

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-2020-6357

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-8586

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ SACRÉ-COEUR-DE-JÉSUS 4118, ROUTE RURALE 112 SACRÉ-COEUR-DE-JÉSUS QC  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4328 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 7E 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 : 2021-01-07 Date dépôt : 2021-04-29	Nombre de salariés visés : 7	Date début : 2021-01-01 Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2021-05-18  
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

**LA MUNICIPALITÉ DE  
SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS  
(ci-après appelée «l'Employeur»)**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
— Section locale 4328 —  
(ci-après appelé «le Syndicat»)**

**Période du 1<sup>er</sup> janvier 2021  
au 31 décembre 2025**



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DES DROITS .....	5
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION .....	5
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 6	RETENUE SYNDICALE .....	10
ARTICLE 7	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	10
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES .....	11
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION.....	14
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	15
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	16
ARTICLE 13	ARBITRAGE.....	17
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
ARTICLE 15	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 16	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	20
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS.....	22
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES .....	23
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX .....	24
ARTICLE 20	DROITS PARENTAUX.....	26
ARTICLE 21	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC .....	30

<b>ARTICLE 22</b>	<b>CONGÉ SANS TRAITEMENT</b> .....	<b>31</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>SALAIRES</b> .....	<b>31</b>
<b>ARTICLE 24</b>	<b>FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT</b> .....	<b>32</b>
<b>ARTICLE 25</b>	<b>AUTOMOBILE</b> .....	<b>32</b>
<b>ARTICLE 26</b>	<b>VÊTEMENTS ET OUTILS</b> .....	<b>33</b>
<b>ARTICLE 27</b>	<b>CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE</b> .....	<b>33</b>
<b>ARTICLE 28</b>	<b>PROTECTION JUDICIAIRE</b> .....	<b>33</b>
<b>ARTICLE 29</b>	<b>PERFECTIONNEMENT</b> .....	<b>34</b>
<b>ARTICLE 30</b>	<b>SÉCURITÉ ET SANTÉ</b> .....	<b>34</b>
<b>ARTICLE 31</b>	<b>MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL</b> .....	<b>35</b>
<b>ARTICLE 32</b>	<b>FONDS DE PENSION</b> .....	<b>35</b>
<b>ARTICLE 33</b>	<b>ASSURANCE SALAIRE, MALADIE, VIE</b> .....	<b>36</b>
<b>ARTICLE 34</b>	<b>FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE</b> .....	<b>37</b>
<b>ARTICLE 35</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION</b> .....	<b>37</b>
<b>ANNEXE « A »</b>	.....	<b>38</b>
<b>ANNEXE « B »</b>	.....	<b>39</b>
<b>ANNEXE « C »</b>	.....	<b>40</b>
<b>ANNEXE « D »</b>	.....	<b>41</b>
<b>ANNEXE « E »</b>	.....	<b>42</b>

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses employés assujettis à la présente convention et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 1.02 La forme masculine utilisée dans cette convention désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS**

- 2.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4328, comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation au 30 mai 2007 et ses amendements.
- Un conseiller technique du Syndicat canadien de la fonction publique peut assister à toutes les rencontres entre les parties.
- b) Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

**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 normalement les fonctions remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 3.03 Un salarié en période d'essai est régi par les dispositions de la convention collective. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période d'essai sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- Sauf dans le cas de congédiement pour cause juste et suffisante, l'Employeur fait parvenir au salarié en période d'essai un préavis écrit de cinq (5) jours, avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services.
- 3.04 Les salariés engagés dans des programmes gouvernementaux d'aide temporaire à l'emploi, les salariés engagés comme stagiaires et le salarié engagé comme étudiant(e)s pour des emplois temporaires durant la période estivale ne sont pas couverts par la présente convention

collective. Le taux horaire de salaire qui leur est applicable ne peut cependant pas être inférieur au taux horaire par la *Loi sur les normes du travail*, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier.

Nonobstant ce qui précède, l'engagement de tels salariés ne peut avoir pour effet d'empêcher ou de retarder le rappel au travail d'un salarié membre de l'unité d'accréditation ni d'entraîner de mise à pied.

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

**4.01**      **Ancienneté**

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

**4.02**      **Année**

La période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année.

**4.03**      **Conjoint** : 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**

La Municipalité de Sacré-Cœur-de-Jésus

**4.06**      **Grief**

Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.

**4.07**      **Liste de rappel**

Liste comprenant les salariés qui ont été mis à pied et qui ont acquis le droit de rappel.

Ces salariés doivent exprimer leur disponibilité par écrit à la Municipalité, avant la saison d'été (avant le 1<sup>er</sup> avril) et la saison hivernale (avant le 1<sup>er</sup> octobre) s'ils désirent que la Municipalité les appelle pour les remplacements ou les surcroûts de travail.

La Municipalité dresse une liste des salariés disponibles pour chacune des saisons.

Le salarié sur cette liste qui refuse plus de trois (3) fois dans le même mois, voit son nom descendre au bas de la liste pour ladite saison.

Lorsque le salarié a refusé une fois dans une journée, si la Municipalité téléphone à nouveau à différentes heures, cela est considéré comme un seul refus par jour.

Si personne, à la résidence ou au numéro convenu, ne répond à l'appel téléphonique, cela est considéré comme un refus.

Le salarié sur la liste peut exprimer, de façon ponctuelle, une non-disponibilité à son supérieur au moins une semaine à l'avance et à ce moment, cela n'est pas considéré comme un refus.

4.08 **Mésentente**

Tout désaccord autre qu'un grief.

4.09 **Mise à pied**

L'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.

4.10 **Période d'essai à l'embauche (cols blancs)**

La période d'essai à l'embauche d'un salarié col blanc est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés au service de l'Employeur. Le salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai n'a pas accès à la procédure de grief en cas de congédiement.

**Période d'essai à l'embauche (cols bleus)**

La période d'essai à l'embauche d'un salarié col bleu est d'une durée maximale de neuf (9) mois de travail au service de l'Employeur. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration, s'il est en mesure d'établir que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste. L'Employeur peut aussi mettre fin à cette période d'essai en tout temps, par résolution du conseil, s'il s'aperçoit que le col bleu satisfait aux exigences de l'emploi. Le salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai n'a pas accès à la procédure de grief en cas de congédiement.

