

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-2019-8793

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-5997

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINT-ODILON 111, RUE DE L'HÔTEL-DE-VILLE SAINT-ODILON (QUÉBEC) G0S 3A0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5270 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8  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 : 2019-12-12	Nombre de salariés visés : 14	Date début : 2020-01-01
Date dépôt : 2019-12-17		Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Sylvain Auclair  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757    2019-12-19  
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  
Téléphone : (418) 644-5757  
Télécopieur : (418) 528-0559

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE  
SAINT-ODILON




AU COEUR d'un monde de possibilités DEPUIS 1855

ET

LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5270



Syndicat canadien de  
la fonction publique 

EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020  
AU 31 DÉCEMBRE 2024

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	1
ARTICLE 3	DROITS DE L'EMPLOYEUR .....	1
ARTICLE 4	COOPÉRATION .....	1
ARTICLE 5	DÉFINITIONS .....	2
ARTICLE 6	CLASSIFICATION .....	4
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ.....	5
ARTICLE 8	UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	6
ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL .....	9
ARTICLE 10	SALAIRES.....	10
ARTICLE 11	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	11
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES.....	13
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE .....	14
ARTICLE 14	CONGÉS DE MALADIE.....	16
ARTICLE 15	CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX .....	17
ARTICLE 16	CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	18
ARTICLE 17	SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE .....	18
ARTICLE 18	ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL .....	19
ARTICLE 19	TRANSPORT.....	19
ARTICLE 20	PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	20
ARTICLE 21	RÉGIME SYNDICAL.....	21
ARTICLE 22	COMITÉS .....	22
ARTICLE 23	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	23
ARTICLE 24	ARBITRAGE.....	24
ARTICLE 25	MESURES DISCIPLINAIRES .....	24
ARTICLE 26	SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	25
ARTICLE 27	ASSURANCE COLLECTIVE .....	26
ARTICLE 28	RÉGIME DE RETRAITE .....	26

## TABLE DES MATIÈRES

(suite)

ARTICLE 29	PROTECTION JUDICIAIRE.....	26
ARTICLE 30	JURÉ OU TÉMOIN .....	26
ARTICLE 31	NON DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	27
ARTICLE 32	ANNEXES .....	27
ARTICLE 33	VALIDITÉ.....	27
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION .....	28
ANNEXE « A »	LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS.....	29
ANNEXE « B »	LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES. ....	30
ANNEXE « C »	LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS SAISONNIERS. ....	31
ANNEXE « D »	CLASSIFICATION DES EMPLOIS .....	32
ANNEXE « E »	ÉCHELLES SALARIALES ET SALAIRES À L'EMBAUCHE.....	33
ANNEXE « F »	FORMULAIRE D'EMBAUCHE.....	34
LETTRE D'ENTENTE #1	CONCERNANT M. [REDACTED], PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉNAGER... ..	35
LETTRE D'ENTENTE #2	GARDE POUR L'EAU POTABLE EN PÉRIODE HIVERNALE.....	36

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

- 1.1 La présente convention régit les relations et les conditions de travail justes et équitables entre l'employeur et ses employés couverts par le certificat d'accréditation (AQ-2001-5997) émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5270.
- 1.2 Le but de la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur, le syndicat et tous les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail, la protection des employés et de la propriété.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.1 L'employeur de Saint-Odilon-de-Cranbourne reconnaît que le syndicat est un partenaire privilégié et entend lui donner la place qui permet et favorise l'application de la présente entente.
- 2.2 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter les employés et conclure toute entente en leur nom.
- 2.3 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties ayant pour fin l'application des présentes et ses résultantes. Chacune des parties peut s'adjoindre toute personne ressource si nécessaire.
- 2.4 La présente a pour effet de rendre nulle toute entente individuelle ultérieure ou postérieure à la présente convention.
- 2.5 Sauf en cas d'urgence, toute personne qui n'est pas visée au certificat d'accréditation n'exécute pas les tâches remplies par les membres de l'unité visée par la présente. De façon exceptionnelle, une personne qui n'est pas visée par le certificat d'accréditation peut effectuer des tâches remplies par les membres de l'unité si l'ensemble des employés à temps complet et des employés temporaires sont affectés à des tâches ou ne sont pas disponibles pour effectuer des tâches, et ce, tant qu'il ne s'agit pas d'une situation régulière.
- 2.6 La convention ne s'applique pas à l'employé qui, après entente avec le syndicat, est embauché sous l'égide d'un programme gouvernemental ou d'un programme prévu pour parfaire sa formation ou faciliter son adaptation au travail. Il est toutefois convenu que les employés de ces programmes n'auront pas pour effet de réduire le nombre de postes couverts par la présente convention. Les heures travaillées par un employé sous l'égide d'un programme ne seront pas reconnues dans le calcul de l'ancienneté dans l'éventualité où cet employé était par la suite embauché à titre d'employé saisonnier, temporaire ou permanent.

