l'Employeur pour bénéficier du présent article.

**6.08** L'Employeur permet qu'une personne représentante de l'exécutif syndical puisse rencontrer une personne salariée pour enquêter et déposer un grief durant les heures de travail après entente avec l'Employeur.

Une telle rencontre a lieu au moment où elle n'affecte pas le travail.

**ARTICLE 7 : MESURES DISCIPLINAIRES**

**7.01** L'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.

**7.02** Une personne salariée dont la conduite peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire en est avisée dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'événement par l'Employeur.

**7.03** Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son représentant syndical. Le présent article ne s'applique pas à l'avertissement verbal.

**7.04** En même temps qu'il signifie un avertissement écrit ou toute autre mesure disciplinaire à une personne salariée, l'Employeur transmet au Syndicat copie

de cet avertissement ou de cette mesure disciplinaire. Le présent article ne s'applique pas à l'avertissement verbal.

- 7.05 Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie, dans les dix-huit (18) mois de travail effectif après la date de son émission, d'une autre mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'arbitrage, sauf si une mesure disciplinaire de même nature a été versée au dossier de la personne salariée durant cette période.
- 7.06 La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 7.07 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 8 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

- 8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective. À cette fin, la procédure suivante s'applique :

Préalablement au dépôt d'un grief, les parties se rencontrent afin de discuter et, si possible, trouver un terrain d'entente.

### **Première étape :**

Tout grief individuel ou collectif doit obligatoirement être soumis à l'autre partie dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement.

### **Deuxième étape :**

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler, si l'une d'elles en fait la demande. Si la décision de la partie à laquelle est destiné le grief n'est pas rendue par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

### **Troisième étape :**

Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être par écrit avec copie à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la deuxième étape.

- 8.02 Tout grief doit être formulé par écrit. Néanmoins, une erreur purement technique à la soumission écrite d'un grief ne peut pas l'invalider. Les délais prévus à la présente clause sont de rigueur, sauf si les parties conviennent, par écrit, de prolonger les délais.
- 8.03 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, elles réfèrent au ministère du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.
- 8.04 Chacune des deux (2) parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

## **ARTICLE 9 : ANCIENNETÉ**

### **9.01 Définition**

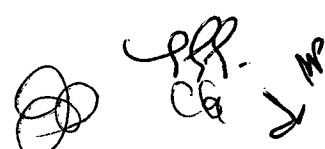
L'ancienneté correspond à la durée totale du service depuis sa dernière date d'embauche calculée en années, en mois, semaines et jours de service accumulés, toute fraction de jour étant considérée comme un jour complet de service.

### **9.02 Acquisition d'ancienneté :**

L'ancienneté s'acquiert dès qu'une personne salariée régulière a terminé sa période de probation. Lorsque la période de probation d'une personne salariée est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté (annexe « A ») et son ancienneté est établie telle que prévue à l'article 9.01.

### **9.03 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi avec l'Employeur dans les cas suivants :**

- a) Démission ou abandon volontaire du service de l'Employeur;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant cinq (5) jours consécutifs de travail;
- d) Après avoir été rappelée au travail par lettre recommandée, alors qu'elle est mise à pied pour manque de travail, elle ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la mise à la poste;
- e) Si elle est mise à pied pour manque de travail pour une période excédant douze (12) mois, à moins d'entente entre la Municipalité et le Syndicat.

Handwritten signatures and initials, including a large circular scribble, the letters 'P.P.', 'C.G.', and 'M.P.' with a downward arrow.

- 9.04 Une personne salariée conserve mais n'accumule pas d'ancienneté dans les cas suivants :
1. Absence due à un accident ou à une maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
  2. Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle pour un période excédant vingt-quatre (24) mois.
- 9.05 **Liste d'ancienneté :**
- L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à cette même date.
- 9.06 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher sur les lieux de travail au tout début de chaque année ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement l'amendement de l'annexe « A ».

## **ARTICLE 10 : SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 10.01 Aucune des personnes salariées régulières à l'annexe « A », à la date de la signature de la convention collective, ne peut être congédiée, mise à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou pour raison de surplus de personnel.
- 10.02 Si l'Employeur achète de nouveaux appareillages techniques qui exigent, de la part de la personne salariée qui doit opérer ceux-ci, une plus grande connaissance technique, il permettra aux personnes salariées intéressées, aptes à être formées et choisies en conformité avec les conditions des articles 9.05 et 11 de la convention actuelle, de suivre la formation nécessaire pour que ladite personne salariée, aux frais de l'Employeur, puisse acquérir la compétence technique, pourvu qu'une telle formation ne dépasse pas une durée de trois (3) mois, à moins d'entente entre les parties
- 10.03 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, sur demande, toute information écrite qui a trait à la sous-traitance, conformément aux modalités prévues à *la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, notamment aux niveaux des délais et des restrictions prévues à celle-ci.
- 10.04 L'attribution d'un contrat à forfait ou en sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'occasionner la mise à pied, le licenciement, la diminution du nombre d'heures régulières de travail d'une personne salariée régulière, ni entraîner

une diminution des conditions habituelles de travail prévues à la présente convention collective d'une personne salariée régulière.

Avant d'octroyer un nouveau contrat de sous-traitance, l'Employeur s'engage à le soumettre pour considération au Syndicat, sauf en cas d'urgence dont il a le fardeau de la preuve.

Le Syndicat soumet ses recommandations et commentaires à l'Employeur pour considération.

## ARTICLE 11 : MOUVEMENT DE PERSONNEL ET AFFICHAGE DE POSTES

11.01 Aux fins de la présente section, les termes suivants signifient :

« **Promotion** » : Signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe supérieure.

« **Mutation** » : Signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe égale.

« **Rétrogradation** » : Signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe inférieure.