**4.11 Période d'essai**

Durée pendant laquelle un salarié, qui occupe un poste obtenu par affichage, n'a pas encore été confirmé dans ce poste. Cette période ne peut pas excéder la période prévue au paragraphe 4.10

**4.12 Poste**

L'ensemble des tâches assignées à un salarié.

**4.13 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
- Congés pour études
- Congés spéciaux
- Congés sans solde.

**4.14 Poste vacant**

Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.

**4.15 Promotion**

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.

**4.16 Rétrogradation**

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est inférieur.

**4.17 Salarié**

Le salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4328.

**4.18 Salarié à temps complet**

Un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévu au paragraphe 15.01.

**4.19 Salarié à temps partiel**

Un salarié occupant un poste comportant moins d'heures normales que le nombre prévu au paragraphe 15.01. Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés spéciaux assurance salaire, maladie et vie et fonds de pension, pour lesquels il reçoit une majoration de douze pour cent (12 %) à chaque paie.

Ce pourcentage sera augmenté à 12,5% à la première paie de janvier 2022.

**4.20 Salarié régulier**

Un salarié qui a complété sa période d'essai, conformément à la clause 4.10 ; il est alors nommé comme tel par le conseil municipal.

**4.21 Salarié auxiliaire**

Un salarié embauché pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail.

Le salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés spéciaux, assurance salaire, maladie et vie et fonds de pension, pour lesquels il reçoit une majoration de douze pour cent (12 %) à chaque paie.

**4.22 Supérieur immédiat**

La personne de qui le salarié prend régulièrement des directives de travail ; cette personne constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

**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 cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

**ARTICLE 6**      **RETENUE SYNDICALE**

- 6.01      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 conforme est transmise à l'Employeur.
- 6.02      Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent, avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, le salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun.

**ARTICLE 7**      **DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 7.01      Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, qui modifie les conditions de travail prévues à la convention, soit sujette à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 7.02      a) Dans ses relations avec ses salariés, l'Employeur agit par son directeur général et secrétaire-trésorier.
- 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.
- c) L'Employeur transmet copie au Syndicat des procès-verbaux du conseil municipal qui traitent des conditions de travail des salariés visés par la convention.
- 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.
- L'Employeur fournira au Syndicat un (1) tableau d'affichage qui sera installé au garage municipal. L'Employeur bénéficie également de la moitié de ces tableaux d'affichage pour transmettre des communiqués aux salariés.
- 7.04      Les conseillers externes des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat, avec ceux de l'Employeur.

- 7.05 Au cours du mois de mars de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (temps complet ou temps partiel), la date de son embauche et son ancienneté.
- 7.06 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement, dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.07 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12)
- 7.08 L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice pour toute personne salariée en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe 7.07.
- 7.09 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 7.10 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale ou physique d'une personne. L'Employeur et le Syndicat s'engagent, de plus, à éliminer toute forme de harcèlement.
- 7.11 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une autre langue que le français dans son travail, à moins que cela soit fait conformément à la Charte de la langue française (L.R.Q. chap. C-11).

## **ARTICLE 8      ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 8.01 Le représentant du Syndicat ou l'officier syndical peut, durant les heures de travail et sans perte de traitement, accompagner un salarié lors d'une convocation par l'Employeur ayant trait à la convention collective ou à toute mésentente concernant les conditions de travail prévues ou non à

la convention ou lors de la présentation ou discussion d'un grief avec les représentants de l'Employeur.

- 8.02 a) Tout membre du Syndicat peut, s'il était inscrit à l'horaire pour travailler, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale. Il est autorisé à quitter son travail sans perte d'ancienneté, à la condition qu'il produise au directeur général et secrétaire-trésorier, sept (7) jours avant son départ, un avis à cet effet du président ou du secrétaire du Syndicat.

Tout membre du Syndicat peut également obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté afin de voir aux affaires courantes du Syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent. La demande doit être faite, si possible, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance au secrétaire-trésorier. De telles absences, lorsque accordées, le sont pour une durée minimale d'une demi-journée.

Le présent article s'applique à un (1) membre du Syndicat à la fois.

- b) Le nombre maximal de journées payées en vertu du présent article est de trois (3) jours ouvrables par année. D'autres jours ouvrables supplémentaires sont accordés pour de telles absences, pour lesquels l'Employeur maintient le traitement des salaires, et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les avantages sociaux.

S'il reste des journées non utilisées en fin d'année, celles-ci sont transférées pour l'année suivant pour un maximum de six (6) jours dans une année donnée.

Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

- 8.03 L'Employeur, pour des raisons urgentes et valables, peut refuser la ou les demandes d'absence en vertu de l'article 8.02.

- 8.04 À l'occasion d'un arbitrage, une audition devant la Commission des relations du travail, une audience devant la Commission des lésions professionnelles, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés avec traitement pour le temps requis par l'arbitrage.

- 8.05 L'Employeur accorde aux membres du comité de négociation, «deux (2) membres», un congé avec traitement pour participer aux séances de négociation, de conciliation de la convention collective et à celles portant sur les services essentiels. Un tel congé est accordé pour une durée minimale d'une demi-journée.

De plus, aux fins du travail de préparation du comité précité, l'Employeur accorde aux membres de ce comité, pour chacune des

rencontres prévues dans le paragraphe précédent, un congé avec traitement d'une durée maximale d'une demi-journée. Le mode de rémunération pour le présent article est le même que celui prévu à l'article 8.02 b.

- 8.06 Un comité de relations de travail est formé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité a pour objectif d'établir un mécanisme permanent de communication, de discussion et de consultation entre les parties. Les réunions de ce comité peuvent porter sur l'application de la présente convention collective ou sur tout autre sujet d'intérêt commun relatif aux conditions de travail. Les réunions ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties, à une date fixée d'un commun accord. Un ordre du jour est dressé par la partie fixant la rencontre, et un procès-verbal est dressé à la suite de chaque réunion. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne aucune perte de salaire.

## ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période d'essai à l'embauche ; une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche du salarié.

Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention comme annexe «a » indiquant le rang d'ancienneté de chaque salarié.