## **ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR**

- 3.1 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

## **ARTICLE 4 COOPÉRATION**

- 4.1 L'employeur s'engage à traiter tous les employés avec considération, et le syndicat s'engage à encourager ses employés à fournir un travail loyal et honnête.

## ARTICLE 5 DÉFINITIONS

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

- 5.1 **Ancienneté** : période totale en années, mois et jours pendant laquelle un employé a été en service continu pour l'employeur dans des emplois couverts par l'unité de négociation à compter de sa première journée de prestation de travail si celui-ci n'a pas été à l'emploi comme employé temporaire ou saisonnier. Le calcul de l'ancienneté se fait selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

La période où l'employé travaille à titre d'employé temporaire ou saisonnier lui est reconnue de façon cumulative dans le calcul de son ancienneté. L'ancienneté dans ce cas est calculée selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

- 5.2 **Chef d'équipe** : Tout employé qui, à la demande du représentant de l'employeur, coordonne ou surveille un ou plusieurs salariés, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation. En collaboration avec la direction générale ou avec son représentant, le chef d'équipe aux travaux publics participe à l'élaboration du plan de travail et à son exécution et il le communique aux employés des travaux publics. Il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires ou de conseiller l'employeur pour l'imposition de telle mesure.

L'employé appelé à agir à titre de chef d'équipe reçoit la prime de chef d'équipe prévue à l'article 10 pour les journées de travail effectuées à ce titre.

- 5.3 **Conjoints** :

- a) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
- c) Les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 5.4 **Convention** : La présente convention collective de travail.

- 5.5 **Date d'embauche** : date du premier jour de prestation de travail.

- 5.6 **Employé** : employé couvert par le certificat d'accréditation AQ-2001-5997 émis par le Commissaire du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5270.

- 5.7 **Employé saisonnier** : employé temporaire embauché pour une période minimum de 20 semaines régulières et consécutives (800 heures) à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs, mais d'un maximum de 36 semaines régulières à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs avant que l'employeur ne s'engage à procéder à l'affichage d'un poste permanent. Le rappel de ces employés est effectué conformément à la liste prévue à l'annexe « C ». L'employeur peut aussi utiliser un employé saisonnier pour remplacer un employé permanent absent, et ceci, pour la durée de l'absence.

- 5.8 **Employé permanent** : employé titularisé à un ensemble de tâches requérant qu'il y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures normales de travail et ayant complété la période de probation prévue à la convention collective. La liste des employés de l'annexe «A» fait état des employés permanents et de leur ancienneté.

- 5.9 **Employé en probation** : employé permanent, saisonnier ou temporaire affecté à un poste, mais qui n'a pas complété la période de probation tel que défini à l'article 5.19. Cet employé est assujéti à la convention

collective, sauf en ce qui a trait aux bénéficiaires du régime de retraite, du régime d'assurance collective et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi, à moins que cet employé eût déjà ces avantages auprès de l'employeur avant le début de sa période de probation.

5.10 **Employé en période d'essai** : employé permanent ou saisonnier qui a obtenu un poste par affichage et qui n'a pas complété la période de familiarisation prévue à l'article 8.7 pour être confirmé sur ce poste.