11.02 **Affichage**

a) Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste régi par la présente convention collective, l'Employeur s'engage dans un délai de trente (30) jours ouvrables à procéder par affichage auprès des personnes salariées régulières. L'Employeur doit également procéder à un affichage auprès des personnes salariées régulières lorsqu'il désire créer un nouveau poste régi par la présente convention collective ou ajouter une personne salariée dans un poste déjà prévu. L'Employeur doit afficher un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables. Les personnes salariées intéressées doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature à l'Employeur. Au terme de la période d'affichage précitée, l'Employeur fera connaître sa décision en regard de telles candidatures reçues, dans un délai maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

Une copie de la décision de l'Employeur doit parvenir au Syndicat dans ce même délai.

Il est entendu que le présent mécanisme d'affichage auprès des personnes régulières salariées n'empêche pas l'Employeur de procéder simultanément à un affichage à l'externe.

- b) Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé, ou qui l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants ou nouvellement créés.  
Tout membre de l'exécutif du Syndicat peut remplir un formulaire de demande d'emploi au nom d'une personne salariée absente qui a complété et signé une procuration ad hoc pour chacun des postes qui l'intéressent.
- c) En même temps qu'il l'affiche, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat. Les indications devant apparaître sur les affichages comprendront, notamment : Le sommaire de l'emploi, le titre du poste, les exigences requises, l'horaire de travail, le taux de salaire, le nombre d'heures et la période d'affichage.
- 11.03 a) Au terme du délai mentionné à l'article 11.02 a) précité, l'Employeur s'engage à accorder ce poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation et qui ont postulé au poste vacant ou nouvellement créé, à la condition que celle-ci puisse satisfaire aux exigences normales du poste auquel elle voulait être promue ou transférée.
- b) La personne candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de l'Employeur, si ladite personne candidate ne répond pas aux exigences normales de la tâche. Dans ces cas, l'Employeur n'est pas tenu de procéder à un nouvel affichage et il peut attribuer le poste à la personne salariée qui s'est classée deuxième suivant les résultats du premier affichage. Le fardeau de la preuve de l'incapacité de la personne salariée à remplir les exigences normales du poste incombe à l'Employeur.
- 11.04 Dans l'éventualité où l'Employeur ne désire pas pourvoir un poste vacant, il en avise le Syndicat par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance.
- 11.05 a) **Remplacement d'un supérieur immédiat**
- Lorsqu'une personne salariée est chargée, à la demande de l'Employeur, de remplacer temporairement le poste de son supérieur immédiat pour plus d'une (1) heure, elle reçoit en prime un montant équivalent à vingt pour cent (20 %) de son salaire régulier.

b) **Affectation temporaire**

Aucune affectation temporaire ne peut excéder cent quatre-vingts (180) jours de travail dans une période de trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier à compter de la première journée de l'affectation temporaire. Si le délai ci-haut est dépassé, l'Employeur doit afficher un nouveau poste selon les procédures prévues aux présentes, à moins que cette affectation ne soit pour remplacer une personne salariée qui est absente pour cause de lésions professionnelles, de maladie, d'accident, de congé de maternité ou parentale et qu'il jouit de l'ancienneté.

Il est convenu qu'une personne salariée a le droit de refuser d'être affectée temporairement à un poste couvert par la présente convention collective, et ce, uniquement avant le début de ladite affectation temporaire. Advenant un tel refus, l'Employeur peut embaucher une personne salariée temporaire, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Dans le cas d'une affectation temporaire, le poste, lorsqu'il est rempli par une personne salariée couverte par les présentes, est pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'elle puisse remplir les exigences normales de l'emploi. Les personnes salariées remplissant déjà la classification auront la priorité selon l'ancienneté, nonobstant les dispositions des présentes.

Il est de plus convenu que la procédure d'affichage et de candidature décrite au présent article ne sera pas utilisée aux fins d'affectation temporaire.

- 11.06 Dans tous les cas d'affectation de travail, la personne salariée régulière a toujours préférence sur toute autre personne salariée en probation, temporaire et étudiante; et la personne salariée en probation a préférence sur les personnes salariées temporaires et étudiantes.

**ARTICLE 12 : SALAIRES**

- 12.01 Les taux de salaire payés sont indiqués à l'annexe « B ».

- 12.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les bulletins de paie de chaque personne salariée :

- Les nom et prénom de la personne salariée;
- La date du paiement et la période de travail correspondant au paiement;
- Le nombre d'heures payées au taux régulier et à temps supplémentaire;

- Le montant brut de la paie;
- Les détails des déductions;
- Le montant net de la paie;
- Le taux de salaire de la personne salariée;
- Les cumulatifs depuis le début de l'année.

- 12.03 Les personnes salariées sont payées toutes les deux (2) semaines, soit le jeudi, par chèque ou dépôt direct. Si le jeudi est un jour férié, le dépôt bancaire est effectué le jour ouvrable précédent.
- 12.04 À la demande de la personne salariée, l'Employeur remet à celle-ci, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise par écrit de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 12.05 L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie y incluant ses avantages sociaux, ou procède au dépôt direct des sommes dues dans ce délai.
- 12.06 Lorsqu'un montant dépassant les cinquante dollars (50 \$) est manquant sur la paie régulière d'une personne salariée, la correction doit lui être versée dans les quarante-huit (48) heures suivantes. Tout autre montant manquant lui est versé à la paie suivante.

Avant de réclamer d'une personne salariée les montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur consulte la personne salariée sur le mode de remboursement. À défaut d'une entente, le montant avancé par l'Employeur sera déduit sur la paie suivante.

### **ARTICLE 13 : HEURES DE TRAVAIL**

- 13.01 Les horaires suivants sont applicables :

13.02 **AGENTE DE BUREAU :**

La semaine régulière de travail est de vingt-huit heures (28) heures par semaine réparties sur quatre (4) jours consécutifs, comme suit :

Entre le lundi et le vendredi de : 8 h 30 à 12 h 00  
13 h 00 à 16 h 30



Du lundi au vendredi de : 8 h 00 à 12 h 00  
13 h 00 à 17 h 00

13.06 **TECHNICIEN EN TRAITEMENT DES EAUX :**

La semaine régulière de travail est de trente-deux (32) heures par semaine réparties sur une plage horaire de huit (8) heures travaillées, consécutives par jour sur quatre (4) jours consécutifs, incluant une (1) heure de repas non rémunéré, répartie comme suit :

Entre le lundi et le vendredi de : 7h 00 et 17 h 00

De plus, pour les salariés occupant les postes de superviseur et technicien en traitement des eaux

► **Rappel du domicile**

L'employé rappelé de son domicile en dehors de ses heures de travail prévues à la présente convention collective est payé pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable prévu à l'article 14.