- 9.02 Un salarié à temps partiel et un salarié auxiliaire accumulent son ancienneté de la façon suivante :

- a) 1820 heures travaillées représentent une (1) année d'ancienneté pour les cols blancs ;
- b) 2080 heures travaillées représentent une (1) année d'ancienneté pour les cols bleus.

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

- a) absence pour maladie ou accident, n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ;
- b) absence par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle survenu au service de l'Employeur, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.
- c) congé de maternité, paternité et congé pour adoption ainsi que sa prolongation légale, pour une période maximale de douze (12) mois ;

- 9.04 Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois ;
  - b) absence en prolongation d'un congé de maternité, paternité et congé pour adoption ainsi que sa prolongation légale telle que prévu à 9.03 c).
- 9.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire du travail ou lors de sa retraite ;
  - b) congédiement pour cause juste et suffisante;
  - c) mise à pied pour plus de douze (12) mois ;
  - d) absence pour maladie ou accident pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois ;
  - e) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois ;
  - f) refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables de la signification, par courrier recommandé, à la personne, d'un avis de rappel au travail.
- 9.06 **Mise à pied et rappel au travail**

Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté est en premier lieu mis à pied. Dans le cas de rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté est en premier lieu rappelé au travail.

## **ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION**

- 10.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché, au garage et au bureau, durant une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.
- 10.02 N'est pas considéré comme poste devant être affiché au sens du présent article un poste dépourvu temporairement de son titulaire, comme défini au paragraphe 4.13. Lorsque l'employeur désire pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de deux (2) semaines, il l'offre à l'intérieur du service concerné. Toutefois, le poste sera octroyé au salarié ayant le plus d'ancienneté répondant aux exigences normales du poste et pour qui le poste constitue une promotion temporaire.

- 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 de l'emploi;
  - b) le salaire ;
  - c) le service ;
  - d) la période d'affichage ;
  - e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
  - f) les exigences du poste ;
  - g) description sommaire de la fonction selon la convention collective.
- 10.05 Le poste est accordé au salarié régulier 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.
- 10.06 Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches (voir description des tâches à l'annexe E)
- 10.07 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration, s'il est en mesure d'établir que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.
- 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.
- 10.08 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 11      SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 11.01 Les salariés réguliers à la signature de la convention, listés à l'annexe «B», ne peuvent pas être renvoyés, 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, par manque de travail découlant directement de la volonté de l'employeur ou par suite de l'attribution d'ouvrage à forfait.
- 11.02 Lorsque l'Employeur crée un poste ou lorsque l'Employeur achète de nouveaux instruments de travail, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements, après entente avec l'Employeur, peut bénéficier de l'entraînement requis avec solde, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.

En outre, l'Employeur, tenant compte des facteurs mentionnés aux paragraphes précédents, s'engage à rappeler au travail et à embaucher de préférence des salariés auxiliaires ayant la compétence pour la fonction à pourvoir, en autant que les services de l'Employeur requièrent de la main-d'œuvre.

## **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 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-dessous.

### **a) Première étape**

Le salarié ou le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général et secrétaire-trésorier dans les trente (30) jours de civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eu.

Le directeur général et secrétaire-trésorier, à la suite de la réception du grief, rend sa décision avec le conseil municipal dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le Syndicat par écrit.

### **b) Deuxième 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, si ce dernier le désire, rencontrer le comité de travail de l'Employeur 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 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

- 12.07 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit, signé par l'Employeur et le président du Syndicat.
- 12.08 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéancier l'est.

### 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 pourra recourir à l'arbitrage, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article.

Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.

- 13.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.

- 13.03 En matière de griefs, 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.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation financière, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'article 100.12 c du Code du travail s'ajoute au 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 des dommages auxquels un salarié régulier 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 entre-temps.

- 13.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivant la date de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 13.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) par le Syndicat.

#### ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance du fait donnant ouverture à la sanction, en fournissant, par écrit, dans les deux (2) jours suivants, au salarié et au Syndicat, les raisons et les faits motivant la mesure disciplinaire. Cette procédure s'applique aussi dans les cas de suspension indéfinie et de congédiement pour cause juste et suffisante.
- 14.02 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, durant les heures normales de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence du directeur général et secrétaire-trésorier.
- Seuls les documents dont le salarié a pris connaissance à cette date pourront lui être opposés en preuve lors d'un arbitrage.
- 14.03 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 14.04 Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut pas, après dix-huit (18) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire, sauf dans les cas d'offenses similaires, auquel cas le délai est porté à vingt-quatre (24) mois.
- 14.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

#### ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

15.01 a) **Salariés cols bleus- Temps complet**

Pour la période estivale (du premier lundi d'avril au premier lundi de novembre), la semaine régulière de travail des salariés cols bleus est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h.

Pour la période hivernale (du premier lundi de novembre au premier lundi d'avril), la semaine de travail est de quarante (40) heures selon

un horaire flexible comprises entre 4 h et 17 h du lundi au vendredi pour un maximum de neuf (9) heures par jour.

Toutes les heures travaillées au-delà de neuf (9) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine seront rémunérées selon l'article 16 pour ces heures supplémentaires,, si elles ont été approuvées préalablement par l'Employeur.

Pendant la période d'été, du 1<sup>er</sup> mai au premier lundi suivant l'action de grâce, la reprise de temps les vendredis après-midi seront autorisées en tout temps, sauf si l'employé est requis de travailler dans le cas d'une urgence, ou durant des travaux spéciaux non-récurant.

**b) Salariés cols bleus-Temps partiel**

Pour la période estivale (du premier lundi d'avril au premier lundi de novembre), la semaine régulière de travail des salariés est sur appel pendant la période comprise du lundi au vendredi inclusivement de 7 h à midi et de 13 h à 16 h.

Pour la période hivernale (du premier lundi de novembre au premier lundi d'avril), les salariés à temps partiel sont sur appel et l'horaire varie selon les besoins du service.

Ce salarié bénéficie d'une période de repos minimale de trente-deux (32) heures consécutives par semaine.

Chaque sortie de déneigement est réputée équivaloir à trois (3) heures de travail au taux normal.

Les heures travaillées en sus de quarante (40) par semaine seront rémunérées à taux et demi, s'il a été approuvé préalablement par l'Employeur.