5.11 **Employé temporaire** : tout employé embauché à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un ensemble de tâches qui est requis pour une période n'excédant pas 1 440 heures sur 12 mois lors d'un surcroît de travail ou d'une absence ainsi que d'un congé accordé en vertu d'une disposition prévue à la convention collective. L'employé temporaire bénéficie de tous les avantages applicables de la convention.

L'employeur peut aussi utiliser un employé temporaire pour remplacer un employé saisonnier ou permanent absent, et ceci, pour la durée de l'absence.

Le droit de l'employé temporaire d'être sur la liste de rappel « temporaires » s'acquiert après la période de probation prévue à l'article 5.18.

L'employeur s'engage à procéder à l'affichage d'un poste saisonnier ou permanent si un employé temporaire effectue plus de 1 440 heures sur une période de 12 mois dans une seule fonction.

Dans le cas d'un surcroît de travail dans une fonction qui excède 1 440 heures sur 12 mois, l'employeur s'engage à créer un poste permanent et à procéder à l'affichage, à moins qu'en fonction des besoins du service il ne soit pas possible qu'une seule personne puisse accomplir les tâches requises, notamment lorsque les besoins du service sont pour une période précise de l'année qui requiert l'embauche de plusieurs temporaires en même temps même si le cumul des heures effectuées par ces employés occupant une même fonction excède 1 440 heures.

5.12 **Employé à temps partiel** : employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celles prévues pour une semaine normale de travail. Les dispositions concernant les avantages sociaux s'appliquent à cet employé permanent au prorata des heures travaillées.

5.13 **Employé à temps plein** : employé qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.

5.14 **Employé étudiant** : désigne tout employé normalement inscrit à une école, un collège ou une université reconnue, et qui est embauché temporairement. Cet employé ne travaille pas au terrain de jeux.

Il est couvert par l'ensemble des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéficiaires du régime d'assurance collective.

5.15 **Employeur** : la municipalité de Saint-Odilon-de-Cranbourne.

5.16 **Grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

5.17 **Liste de rappel** : liste apparaissant aux annexes « B » et « C ». Le rappel se fait par date d'embauche en fonction des qualifications requises, et l'employé rappelé doit répondre aux exigences normales du travail à accomplir.

5.18 **Mise à pied** : action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 8.

- 5.19 **Période de probation** : période d'emploi à laquelle toute personne est soumise. La période est de 960 heures travaillées selon les heures régulières du poste à compter du 1<sup>er</sup> jour de prestation de travail dans son poste.
- 5.20 **Poste** : ensemble de tâches accomplies par un employé.
- 5.21 **Promotion** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention, appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.22 **Rappel** : action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 5.23 **Rétrogradation** : nomination d'un employé régi par la présente convention, appartenant à une classe de rémunération inférieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.24 **Supérieur immédiat** : La personne non régie par la convention de qui l'employé prend régulièrement des directives de travail; cette personne constitue, à l'égard d'un employé, le premier palier d'autorité.
- 5.25 **Syndicat** : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5270.

## ARTICLE 6 CLASSIFICATION

- 6.1 La classification des emplois est celle apparaissant à l'annexe « D » de la présente convention collective.
- 6.2 Si au cours de la durée de cette convention, une fonction n'est pas prévue dans la classification de la présente convention collective, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la définition et le salaire.
- À défaut d'entente, la procédure de règlement de griefs s'applique, et l'arbitre détermine le titre, la définition et le salaire de la fonction.
- 6.3 L'employé, qui prétend que les attributions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle sont différentes de celles prévues à la fonction, peut recourir à la procédure de règlement de griefs aux fins de faire réévaluer son emploi. Il doit toutefois soumettre préalablement son cas au comité de relations de travail.
- Aux fins de déterminer l'indemnité à titre de compensation, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification. Dans ce cas, l'employé reçoit l'indemnité à titre de compensation pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué. Si l'arbitre fait droit au grief, l'employeur doit alors pourvoir l'emploi ainsi réévalué selon les modalités prévues à la présente convention collective.
- 6.4 Lors de l'embauche de nouveaux employés, l'employeur peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.
- 6.5 L'annexe « E » peut être mise à jour pour tenir compte de la création, l'abolition, la modification des emplois ainsi que des modifications d'évaluation avec l'accord des parties.

## ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

- 7.1 L'ancienneté des employés permanents se calcule à partir de la date d'embauche en jour, mois et année. Dans tous les calculs, les heures supplémentaires ne sont pas calculées, mais les congés et autres avantages prévus à la convention le sont.
- 7.2
- a) L'employé permanent acquiert un droit d'ancienneté dès qu'il a complété sa période de probation prévue à l'article 5.19, et ce, conformément à l'article 5.1.
  - b) Lorsqu'un employé à temps partiel obtient le statut d'employé à temps complet, l'ancienneté acquise comme employé à temps partiel lui est alors créditée.
  - c) Lorsqu'un employé temporaire ou saisonnier obtient le statut d'employé permanent, les heures normales comme employé temporaire ou saisonnier lui sont reconnues conformément à l'article 5.1 aux fins de sa période de probation et dans le calcul de son ancienneté comme employé permanent, à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture de son lien d'emploi entre le moment où il a été employé temporaire ou saisonnier et le moment où il obtient le statut d'employé permanent.
- 7.3 L'ancienneté des employés permanents a toujours préséance sur la durée d'emploi des employés saisonniers ou temporaires dans le cadre de l'application de l'article 8.
- 7.4 Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois ;
  - b) absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ;
  - c) absence autorisée pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention ;
  - d) absence pour accident de travail ou maladie reliée au travail ;
  - e) congé parental.
- 7.5 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi ;
  - b) renvoi pour juste cause ;
  - c) lors de la retraite ;
  - d) mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois ;
  - e) absence pour maladie non reliée au travail ou accident non relié au travail après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'absence ;
  - f) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de l'employé si l'employé n'a pas été joint par téléphone ou s'il a manifesté son intention de ne pas revenir au travail. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une semaine si l'employé est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.

7.6 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « A » fait état en date de la signature de la convention du nom des employés permanents ainsi que de leur ancienneté; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des employés qui y sont inscrits en date de la signature de la convention.

Au plus tard le 15 février de chaque année, l'employeur fait la mise à jour de la liste d'ancienneté des employés permanents et la transmet au syndicat.

7.7 Les listes des employés saisonniers et temporaires jointes à la convention comme annexes « B » et « C » font état en date de la signature de la convention du nom des employés et de leur date d'embauche. La date d'embauche est utilisée pour le rappel au travail des employés ainsi que dans l'application de l'article 8.

7.8 . L'employé permanent déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité dans les douze (12) mois de son déplacement ou de sa promotion ; pendant cette période de douze (12) mois, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté.

Après cette période de douze (12) mois, il perd son ancienneté.

## **ARTICLE 8 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

8.1 Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste vacant, tel poste doit être affiché aux endroits prévus à cet effet, durant une période de sept (7) jours ouvrables.

L'employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu au présent article, mais doit le faire en respectant l'ancienneté de l'annexe « A » ou la date d'embauche établie aux annexes « B » ou « C », pourvu que l'employé ait les qualifications requises et qu'il réponde aux exigences normales du travail à accomplir.

L'employeur peut aussi rendre disponible l'affichage par le biais du courrier électronique.

8.2 Tout employé de l'unité de négociation visée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'employeur, avec copie au syndicat.

8.3 L'avis d'affichage contient :

- a) la classe d'emplois visée ;
- b) le salaire ;
- c) le service ;
- d) la période d'affichage ;
- e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel, temporaire ou saisonnier) et le nombre d'heures ;
- f) l'horaire de travail ;
- g) la description sommaire de l'emploi ;
- h) les qualifications et exigences normales requises.

L'employeur transmet une copie de l'affichage au syndicat.