► **Appel au domicile**

L'employé appelé à son domicile en dehors de ses heures de travail prévues à la présente convention collective pour résoudre un problème par téléphone ou par ordinateur portable est payé comme suit :

Soir (17 h 00 à 23 h 00) :

Minimum d'une (1) heure au taux indiqué à l'article 14.

Nuit (23 h 00 à 8 h 00) :

Minimum de deux (2) heures au taux indiqué à l'article 14.

► **Période de garde**

Les périodes de garde se définissent comme suit :

Du lundi au jeudi inclusivement, soit quatre (4) périodes de garde de 17 h 00 au début de la journée régulière du lendemain

- Prime attribuable à cette période : 20 \$ / par période de 15 heures

Du vendredi 17 h 00 au samedi 23 h 59 (total de 31 heures)

- Prime attribuable à cette période : 30 \$

Du dimanche minuit au début de la journée régulière du lundi 7 h 00:  
(total de trente-deux (32) heures)

- Prime attribuable à cette période : 30 \$

Nonobstant ce qui précède, pour l'horaire d'été, tel que défini à l'article 13.09, les périodes de garde du vendredi débutent à la fin de la journée régulière de travail, soit à midi.

Il est convenu que la prime de garde de semaine sera augmentée de 0,50 \$ et que la prime de garde de fin de semaine sera augmentée de 1,00 \$, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

► **Tournée de vérification des installations**

- a) Une tournée est nécessaire tous les samedis, dimanches et jours fériés.
- b) L'horaire des tournées se situe entre 7 h 00 et 12 h 00.
- c) Le salarié affecté à la tournée est rémunéré pour une période de trois (3) heures minimums à taux et demi de son taux horaire régulier.
- d) Advenant un appel nécessitant un retour sur les lieux du travail se situant dans la période rémunérée d'une tournée, le temps rémunéré sera considéré qu'au-delà du trois (3) heures, et ce, au taux applicable à l'article 14.

13.07 **INSPECTEUR EN URBANISME ET EN ENVIRONNEMENT :**

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties comme suit :

Du lundi au vendredi de : 7 h 30 à 12 h 00  
Et de : 13 h 00 à 16 h 30

Les parties conviennent que l'horaire de travail de l'inspecteur en urbanisme et en environnement est susceptible de nécessiter des heures en dehors de l'horaire régulier de travail en fonction des besoins du service.

Les heures travaillées au-delà de quarante (40) heures semaine seront rémunérées ou cumulées, selon le choix du salarié, au taux du temps supplémentaire applicable à l'article 14.

Les heures de travail effectuées en dehors de l'horaire prévu à l'article 13 sont aux seules fins de réaliser des travaux essentiels à l'accomplissement

de la tâche, telle la participation à des séances de travail, séances de consultation publiques ou présences requise à la cour.

Dans la mesure du possible, les parties tenteront d'aménager l'horaire de travail afin d'éviter l'application de temps supplémentaire.

13.08 **JOURNALIER :**

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties comme suit :

Du lundi au vendredi de : 7h30 à 12 h 00  
13 h 00 à 15 h 30

13.09 Nonobstant les articles précédents, du premier lundi du mois de juin au dernier vendredi précédant la fête du travail, les salariés suivants modulent leurs horaires de travail comme suit afin de terminer les vendredis à midi ;

**INSPECTEUR EN URBANISME ET EN ENVIRONNEMENT**

**SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE-ADJOINTE**

- ▶ Débute du lundi au mercredi, trente (30) minutes plus tôt et termine, trente (30) minutes plus tard.
- ▶ Débute le jeudi, trente (30) minutes plus tôt

**JOURNALIER AUX TRAVAUX PUBLICS**

- ▶ Termine du lundi au mercredi, soixante (60) minutes plus tard

**SUPERVISEUR AU TRAITEMENT DES EAUX**

- ▶ Débute du lundi au jeudi, soixante (60) minutes plus tôt

13.10 L'Employeur se réserve le droit de modifier les horaires des semaines régulières de travail en fonction de nouveaux besoins après entente entre les parties.

13.11 **REPAS :**

Une période d'une (1) heure par jour, pour le repas du midi, est allouée.

La personne salariée qui doit exceptionnellement continuer à travailler durant sa période de repas voit sa période de repas retardée. Sa période de repas lui est accordée dès que possible.



### 13.12 PAUSE :

Les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées pour chaque demi-journée de travail égale ou supérieure à 3,5 heures consécutives travaillées. Le salarié qui se déplace pour prendre sa pause doit le faire à l'intérieur de cette période de quinze (15) minutes et se rendre à l'endroit le plus proche de son lieu de travail ou de son affectation quotidienne.

À moins d'entente avec l'Employeur, la période de repos est prise de 10 :00 à 10 :15 en matinée et de 14 :45 à 15 :00 en après-midi.

### ARTICLE 14 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 Le travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de l'Employeur, en sus de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.
- 14.02 Sauf en cas d'urgence, la personne salariée ne doit souffrir d'aucun préjudice à son refus d'effectuer du temps supplémentaire.
- 14.03 Pour les personnes salariées régulières ou en probation, le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :
- a) Au delà de 40 heures de travail par semaine : Taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée;
  - b) Lors d'un congé férié : Taux et demi (150 %) du salaire horaire régulier en sus du paiement de la fête.
- 14.04 Lorsqu'une personne salariée régulière ou en probation est rappelée au travail, la personne salariée est payée au taux applicable et reçoit une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures au taux applicable.

14.05 Le minimum de trois (3) heures mentionnées à 14.04 ne s'applique pas si les heures suivent immédiatement les heures régulières de travail de la personne salariée.