Les parties conviennent qu'avant de faire appel à un salarié temps à partiel pour faire des heures supplémentaires, l'Employeur offrira l'exécution de ce travail à un salarié à temps complet.

**c) Patrouille**

Les parties conviennent que, pour la période hivernale, le responsable des travaux publics et opérateur journalier est responsable de voir à la patrouille des chemins du lundi au vendredi inclusivement alors, que cette patrouille est assumée par le responsable des travaux publics et opérateur journalier ou un salarié temps à complet effectuant les fonctions d'opérateur journalier, du vendredi 17h00 à dimanche minuit.

La personne qui effectue la patrouille obtiendra une prime de garde équivalente à une heure trente (1 h 30) à taux simple pour chaque journée de la semaine et de deux heures (2 h 00) pour les journées de fin de semaine et les jours fériés, pendant la période hivernale.

Ces heures seront rémunérées au taux de salaire du responsable des travaux public, niveau 1.

Ces heures incluent le temps de patrouille fait ou non selon le besoin.

**15.02 Salariés cols blancs**

La semaine régulière de travail des salariés cols blancs est de trente (30) heures par semaine, du lundi au jeudi inclusivement

L'horaire de travail du lundi au jeudi inclusivement est de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30

15.03 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail. Cette période de repos est prise sur les lieux du travail, même si elle demeure relativement flexible, elle ne peut servir au prolongement de l'heure du dîner ou pour devancer l'heure de la fin de journée.

15.04 Malgré ce qui précède, les horaires de travail ci-dessus mentionnées peuvent être modifié(e)s après entente entre les parties.

15.05 La semaine régulière de travail du salarié concierge est flexible selon un horaire établi entre lui et l'Employeur. Il n'y a, aucun minimum, ni aucun maximum d'heures par semaine, sans toutefois dépasser 40 heures par semaine.

**ARTICLE 16 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

16.01 Sous réserve des dispositions prévues pendant la période hivernale à l'article 15.01, tout salarié, qui est requis de travailler en plus de sa journée normale ou en dehors des heures de travail normale précitées, sera rémunéré à taux et demi pour ces heures supplémentaires si elles ont été approuvées préalablement par l'Employeur.

16.02 Les heures supplémentaires sont faites sur une base facultative. Elles sont réparties le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée, qui exécutent habituellement le travail pour lequel des heures supplémentaires sont requises. En cas d'urgence, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée ne peut pas refuser d'exécuter des heures supplémentaires.

L'Employeur tient à jour des heures supplémentaires faites ou refusées. Une copie de cette mise à jour est affichée chaque mois.

- 16.03 Le salarié qui effectue des heures supplémentaires est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :
- a) le samedi de 0,01 heure : taux et demi (150 %) ;
  - b) le dimanche de 0,01 à 24 heures (minuit) : taux double (200 %).
- 16.04 **Rappel au travail**
- 1) Un salarié avisé durant ses heures normales de travail qu'il doit revenir pour effectuer des heures supplémentaires a droit à être payé pour le temps fait, au taux des heures supplémentaires applicable.
  - 2) Un salarié rappelé en dehors de ses heures régulières de travail a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire des heures supplémentaires applicable. Ce minimum ne s'applique pas si ces heures supplémentaires suivent ou précèdent ses heures normales. Le salarié est alors tenu d'effectuer tout autre travail urgent que puisse lui assigner l'Employeur.
  - 3) Nonobstant le paragraphe 2, pour la période prévue à l'article 15.01, lorsqu'un salarié est rappelé au travail pour faire des heures supplémentaires une seconde fois pour du déneigement au cours de la même journée, ce rappel ainsi que tous les autres qui pourraient survenir au cours d'une même journée concernant du déneigement seront payés ou convertis en temps, pour le temps qui aura effectivement été fait avec un minimum garanti d'une (1) heure, le tout au taux des heures supplémentaires applicable.
- 16.05
- a) Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus d'heures supplémentaires après sa journée normale de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes (sans rémunération). Cependant, s'il est prévu que la durée des heures supplémentaires peut être de quatre (4) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.
  - b) À toutes les trois (3) heures supplémentaires de travail, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux des heures supplémentaires qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure supplémentaire de travail..
- 16.06 Il est loisible au salarié qui effectue des heures supplémentaires de les accumuler. Un maximum soixante (60) heures dans une année peut être pris en congé. Le salarié intéressé, avant d'accumuler ses heures supplémentaires ou de les faire payer, doit aviser l'Employeur s'il désire que les heures supplémentaires soient payées à la paie suivante ou

transférées dans sa banque de temps. Si pour une raison ou une autre, un salarié ne peut pas reprendre ses heures supplémentaires en congé, l'Employeur paie les heures restantes le 15 décembre.

## **ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS**

- 17.01 Les salariés bénéficient des jours fériés et payés suivants :
- le jour de l'An
  - le Vendredi saint
  - le lundi de Pâques
  - la Journée nationale des Patriotes
  - la Saint-Jean-Baptiste
  - la fête du Canada
  - la fête du Travail
  - l'Action de grâces
  - le Jour du Souvenir
  - la veille de Noël
  - Noël
  - la veille du Jour de l'An
- 17.02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ne soit pas autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.
- 17.03 Tout salarié à temps complet qui effectue du travail un des jours mentionnés à l'article 17.01 sera rémunéré à taux horaire simple majoré de cent cinquante pourcent (150 %) pour le travail effectué ledit jour de congé, en plus du paiement de sa journée ou de la reprise dudit jour de congé.
- 17.04 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reporte au premier jour ouvrable précédent, si ledit jour férié est un samedi et, au premier jour ouvrable suivant, si ledit jour est un dimanche.
- 17.05 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat :
- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée ;
  - b) soit prendre une journée additionnelle de congé.

**ARTICLE 18**      **VACANCES ANNUELLES**

- 18.01      À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, un salarié à droit aux vacances annuelles suivantes :
- a) Le salarié qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé moins d'un (1) an de service chez l'Employeur, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service sans que la durée totale de ce congé excède dix (10) jours ouvrables; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de 4 % des gains d'un tel salarié accumulés au cours de l'année précédente.
  - b) Le salarié qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé entre un (1) et deux (2) ans de service continu a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances ; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de quatre pour cent (4 %) des gains d'un tel salarié accumulés au cours de l'année précédente.
  - c) Le salarié qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé trois (3) et sept (7) ans de service continu a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de six pour cent (6 %) des gains d'un tel salarié accumulés au cours de l'année précédente.
  - d) Le salarié qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé entre huit (8) et dix-sept (17) ans de service continu a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de huit pour cent (8 %) des gains d'un tel salarié accumulés au cours de l'année précédente.
  - e) Le salarié qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé dix-huit (18) ans et vingt-deux (22) ans de service continu a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de dix pour cent (10 %) des gains d'un tel salarié accumulés au cours de l'année précédente.
  - f) Le salarié qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé vingt-trois (23) ans et plus de service continu a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de douze pour cent (12 %) des gains d'un tel salarié accumulés au cours de l'année précédente.
- 18.02      La période de service continu pour l'Employeur donnant droit aux vacances s'établit au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.
- 18.03      Aux fins du présent article, un mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

18.04 Le salarié a droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances avant son départ.

18.05 **Période de prise de vacances**

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le 1<sup>er</sup> janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés indiquant leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription des périodes de vacances.

Les salariés inscrivent leur choix au plus tard le 30 avril.

L'Employeur autorise les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés, par ordre d'ancienneté, et de façon à maintenir les services réguliers de l'Employeur. À cet égard, un seul salarié col bleu à la fois sera autorisé à prendre ses vacances. La liste des périodes de vacances est, par la suite, affichée au plus tard le 31 mai.

18.06 Le 31 décembre de l'année courante, l'Employeur paie les vacances au salarié qui est invalide et qui, de ce fait, n'a pas pu prendre ses vacances.

18.07 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire. Il peut aussi fractionner une (1) semaine en jours. Pour prendre de telles journées, le salarié doit obtenir la permission de son supérieur immédiat.

Cependant, aucun salarié ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

Malgré ce qui précède, tout salarié col bleu ne peut pas prendre des vacances entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 15 avril à moins d'obtenir la permission de l'Employeur.

18.08 **Cessation d'emploi**

En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il a droit.

18.09 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.

**ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX**

19.01 Sous réserve de la clause 4.19 et 4.21, tout salarié bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire normal,, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

**19.02 Décès**

- a) conjoint, enfant d'un salarié : cinq (5) jours ouvrables, à compter du décès ;
- b) père, mère, frère, sœur d'un salarié : trois (3) jours ouvrables, à compter du décès ;
- c) beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère : deux (2) jours ouvrables, à compter du décès ;
- d) grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre d'un salarié : un (1) jour ouvrable, soit la journée des funérailles.

Lors des décès mentionnés aux alinéas b) et c), le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence et s'il y assiste.

L'employé peut conserver une (1) journée pour le jour des funérailles.

**19.03 Mariage**

À l'occasion de son mariage, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé dont deux sont rémunérés par l'employeur.

**19.04 Affaires légales**

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire normal, la différence lui est remise par l'Employeur.
- 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 normal 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 une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

- 19.05 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 du conjoint ou d'un enfant du salarié, lequel interrompt les vacances qui se poursuivent à la fin du

congé spécial). En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.

b) À moins de stipulation contraire, les mots «une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

19.05 Dans tous les cas, 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

### **Dispositions générales**

#### 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 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 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 attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

20.04 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 régime retraite 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.

- 20.05 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 d'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 régime retraite 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.
- 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 Accouchement**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé, sans perte de salaire, d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.

**20.13 Congé de paternité**

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.

Le salarié désirant se prévaloir du congé de paternité prévu à l'article 20.12 doit donner un préavis de deux (2) semaines à l'Employeur avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical 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 attestant qu'il doit quitter son emploi sans délai.

20.14 Au cours du congé de paternité prévu au paragraphe 20.12, le salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au régime retraite 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 de paternité prévu au paragraphe 20.12 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

20.15 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 de 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.

**20.16 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.

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 débuter 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.

- 20.17 Au cours du congé parental sans rémunération prévu à l'article 20.16, le salarié accumule ses années de service comme prévu à l'article 9.

Le salarié continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au régime retraite 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 20.16 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

- 20.18 Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental prévu au paragraphe 20.16 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.

- 20.19 **Congé pour adoption**

L'employé 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 qui doivent être consécutives.

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.

- 20.20 Au cours du congé pour adoption prévu au paragraphe 20.19, le salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au régime retraite 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 20.19 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant

- 20.21 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.

- 20.22 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.

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

## **ARTICLE 21**      **ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC**

- 21.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.
- 21.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la *Loi sur les élections*

## **ARTICLE 22**      **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 22.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée fixe minimale d'un (1) mois et maximale de trois (3) mois tous les trois (3)

ans et d'un congé sans traitement d'une durée fixe minimale d'un (1) mois et maximale de douze (12) mois tous les sept (7) ans. L'Employeur ne peut pas s'opposer à une telle demande à moins d'un motif valable.

22.02 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande six (6) semaines avant le début de son congé.

22.03 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-dessous :

- a) Il conserve son ancienneté.
- b) Il peut participer aux différents régimes d'assurance collective prévus, à la condition qu'il en paie les primes exigibles, ainsi que la part de l'Employeur, pendant telle absence.
- c) Il peut se présenter aux examens de promotion ; à cette fin, l'Employeur doit l'aviser sans délai du concours, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.

Si la promotion lui est accordée, il doit prendre en charge sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.

22.04 L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux deux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédit de maladie alors accumulés.

22.05 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours à l'Employeur.

## **ARTICLE 23 SALAIRES**

23.01 Les salaires et classifications des salariés apparaissent à l'annexe « C ».

23.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification ; les parties devront alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classification.

À défaut d'entente, le taux de salaire de cette nouvelle classification est établi par l'Employeur.

Cependant, tel taux de salaire est contestable par voie de grief, suivant la procédure prévue à la convention ; dans un tel cas, l'arbitre doit tenir compte, dans la détermination du taux de salaire de la nouvelle classification, du salaire des autres salariés régis par la convention.

23.03 Le salaire est remis tous les jeudis ou déposé dans le compte du salarié à l'institution bancaire au choix du salarié.