14.06 Pour toute période de travail continue imprévue excédant trois (3) heures au-delà de l'horaire régulier de la personne salariée, celle-ci a droit à une période de pause payée de trente (30) minutes en plus du remboursement de son repas pour un maximum de quinze (15\$) sur présentation d'une pièce justificative.

14.07 **Banque de temps accumulée**

Les heures supplémentaires effectuées par la personne salariée régulière peuvent être accumulées, au choix de la personne salariée, dans une banque de temps.

La personne salariée qui désire reprendre du temps accumulé doit informer la direction au plus tard quarante-huit (48) heures avant la date prévue de la reprise. L'Employeur se réserve le droit de déterminer la période au cours de laquelle la personne salariée peut utiliser son temps accumulé.

À moins d'une entente entre les parties, la personne salariée doit prendre un minimum d'un jour à la fois.

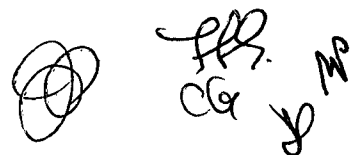
Le solde du temps accumulé non utilisé est monnayable vers la mi-décembre de chaque année ou à la demande du salarié, durant l'année courante.

Il est convenu que le superviseur et le technicien du traitement des eaux peuvent bénéficier de cette option lors de rappel au travail et de tournée de vérification des installations en informant la direction, sous réserve de ce qui précède.

**ARTICLE 15 : JOURS FÉRIÉS**

15.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux personnes salariées, au taux régulier :

- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a circular scribble, the initials 'P.P.', and the initials 'C.G.' followed by a stylized signature.

- La fête de l'Action de grâces;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du jour de l'An;
- Un (1) congé mobile au choix du salarié.

Si un des congés coïncide avec un samedi, il est chômé le vendredi précédent et celui qui coïncide avec le dimanche est chômé le lundi suivant, à moins d'une entente particulière entre les parties.

- 15.02 Si un congé survient au cours d'un congé hebdomadaire ou au cours des vacances, le congé est reporté, sous réserve du consentement préalable de l'Employeur, le jour ouvrable immédiatement précédant ou immédiatement suivant le congé, ou à défaut, le congé est reporté à une date convenue entre les parties.
- 15.03 Pour bénéficier d'un jour férié, la personne salariée ne doit pas s'être absentée sans motif valable la journée ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- 15.04 Congé des fêtes – Les bureaux de l'Employeur sont fermés pour la période des fêtes de Noël et du jour de l'An du 24 décembre au lendemain du jour de l'An inclusivement chaque année. Les jours durant cette période qui ne sont pas fériés ne sont pas payés, mais peuvent être prises dans la banque de temps cumulé ou en vacances ou utiliser un (1) jour mobile selon le choix de la personne salariée.

## ARTICLE 16 : VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Les vacances annuelles de chaque salarié, payées par la Municipalité s'établissent comme suit :
- a) Il a moins d'un (1) an de service à la fin de l'année de référence : un (1) jour de vacances pour chaque mois de service, sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.
  - b) Après un (1) an de service à la fin de l'année de référence : deux (2) semaines de vacances payées.
  - c) Après trois (3) ans de service à la fin de l'année de référence : trois (3) semaines de vacances payées.
  - d) Après huit (8) ans de service à la fin de l'année de référence : quatre (4) semaines de vacances payées.

- e) Après douze (12) ans de services à la fin de l'année de référence : cinq (5) semaines de vacances payées.
- f) Après dix-huit (18) ans de service à la fin de l'année de référence : six (6) semaines de vacances payées.
- 16.02 L'indemnité afférente au congé annuel du salarié est égale à 2 % de son revenu total brut de l'année de référence, et ce, pour chaque semaine de vacances auquel l'employé a droit.
- Pour chaque jour de vacances, le salarié reçoit 0,4 % de son revenu brut de l'année de référence.
- 16.03 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente au 31 décembre de l'année en cours.
- 16.04 Ces vacances ne sont ni monnayables ni cumulatives d'année en année, à moins d'une entente entre les parties.
- 16.05 Pour la nouvelle personne salariée embauchée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juin, cette dernière peut, après entente préalable avec l'Employeur, prendre jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de vacances sans solde.
- 16.06 Le calendrier des périodes de vacances est affiché par l'Employeur dans la première (1<sup>re</sup>) semaine de février de chaque année. Une première attribution de deux (2) semaines des périodes de vacances se fait par ordre d'ancienneté. Après un premier exercice où chacun a pu faire son choix, la direction peut, en fonction des besoins du service, accorder une (1) semaine de vacances supplémentaire.
- Le ou vers le 31 mars de chaque année, la liste, indiquant obligatoirement le choix complet de vacances pour chacune des personnes salariées régulières, est affichée.
- 16.07 La personne salariée régulière peut, après entente avec l'Employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les vacances des autres personnes salariées. La personne salariée régulière qui désire modifier sa période de vacances doit faire une demande à l'Employeur. L'ancienneté de la personne salariée n'est pas considérée pour la modification des vacances. Seule la date de réception de la demande sera considérée.
- 16.08 Si pour une raison ou une autre une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés prévus à l'article 16.01 à la date de son départ.

16.09 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel remettra son congé annuel à une date ultérieure à convenir avec l'Employeur.

Cependant, toute maladie contractée pendant les vacances ne sera pas considérée comme journée de maladie, à moins qu'il y ait eu hospitalisation d'au moins une nuit. Dans ce cas, la personne salariée doit soumettre à l'Employeur un certificat médical attestant l'hospitalisation et la durée de la convalescence et peut reporter le solde de ses vacances, pour la période d'hospitalisation et de convalescence prescrite par le médecin, à une période ultérieure à convenir avec son supérieur immédiat. Dans l'éventualité où la personne salariée a épuisé sa banque de congés de maladie, la période d'hospitalisation et de convalescence est prise en congé sans solde.

La personne salariée qui se prévaut du présent article ne peut déplacer les vacances d'une autre personne salariée.