- Lorsque le jour de la paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.
- 23.04 Sur le talon de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 23.05 Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'Employeur est corrigée à la paie subséquente.
- 23.06 Lorsque l'Employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut pas retenir plus de vingt pour cent (20%) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- 23.07 Lorsque l'Employeur a affecté temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, pour la durée du remplacement.
- 23.08 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.
- 23.09 Lors du départ d'un salarié, l'Employeur doit lui payer tout salaire ou autre avantage qu'il peut lui devoir en vertu de la convention, à la première paie qui suit son départ.
- 23.10 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé-1, en autant que ce soit techniquement possible et, le tout, conformément aux différents règlements des ministres impliqués.

#### ARTICLE 24 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

- 24.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée normale de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal.

#### 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.
- 25.02 Si un salarié utilise son véhicule, lorsque spécifiquement requis par l'Employeur, celui-ci lui verse 0,45 \$ le kilomètre.

- 25.03 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en donnant trente (30) jours d'avis.
- 25.04 L'Employeur fournit au responsable des travaux publics un véhicule pour la réalisation de son travail.

#### **ARTICLE 26 VÊTEMENTS ET OUTILS**

- 26.01 L'Employeur fournit aux salariés col bleu qui en font la demande, les vêtements et outils mentionnés à l'annexe «D».
- 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.

#### **ARTICLE 27 CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE**

- 27.01 L'Employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, en autant que ce contrat de sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail des salariés de l'Employeur, et ce, pour tout salarié dont le nom apparaît à la liste d'ancienneté (Annexe «A») et n'empêche pas le rappel de salariés mis à pied qui possèdent les aptitudes requises pour l'exécution dudit travail.
- 27.02 Sous réserve de l'alinéa précédent, tout travail exécuté actuellement en tout ou en partie par les salariés de l'Employeur continue d'être effectué par lesdits salariés.

#### **ARTICLE 28 PROTECTION JUDICIAIRE**

- 28.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'Employeur.
- 28.02 L'Employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit, au secrétaire-trésorier, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite ;

- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation ;
  - c) qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.
- 28.03 Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur comme conseil au procureur choisi par l'Employeur.

## **ARTICLE 29**      **PERFECTIONNEMENT**

- 29.01 Si le salarié suit un cours à la demande de l'Employeur, celui-ci lui rembourse cent pour cent (100 %) de ses frais d'inscription. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde, lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.
- 29.02 L'Employeur rembourse au salarié régulier cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec son emploi. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

## **ARTICLE 30**      **SÉCURITÉ ET SANTÉ**

- 30.01 La Municipalité doit prendre tous les moyens nécessaires et requis par la loi pour protéger la santé et la sécurité des salariés. À cette fin, la Municipalité et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. La Municipalité et le Syndicat acceptent, dans ce but, de se rencontrer et de discuter de toute question relative à la gestion de la santé et de la sécurité au travail.
- 30.02
- a) Tout salarié ou tout délégué du Syndicat en son nom peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa santé et sa sécurité ou celle de tout autre salarié.
  - b) Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur doit établir, à la satisfaction du salarié et du Syndicat, l'absence ou l'élimination du danger avant que le travail ne reprenne.
  - c) Aucune perte de droit de bénéficier du salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.

- d) Les droits acquis par le présent article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'Employeur.

### **ARTICLE 31 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 31.01 Les parties prennent en compte la décision de la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pour déterminer si un accident ou une maladie survenus au travail ou à l'occasion du travail, l'incapacité, son degré, sa durée, la date où le salarié peut reprendre son travail, et en général toute question se rapportant à cet accident ou maladie de travail.
- 31.02 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail.
- 31.03 Les frais payables au salarié à l'occasion d'un accident ou d'une maladie de travail, sont ceux prévus et assumés par la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
- 31.04 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures de travail, à la disposition des salariés afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires.
- 31.05 Le salarié blessé a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'établissement de santé le plus près aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement.
- 31.06 En cas d'accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, les jours d'absences n'affectent pas le nombre de jours de maladie accumulés au crédit du salarié.

### **ARTICLE 32 FONDS DE PENSION**

- 32.01 À compter du premier (1<sup>er</sup>) janvier 2021, l'Employeur verse à chaque salarié col bleu et chaque salarié col blanc, à temps complet, un montant équivalent à cinq (5%) pourcent de son salaire mensuel à titre de participation dans son REER collectif.
- À compter du premier (1<sup>er</sup>) janvier 2022, la cotisation de l'Employeur augmentera à cinq point cinq pourcent (5,5%).
- 32.02 L'Employeur retient à chaque salarié, un montant équivalent à la participation de l'Employeur de son salaire mensuel, à titre de participation personnelle au régime de retraite.

L'Employeur remet, à la fin de chaque mois, au fiduciaire choisi par le syndiqué les sommes ainsi perçues.

32.03 Il faut entendre par «salaire mensuel », le montant de salaire brut gagné dans un mois à l'exclusion des heures supplémentaires.

32.04 L'Employeur consent à ce que la partie syndicale décide de transférer leur régime au régime RRFS-FTQ en cours de convention et effectuera les retenues et remises requises, si tel est le cas.

### **ARTICLE 33 ASSURANCE 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) remettre au Syndicat une copie des polices d'assurances lors de leur renouvellement et une copie de tout amendement lors de sa prise d'effet.

33.02 Sous réserve de la clause 4.19 et 4.21, dans le cas d'absence due à la maladie, le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie d'un maximum de six (6) jours de congés de maladie (48 heures) qui lui sont crédités au premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congé de maladie est accordé à raison de 6/12 de journée par mois entre la date de son embauche et le 31 décembre suivant.

Le salarié a un minimum de deux (2) jours de congés de maladies ou affaire familiale.

Un salarié reçoit son salaire normal pour la durée de l'absence durant un congé de maladie auquel il a droit.

33.03 Les jours de congés de maladie non utilisés sont monnayés au trente et un (31) décembre de l'année en cours au taux du salaire applicable.