## ARTICLE 17 : CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

17.01 Toute personne salariée régie par la présente convention bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants :

a) **Lors du décès :**

Lors du décès de son conjoint ou de son enfant : cinq (5) premiers jours ouvrables consécutifs à compter du décès ;

Lors du décès de ses père, mère, frère, sœur, grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, bru, gendre, petit-enfant du salarié ou du conjoint : trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès.

b) **Naissance :**

Nonobstant ce qui précède au premier paragraphe de l'article 17.01, lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption légale d'un enfant, la personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées ouvrables, dont trois (3) journées sans perte de salaire,

c) **Mariage :**

Lors de son mariage, la personne salariée a droit, sans perte de salaire, à un congé spécial de trois (3) jours ouvrables suivant ou précédant immédiatement son mariage, selon ce qu'il choisit.

Lors du mariage de son père, mère, fils, fille, frère, sœur, demi-frère ou demi-sœur, la personne salariée a droit, sans perte de salaire, à un congé spécial d'un (1) jour ouvrable: le jour du mariage.

d) **Témoïn :**

Tout salarié appelé à agir comme témoin dans une cause impliquant la Municipalité, pour des faits survenus alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions, bénéficie d'une absence sans perte de traitement pour le temps requis à son témoignage; dans un tel cas, la Municipalité rembourse au salarié tous les frais de séjour et de déplacement inhérents à une telle cause alors que le salarié doit, de son côté, remettre à la Municipalité tous les montants reçus de la Cour pour son témoignage ou ses frais de déplacement.

e) **Juré :**

Le salarié tenu d'agir comme juré peut s'absenter le temps requis à l'exécution de cette fonction. Pendant que dure une telle absence, il reçoit la différence entre le montant qu'il aurait normalement gagné pour ses heures de travail prévues à son horaire régulier et la somme qu'il reçoit à titre de juré.

17.02 Dans les cas prévus à l'article 17.01 a), si l'événement a lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres des limites de la Municipalité de Sainte-Barbe, la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel sans solde.

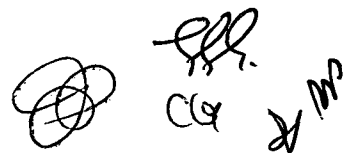
17.03 Dans tous les cas prévus à l'article 17, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant son absence et produire, si demandé par l'Employeur, la preuve ou l'attestation des faits justifiants le congé.

## ARTICLE 18 : JOURS DE MALADIE

18.01 Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tout salarié régulier bénéficie d'une banque de congés en cas de maladie de quarante-huit (48) heures.

Malgré le paragraphe qui précède, tout salarié dont l'horaire régulier de travail compte moins de quarante (40) heures par semaine bénéficie d'une banque dont le nombre d'heures est déterminé comme suit :

$$\begin{array}{r} \text{Nombre d'heures de} \\ \text{l'horaire régulier de travail} \\ \hline 40 \end{array} \quad \times 48 \text{ heures} \quad = \quad \begin{array}{l} \text{Nombre d'heures de la banque} \\ \text{de congé de maladie au} \\ \text{1}^{\text{er}} \text{ janvier} \end{array}$$

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large circular scribble, the initials 'CG', and a signature that appears to be 'JMS'.

Les heures inutilisées de la banque d'heures prévue au présent article ne sont pas cumulables ni monnayables.

- 18.02 La personne salariée doit informer son supérieur immédiat de son absence maladie le plus tôt possible avant le début de son horaire de travail.
- 18.03 Sur demande de l'Employeur, la personne salariée devra produire un certificat médical de son médecin traitant pour toute absence de trois (3) jours ou plus. En cas de doute raisonnable, l'Employeur peut toutefois requérir d'un salarié que celui-ci produise un certificat médical pour une absence de moins de trois (3) jours. Dans un tel cas, les frais liés à la production d'un certificat médical, le cas échéant, sont à la charge de l'Employeur.
- 18.04 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix. Cependant, l'Employeur doit rembourser les frais inhérents à une telle demande.

Si le médecin de l'Employeur et celui de la personne salariée diffèrent d'opinion sur toute question, ils nomment un troisième médecin qui doit expertiser la personne salariée. La décision de ce médecin est finale et lie les parties. Les honoraires de ce troisième médecin sont payables en parts égales par les deux parties.

## **ARTICLE 19 : MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL**

- 19.01 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit une somme équivalente à son salaire net régulier la première journée de l'accident ou de la maladie pour les quatorze (14) jours, tel que prévu par la loi. À partir de la quinzième journée, la CNESST paie quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du revenu net, tel que prévu par la loi.

Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner l'employé par le médecin de son choix, et ce, en conformité avec la loi.

- 19.02 La personne salariée blessée devra, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportés immédiatement au supérieur immédiat et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.

19.03 Dans le cas où une personne salariée est déclarée incapable d'exercer ses fonctions d'une façon permanente par suite d'une lésion professionnelle et/ou maladie professionnelle, elle aura droit à l'allocation accordée en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

## **ARTICLE 20 : ASSURANCES COLLECTIVES**

20.01 L'Employeur s'engage à maintenir à la personne salariée régulière un régime d'assurance groupe collectif et aucune des parties ne peut le modifier sans entente entre elles.

20.02 Plus particulièrement, l'Employeur s'engage à maintenir les modalités du régime d'assurances collectives actuel auprès de la Fédération québécoise des municipalités pour la durée de la présente convention collective, sous réserve de ce qui suit :

- Le paiement des primes sera assumé à parts égales (50-50) entre l'Employeur et le salarié, indépendamment du plan d'assurance choisi (individuelle, familiale, couple ou monoparentale);
- Le plan d'assurance pour l'invalidité de courte durée sera celui offert par la FQM, option C.

## **ARTICLE 21 : REER COLLECTIF**

21.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime de retraite actuel et à n'y apporter aucun changement à moins d'une entente entre les parties.

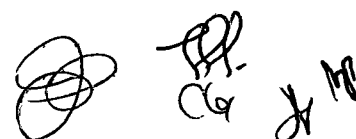
21.02 Le plan de régime de retraite consiste au volet à cotisation déterminée et le taux de cotisation est, pour toute la durée de la présente convention collective, de cinq pour cent (5 %) par année du salaire et l'employé verse une cotisation égale à la contribution de l'Employeur.

21.03 Le régime de retraite retenu est le Régime de retraite des employés municipaux du Québec (le « RREMQ »).

## **ARTICLE 22 : VÊTEMENTS**

22.01 En guise de fourniture de vêtement, l'Employeur rembourse au salarié suivant, sur présentation de pièce justificative, un montant annuel maximum de ;

- |  |        |
|--|--------|
| • Journalier :                         | 500 \$ |
| • Superviseur en traitement des eaux : | 500 \$ |
| • Technicien en traitement des eaux :  | 500 \$ |



- Inspecteur en urbanisme et en environnement : 300 \$

## **ARTICLE 23 : DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

23.01 L'Employeur déclare vouloir favoriser le développement professionnel du salarié en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité et des contribuables.

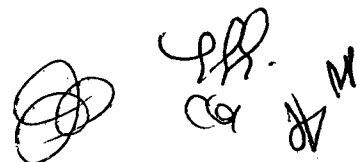
Dans cette perspective, sur entente avec l'Employeur, le salarié aura le droit de suivre des cours de perfectionnement, d'assister à des sessions intensives d'informations et congrès spécialisés sans subir quelque perte de traitement et d'ancienneté pour la durée de tels cours, conférences et congrès.

De plus, le salarié est remboursé de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, de gîte et de repas inhérents à tels cours après entente préalable avec l'Employeur et dans la mesure où le salarié participe activement à l'activité de développement professionnel.

23.02 À la condition que les dépenses soient approuvées par le supérieur immédiat, l'Employeur remboursera à l'employé, sur production des pièces justificatives, tout déboursé raisonnable effectué par un salarié dans l'exercice de son travail.

## **ARTICLE 24 : VÉHICULE**

24.01 Le salarié requis de se servir occasionnellement de son automobile dans l'exercice de sa fonction reçoit une allocation correspondant au taux retenu par l'Agence du Revenu du Canada pour calculer l'indemnité d'allocation pour déplacement, lequel est établi en date de la présente à cinquante-cinq cents (0,55 \$) pour tout kilomètre réalisé dans l'exercice de sa fonction, ainsi que les frais de stationnement, s'il y a lieu. Les taux d'allocation pour déplacement automobile sera mise à jour par l'Employeur une fois par année, au cours du mois de janvier. Seul le kilométrage excédentaire à celui que le salarié aurait normalement effectué pour se rendre au travail ou pour revenir à son domicile peut être remboursé. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives usuelles.



## **ARTICLE 25 : CONGÉS PARENTAUX**

- 25.01 Les congés de maternité et parental sont régis par la *Loi sur les normes du travail* et les règlements pertinents relevant de cette loi et leurs amendements. De plus, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) trouve application.
- 25.02 Au retour du congé, et/ou de l'extension de son congé parental (de maternité ou parental), la personne salariée reprend son poste.

## **ARTICLE 26 : CONGÉ SANS SOLDE**

- 26.01 L'Employeur peut accorder à un salarié, s'il le juge valable et possible, un congé sans traitement pour une durée n'excédant pas six (6) mois consécutifs ; un tel congé peut être renouvelé à la demande du salarié et à la discrétion de l'Employeur suivant les modalités à être convenues entre l'Employeur et le salarié.
- 26.02 Toute demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par le salarié par écrit et en précisant les motifs.

## **ARTICLE 27 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 27.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité de ses personnes salariées durant les heures de travail.
- Les personnes salariées doivent également prendre les mesures raisonnables pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.
- 27.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer, dans la mesure du possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.
- 27.03 L'Employeur doit fournir des moyens de protection raisonnables et tout autre équipement requis par la loi, dans le but de protéger les personnes salariées contre les blessures.
- 27.04 L'Employeur fournit les équipements de sécurité suivants :
- Casque de sécurité;
  - Gants jetables;
  - Imperméable;
  - Casque protecteur d'été adaptable pour l'hiver;

- Lunettes de sécurité avec prescription, remboursement de cent cinquante dollars (150 \$) maximum aux deux (2) ans (sur présentation d'une pièce justificative de la prescription et sur présentation de la facture);
- Vestes fluorescentes;
- Protection auditive;
- Tout autre équipement jugé pertinent par l'Employeur.

L'employeur fournit à l'inspecteur en urbanisme et en environnement, au journalier aux travaux publics, au coordonnateur loisir, culture et vie communautaire, au superviseur au traitement des eaux ainsi qu'au technicien au traitement des eaux, un téléphone cellulaire choisi par l'Employeur. De plus, il assume tous les frais liés au bon fonctionnement ainsi qu'à l'utilisation des appareils, dans les limites du forfait de base déterminé par l'Employeur. Les salariés sont autorisés à utiliser les appareils à des fins personnelles. Toutefois, tout montant additionnel au forfait de base doit être assumé par le salarié, lequel doit convenir d'une entente avec l'Employeur pour le paiement de ce montant. À défaut d'entente, le montant dû sera déduit de la prochaine paie suivant la réception de la facture.

À moins d'entente particulière, tout équipement fourni par l'Employeur demeure en tout temps la propriété de l'Employeur et doit être utilisé seulement aux fins de l'exécution du travail, à l'exception du téléphone cellulaire.

- 27.05 Lorsque l'Employeur détermine que le matériel mentionné à 27.04 ne répond plus à l'usage pour lequel il est destiné, en raison de sa désuétude ou de son usure, il est remplacé sur remise du matériel.

## **ARTICLE 28 : ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

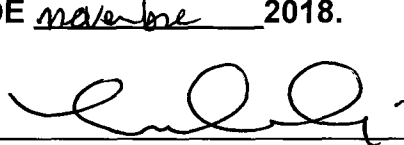
- 28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

## **ARTICLE 29 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ**

- 29.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la signature de la présente et se termine le 31 décembre 2023.
- 29.02 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

*[Signatures sur la page suivante]*

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINTE-BARBE, LE 9 DU MOIS DE novembre 2018.