**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS****ANNEXE «A »****1<sup>er</sup> janvier 2021****LISTE D'ANCIENNETÉ**

Nom	Date d'embauche	Ancienneté	Classification	Statut
<b>SALARIÉS COLS BLEUS</b>				
	2014-04-14	6 ans et 8 mois ½	Responsable des travaux publics et opérateur journalier	Temps complet
	2016-12-09	4 ans et 22 jours	Opérateur journalier et mécanicien	Temps complet
	1975-03-31	45 ans	Opérateur journalier	Temps partiel
	2009-12-11	9 237,75 heures	Opérateur journalier	Temps partiel
	2008-12-01	2 019,75 heures	Opérateur journalier	Temps partiel
	2012-01-23	89,25 heures	Opérateur journalier	Temps partiel
	1989-12-11	3 152 heures	Employé de voirie	Temps Partiel
	2012-01-23	440,75 heures	Employé de voirie	Temps partiel
	2014-04-08	765,75 heures	Employé de voirie	Temps partiel
	2016-10-25	120 heures	Employé de voirie	Temps partiel
	2018-11-05	178,25 heures	Employé de voirie	Temps partiel
<b>SALARIÉS COLS BLANCS</b>				
	2011-07-04	1 305,75 heures	Concierge	Temps partiel
	2020-05-05	7 mois et 26 jours	Secrétaire adjointe trésorière	Temps complet

Malgré que la salariée qui détient le poste de concierge ne présente que 1 305,75 heures d'ancienneté, les parties conviennent que cette salariée, à compter de la date de la signature de la convention collective, bénéficie du taux horaire prévu à l'échelon 3 de sa classification comme concierge.

**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS****ANNEXE «B »****SÉCURITÉ D'EMPLOI**

<b>NOM</b>	<b>DATE D'EMBAUCHE</b>	<b>ANCIENNETÉ</b>	<b>CLASSIFICATION</b>	<b>STATUT</b>
<b>SALARIÉS COLS BLEUS (TEMPS COMPLET)</b>				
	2014-04-14	6 ans et 8 mois ½	Responsable des travaux publics et opérateur journalier	Temps complet
	2016-12-09	4 ans et 22 jours	Opérateur journalier et mécanicien	Temps complet
<b>SALARIÉS COLS BLANCS (TEMPS COMPLET)</b>				
	2020-05-05	7 mois et 26 jours	Secrétaire trésorière adjointe	Temps complet

## MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS

## ANNEXE « C »

## ÉCHELLE SALARIALE

TITRES ET NIVEAUX	31-12-2020		01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023	01-01-2024	01-01-2025
	TAUX HORAIRE	ÉCHELONS	TAUX HORAIRE	TAUX HORAIRE	TAUX HORAIRE	TAUX HORAIRE	TAUX HORAIRE
<b>I</b>			1,00 \$	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
Responsable des travaux publics et opérateur journalier	24,58 \$ 25,86 \$ 27,16 \$	1 2 3	25,58 \$ 26,86 \$ 28,16 \$	26,09 \$ 27,40 \$ 28,72 \$	26,61 \$ 27,95 \$ 29,30 \$	27,15 \$ 28,50 \$ 29,88 \$	27,69 \$ 29,07 \$ 30,48 \$
<b>II</b>							
Opérateur journalier et mécanicien	22,63 \$ 23,77 \$ 24,89 \$	1 2 3	23,63 \$ 24,77 \$ 25,89 \$	24,10 \$ 25,27 \$ 26,41 \$	24,58 \$ 25,77 \$ 26,94 \$	25,08 \$ 26,29 \$ 27,47 \$	25,58 \$ 26,81 \$ 28,02 \$
<b>III</b>							
Opérateur journalier	21,80 \$ 23,12 \$ 24,07 \$	1 2 3	22,80 \$ 24,12 \$ 25,07 \$	23,26 \$ 24,60 \$ 25,57 \$	23,72 \$ 25,09 \$ 26,08 \$	24,20 \$ 25,60 \$ 26,60 \$	24,68 \$ 26,11 \$ 27,14 \$
<b>IV</b>							
Secrétaire-trésorière adjoite	20,15 \$ 21,16 \$ 22,21 \$	1 2 3	21,15 \$ 22,16 \$ 23,21 \$	21,57 \$ 22,60 \$ 23,67 \$	22,00 \$ 23,06 \$ 24,15 \$	22,44 \$ 23,52 \$ 24,63 \$	22,89 \$ 23,99 \$ 25,12 \$
<b>V</b>							
Employé de voirie	19,66 \$ 20,69 \$ 21,71 \$	1 2 3	20,66 \$ 21,69 \$ 22,71 \$	21,07 \$ 22,12 \$ 23,16 \$	21,49 \$ 22,57 \$ 23,63 \$	21,92 \$ 23,02 \$ 24,10 \$	22,36 \$ 23,48 \$ 24,58 \$
<b>VI</b>							
Concierge	15,84 \$ 16,67 \$ 17,52 \$	1 2 3	16,84 \$ 17,67 \$ 18,52 \$	17,18 \$ 18,02 \$ 18,89 \$	17,52 \$ 18,38 \$ 19,27 \$	17,87 \$ 18,75 \$ 19,65 \$	18,23 \$ 19,13 \$ 20,05 \$

**Avancement d'échelons** : La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée à la suite d'une promotion.

- Pour les salariés **à temps complet**, le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelon, par étape annuelle, dont chacune est constituée d'un échelon. L'avancement d'échelon de la ou du salarié est accordé à la date anniversaire (quantième et mois) d'embauche.
- Pour les salariés **auxiliaires ou à temps partiel**, le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelon après avoir travaillé 2080 heures pour un salarié col bleu et 1820 heures pour un salarié col blanc.

**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS****ANNEXE «D »****VÊTEMENTS ET OUTILS**

- Imperméable
- Salopettes
- Bottes de sécurité, bottes de caoutchouc et claques
- L'employeur débourse un montant forfaitaire de **300.00 \$** chaque année pour l'achat de bottes de sécurité, de bottes de caoutchouc et de claques pour le salarié régulier à temps complet.

Le salarié auxiliaire et le salarié à temps partiel bénéficie du montant de **300.00 \$** proportionnellement au temps travaillé par rapport au salarié à temps complet.

- Casque de sécurité avec doublure d'hiver
- Gants d'été et d'hiver
- Gants de caoutchouc
- Manteaux d'hiver, aux salariés réguliers et au besoin.