LOUISE LEBRUN  
MAIRESSE  
MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE



JONATHAN VALLÉE  
PRÉSIDENT  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5305



CHANTAL GIROUARD  
DIRECTRICE GÉNÉRALE  
MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE



JOCELYN DAME  
MEMBRE  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5305



MÉLANIE PAQUET  
CONSEILLÈRE SYNDICALE  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5305



## ANNEXE « A »

### LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES ET DATE D'EMBAUCHE

Nom	Poste	Date d'embauche	Statut d'emploi
	Secrétaire-trésorière adjointe	20 septembre 1999	Temps plein
	Agent de bureau	3 septembre 2002	Temps plein
	Inspecteur en urbanisme et en environnement	20 mai 2008	Temps plein
	Superviseur en traitement des eaux	10 février 2014	Temps plein
	Coordonnateur aux loisirs culture et vie communautaire	9 juin 2014	Temps plein
	Journalier	3 mars 2015	Temps plein
	Technicien en traitement des eaux	6 mars 2017	Temps plein

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les personnes salariées indiquées à l'annexe « A » bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à l'article 10.01 de la convention collective.

## ANNEXE « B »

### SALAIRES

Les personnes salariées sont rémunérées selon les taux de salaire prévus à la présente grille :

Classification	01-01-2018 au 31-12-2018	01-01-2019 au 31-12-2019	01-01-2020 au 31-12-2020	01-01-2021 au 31-12-2021	01-01-2022 au 31-12-2022	01-01-2023 au 31-12-2023
Classe 1 (Journalier)	19,50 \$	19,79 \$	20,15 \$	20,51 \$	20,88 \$	21,30 \$
Classe 2 (Agente de Bureau)	20,10 \$	20,40 \$	20,77 \$	21,14 \$	21,52 \$	21,95 \$
Classe 3 (Technicien traitement des eaux)	22,00 \$	22,33 \$	22,73 \$	23,14 \$	23,56 \$	24,03 \$
Classe 4 (Coordonnateur aux Loisirs, culture et vie Communautaire)	23,50 \$	23,85 \$	24,28 \$	24,72 \$	25,16 \$	25,67 \$
Classe 5 (Superviseur traitement des eaux)	24,80 \$	25,17 \$	25,63 \$	26,09 \$	26,56 \$	27,09 \$
Classe 6 (Secrétaire Trésorière-adjointe)	24,80 \$	25,17 \$	25,63 \$	26,09 \$	26,56 \$	27,09 \$
Classe 7 (Inspecteur en urbanisme et environnement)	29,30 \$	29,74 \$	30,27 \$	30,82 \$	31,37 \$	32,00 \$

La rétroactivité sur les salaires en vertu de la présente annexe est seulement versée aux personnes salariées à l'emploi de la Municipalité de Sainte-Barbe à la date de signature de la convention collective et elle sera rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2017 selon les taux horaires définis pour l'année 2018. Cette rétroactivité s'appliquera, en plus du salaire régulier, au salaire versé pendant les vacances et en temps supplémentaire (excluant tous les autres bénéfices monétaires, tels que les primes et les congés).

Les taux de salaire seront indexés :

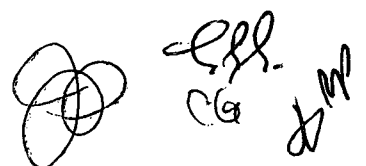
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 1,5 %
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 : 1,8 %
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : 1,8 %
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : 1,8 %
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 2,0 %

Description des classes d'emplois :

- Classe 1 : Journalier
- Classe 2 : Agente de bureau
- Classe 3 : Technicien en traitement des eaux
- Classe 4 : Coordonnateur aux loisirs, culture et vie communautaire
- Classe 5 : Superviseur en traitement des eaux
- Classe 6 : Secrétaire-trésorière adjointe
- Classe 7 : Inspecteur en urbanisme et en environnement

La personne salariée étudiante est rémunérée selon ce qui suit à compter de la date de signature de la convention collective :

- Première année d'emploi : salaire minimum
- Deuxième année d'emploi : salaire minimum + 0,50 \$ / heure
- Troisième année d'emploi et plus : salaire minimum + 1,00 \$ / heure

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are three distinct marks: a circular scribble, the initials 'CG', and a signature that appears to be 'J.M.'.

**ANNEXE « C »**

**AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES**

Par la présente, je soussigné \_\_\_\_\_ autorise la  
Municipalité de Sainte-Barbe à prélever sur ma paie un montant égal à la cotisation  
courante de la section locale 5305 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est  
légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation de travail avec la  
Municipalité.

J'autorise également la Municipalité à verser le montant des prélèvements prévus aux  
présentes à la personne désignée par le Syndicat.

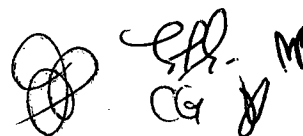
Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité responsable de tout  
prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente convention.

**ET J'AI SIGNÉ À SAINTE-BARBE**, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

\_\_\_\_\_  
Adresse

\_\_\_\_\_  
Témoin

Handwritten initials and signatures, including a large circular mark and the letters 'CG' and 'M'.

## LETTRE D'ENTENTE N°1

**ENTRE :** MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE  
(Ci-après désignée « l'Employeur »)

**ET :** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5305  
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

**OBJET :** Horaire du Coordonnateur aux loisirs, culture et vie communautaire

---

**ATTENDU QU'**une convention collective a été conclue entre l'Employeur et le Syndicat pour la période du 9 novembre 2018 au 31 décembre 2023 (ci-après la «**Convention collective**»);

**ATTENDU QUE** les parties ont défini à la Convention collective des horaires de travail pour chacune des classifications d'emploi;

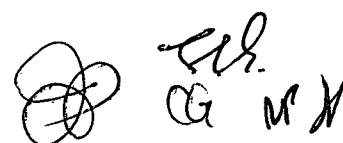
**ATTENDU QUE** l'horaire de travail régulier du Coordonnateur aux loisirs, culture et vie communautaire est de trente (30) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi, de 8h00 à 15h00 avec une période de repas de 12h00 à 13h00;