**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS****ANNEXE « E »****RESPONSABLE DES TRAVAUX PUBLICS ET OPÉRATEUR JOURNALIER****DESCRIPTION DE TÂCHES*****Sommaire général :***

- Conduit des camions (de type 10 roues) et autres équipements roulants;
- À titre de responsable des travaux publics, il coordonne l'exécution des travaux des opérateurs journaliers et employés de voirie relativement aux travaux publics;
- Relève de la directrice générale et secrétaire-trésorière.

***Tâches et responsabilités principales :***

- Planifie les travaux à être exécutés en regard du réseau routier, de la signalisation et des propriétés municipales en fonction des besoins, des normes et règlements en vigueur;
- À titre de responsable des travaux publics, il s'assure que les nouveaux employés reçoivent la formation adéquate et il dirige diplomatiquement les employés.
- À titre de responsable des travaux publics, il établit et assure le suivi des horaires de travail et le respect de l'échéancier des travaux.
- Veille à la bonne utilisation des équipements et de l'entretien de ceux-ci conformément aux directives et aux législations applicables;
- Agit comme opérateur journalier;
- Est appelé à exécuter certains travaux de mécanique;
- Accomplit, à la demande de son supérieur immédiat, toute autre tâche connexe à sa fonction.

***Exigences du poste***

- Aptitudes à travailler dans plusieurs champs d'activités dont la mécanique;
- Détenteur d'un permis de conduire classe 1.

**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS****ANNEXE « E »****OPÉRATEUR JOURNALIER / MÉCANICIEN****DESCRIPTION DE TÂCHES*****Sommaire général :***

- Conduit des camions (de type 10 roues) et autres équipements roulants et effectue des tâches reliées à la mécanique;
- Relève du responsable des travaux publics.

***Tâches et responsabilités principales :*****À TITRE D'OPÉRATEUR JOURNALIER**

- Effectue les travaux d'entretien et de construction de chemins, de déneigement, de signalisation routière, de réparations et d'entretien de bâtiments municipaux, de installations et équipements de parcs;
- Effectue les travaux de vérifications, d'entretien et de réparations mineures des véhicules, de la machinerie et de l'outillage;
- Procède au fauchage des terrains municipaux (tracteur et débroussaillage);

**À TITRE DE MÉCANICIEN**

- Effectue les travaux de vérification et d'entretien des véhicules motorisés du parc roulant municipal;
- Effectue les travaux de réparations majeures sur les véhicules ainsi que sur la machinerie et l'outillage, en autant que l'employeur dispose des équipements;
- Gère l'inventaire des pièces et outils;
- Accomplit, à la demande de son supérieur immédiat, toute autre tâche connexe à sa fonction.

***Exigences du poste :***

- Diplôme spécialisé en mécanique;
- Doit détenir un permis de conduire classe 3;
- Détenir un permis de conduire classe 1 serait un avantage.

**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS****ANNEXE « E »****OPÉRATEUR JOURNALIER****DESCRIPTION DE TÂCHES*****Sommaire général :***

- Conduit des camions (de type 10 roues) et autres équipements roulants;
- Relève du responsable des travaux publics.

***Tâches et responsabilités principales :***

- Effectue les travaux d'entretien et de construction de chemins, de déneigement, de signalisation routière, de réparations et d'entretien de bâtiments municipaux, d'installations et équipements de parcs;
- Effectue les travaux de vérifications, d'entretien et de réparations mineures des véhicules, de la machinerie et de l'outillage;
- Procède au fauchage des terrains municipaux (tracteur et débroussaillage);
- Accomplit, à la demande de son supérieur immédiat, toute autre tâche connexe à sa fonction.

***Exigences du poste :***

- Doit détenir un permis de conduire classe 3;
- Détenir un permis de conduire classe 1 serait un avantage

**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS**

**ANNEXE « E »**

**SECRETAIRE-TRESORIÈRE ADJOINTE**

**DESCRIPTION DE TÂCHES**

***Sommaire général :***

- Assiste le directeur général et le secrétaire trésorier dans l'exécution du travail quotidien;
- Relève du directeur général et secrétaire-trésorier.

***Tâches et responsabilités principales :***

- Exécute le travail de secrétariat et de réception
- Transcrit et prépare la correspondance, les ententes, les contrats et autres documents à partir de notes sténographiques ou de textes écrits;
- Effectue certaines tâches comptables;
- Accomplit, à la demande de son supérieur immédiat, toute autre tâche connexe à sa fonction.

***Exigences du poste :***

- Diplôme en secrétariat ou en bureautique ou équivalent.

**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS****ANNEXE « E »****EMPLOYÉ DE VOIRIE****DESCRIPTION DE TÂCHES*****Sommaire général :***

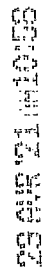
- Conduit des véhicules lourds de type tracteur de ferme, souffleur et autres équipements roulants;
- Relève du responsable des travaux publics.

***Tâches et responsabilités principales :***

- Assiste l'opérateur journalier dans les travaux d'entretien et de construction de chemins, de déneigement, de signalisation routière, de réparations et d'entretien de bâtiments municipaux, d'installations et équipements de parcs;
- Aide à la vérification, à l'entretien et aux réparations mineures des véhicules, de la machinerie et de l'outillage;
- Procède au fauchage des terrains municipaux (tracteur et débroussaillage);
- Accomplit, à la demande de son supérieur immédiat, toute autre tâche connexe à sa fonction.

***Exigence du poste :***

- Doit détenir un permis de conduire classe 5.



**MUNICIPALITÉ DE SACRÉ-CŒUR-DE-JÉSUS**

**ANNEXE « E »**

**CONCIERGE**

**DESCRIPTION DE TÂCHES**

***Sommaire général :***

- Assurer l'entretien des locaux municipaux que le directeur général lui désigne;
- Relève du directeur général.

***Tâches et responsabilités principales :***

- Laver, nettoyer, désinfecter, épousseter
- Effectuer le grand ménage une fois par année
- Faire le lavage des fenêtres deux fois par année ou plus
- Informer son supérieur immédiat des déficiences constatées
- Accomplir, à la demande du directeur général, toutes autres tâches connexes à sa fonction

***Exigences du poste :***

- Disponibilité les fins d'après-midi à toutes les semaines ou plus sur demande du directeur général