**ATTENDU QUE** de par ses fonctions le Coordonnateur aux loisirs, culture et vie communautaire peut être amené à travailler selon un horaire variable de soir et de fin de semaine;

**ATTENDU QUE** le titulaire actuel du poste de Coordonnateur aux loisirs, culture et vie communautaire, M. [REDACTED] (ci-après « l'Employé »), souhaite pouvoir prendre, à l'occasion, une pause repas de trente (30) minutes, plutôt que la période d'une heure prévue à la Convention collective, afin de pouvoir répondre à ses engagements familiaux vu son horaire variable;

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

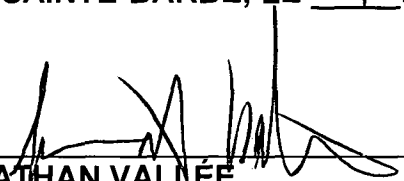
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties conviennent que l'Employé pourra, après avoir avisé l'Employeur au préalable et dans la mesure où cela ne nuit pas à ses tâches ni à ses responsabilités, prendre une demi-heure de repas, plutôt qu'une heure, afin de terminer sa journée de travail plus tôt d'une demi-heure, soit à 14h30.

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

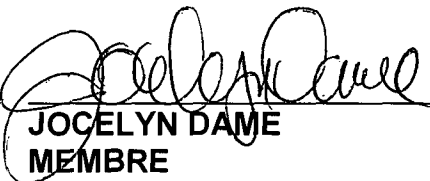
3. À moins d'une entente contraire avec l'Employeur, la période de repas doit, indépendamment de sa durée, être prise entre 12h00 et 13h00.
4. La présente lettre d'entente constitue une mesure d'exception ne créant aucun précédent.
5. La présente lettre d'entente est déposée au bureau du Ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail* et fait partie intégrante de la convention conclue entre la Municipalité et le Syndicat.

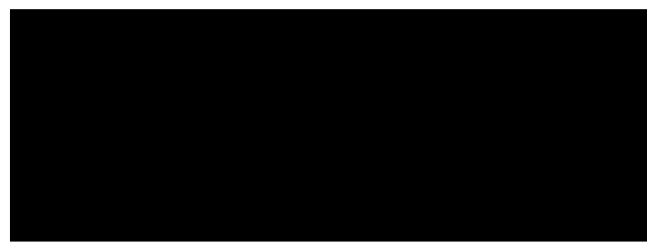
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINTE-BARBE, LE 9 DU MOIS DE novembre 2018.

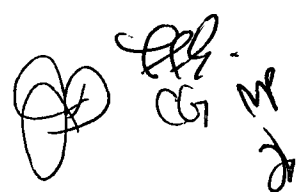
  
\_\_\_\_\_  
LOUISE LEBRUN  
MAIRESSE  
MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE

  
\_\_\_\_\_  
JONATHAN VALLÉE  
PRÉSIDENT  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5305

  
\_\_\_\_\_  
CHANTAL GIROUARD  
DIRECTRICE GÉNÉRALE  
MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE

  
\_\_\_\_\_  
JOCELYN DAME  
MEMBRE  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5305





## LETTRE D'ENTENTE N°2

**ENTRE :**

**MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE**  
(Ci-après désignée « l'Employeur »)

**ET :**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5305**  
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

**OBJET : Double emploi de M. [REDACTED]**

---

**ATTENDU QU'**une convention collective a été conclue entre l'Employeur et le Syndicat pour la période du 9 novembre 2018 au 31 décembre 2023 (ci-après la «**Convention collective**»);

**ATTENDU QUE** le titulaire actuel du poste de Superviseur au traitement des eaux, M. [REDACTED] (ci-après « l'Employé »), agit également à titre de pompier à temps partiel pour l'Employeur;

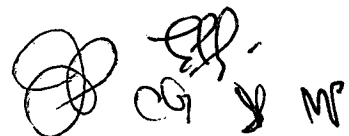
**ATTENDU QUE** le poste de Superviseur au traitement des eaux est régi par la Convention collective;

**ATTENDU QU'** il est possible que M. [REDACTED] doive répondre à un appel d'urgence à titre de pompier à temps partiel durant ses heures de travail à titre de Superviseur au traitement des eaux;

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent éviter une double compensation et prévoir le mécanisme de rémunération applicable advenant une telle situation;

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

6. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
7. Les parties conviennent que l'Employé conserve le taux horaire applicable à ses fonctions de Superviseur au traitement des eaux advenant qu'il soit appelé en urgence pour agir comme pompier pendant ses heures de travail à titre de Superviseur au traitement des eaux.
8. L'Employé doit aviser l'Employeur d'une telle situation dans les meilleurs délais et avant de quitter ses fonctions comme Superviseur au traitement des eaux.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large circular signature, the initials 'CG', and 'MP'.

- 9. Si l'appel d'urgence dépasse l'horaire régulier de travail du Superviseur au traitement des eaux, l'Employé reçoit à compter de ce moment son taux horaire habituel comme pompier à temps partiel.
- 10. La présente lettre d'entente constitue une mesure d'exception ne créant aucun précédent.
- 11. La présente lettre d'entente est déposée au bureau du Ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail* et fait partie intégrante de la convention conclue entre la Municipalité et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINTE-BARBE, LE 9 DU MOIS DE Novembre 2018.



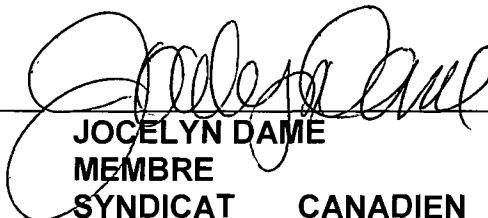
LOUISE LEBRUN  
MAIRESSE  
MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE



JONATHAN VALLEE  
PRÉSIDENT  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5305



CHANTAL GIROUARD  
DIRECTRICE GÉNÉRALE  
MUNICIPALITÉ DE SAINTE-BARBE



JOCELYN DAME  
MEMBRE  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5305