- 8.4 A) À la suite de l'avis d'affichage, le poste doit être pourvu dans les trente (30) jours ouvrables, conformément à la séquence mentionnée ci-après :
- a) le poste est accordé à l'employé permanent qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences minimales du poste au sein des employés de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature ;
  - b) si le poste n'est pas pourvu, en vertu de l'alinéa a) précédent, le poste est accordé à l'employé saisonnier ou temporaire qui a postulé et qui répond aux exigences minimales du poste et dont le nom apparaît sur l'annexe « B » ou « C » de la convention collective suivant la plus ancienne date d'embauche chez l'employeur.

Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des employés, l'employeur peut, pour pallier le manque de scolarité requise ou le manque d'expérience requise :

- reconnaître à un employé une ou des années d'expérience qu'il juge pertinente comme équivalence au manque de scolarité ;
  - reconnaître, pour un employé, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience ;
- c) si le poste n'a pas été accordé, en vertu des alinéas a) ou b), à toute autre personne qualifiée pour occuper le poste au choix de l'employeur.
- B) Dans tous les cas, le candidat auquel le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit répondre aux exigences normales du poste.
- C) Si un employé en congé de maternité ou parental obtient le poste, celui-ci peut être pourvu de façon temporaire jusqu'à son retour.

8.5 Une fois le candidat choisi, l'employeur en informe par écrit le syndicat en fournissant une copie de l'annexe « F ».

8.6 Un employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation, après en avoir été exclu moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps où l'employé est exclu de l'unité.

8.7 Un employé auquel un poste est attribué, à la suite d'un affichage, a droit à une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours civils.

L'employeur peut mettre fin à telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger de l'employé qu'il retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier ou temporaire) s'il ne répond pas aux exigences normales de son nouveau poste. Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve.

8.8 Pendant la période de familiarisation, l'employé auquel le poste est attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier ou temporaire).

L'employé qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

8.9 Dans tous les cas de promotion, il doit y avoir affichage conformément au présent article.

**8.10 Poste temporairement dépourvu de son titulaire :**

Dans tous les cas où l'employeur décide de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire, la procédure prévue au présent article ne s'applique pas. L'employeur doit pourvoir ce poste temporairement dépourvu de son titulaire en respectant l'ancienneté de l'annexe « A » ou la date d'embauche établie aux annexes « B » ou « C », pourvu que l'employé soit intéressé, qu'il ait les qualifications requises et qu'il réponde les exigences normales du travail à accomplir. Si personne n'est disponible ou accepte, alors, l'employeur peut embaucher la personne de son choix.

- 8.11 Si un employé permanent est appelé par l'employeur à exercer temporairement pour au moins une (1) journée une fonction autre que son occupation normale, il reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

L'employé permanent appelé à exercer temporairement une fonction autre que son occupation normale conserve le taux de salaire de son emploi même si le salaire fixé pour cette fonction temporaire est moindre que son occupation normale.

- 8.12 L'employeur peut faire des mutations dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le syndicat au comité de relations du travail.

- 8.13 Lorsque l'employeur décide d'effectuer une mise à pied d'un ou plusieurs employés dans un service, et pourvu que les employés qui restent au travail aient les qualifications requises et répondent aux exigences normales du travail à accomplir, l'employeur met à pied en commençant par l'employé le moins ancien de la classe d'emplois où la mise à pied est requise, dans le service concerné.

- 8.14 La mise à pied se fait en informant par écrit l'employé au moins cinq (5) jours à l'avance.

- 8.15 L'employé qui doit être mis à pied par application de l'article précédent peut lui-même déplacer l'employé le moins ancien d'une autre classe d'emplois de son service, à la condition qu'il ait les qualifications requises et qu'il réponde les exigences normales du travail à accomplir et à la condition que cela ne constitue pas une promotion.

L'employé qui ne peut en déplacer un autre, par application de ce qui précède, est mis à pied.

- 8.16 Le rappel au travail des employés saisonniers ou temporaires mis à pied se fait en tenant compte des critères suivants : la ou les classifications de l'employé et la date d'embauche.

- 8.17 Le fait pour un employé de ne pas postuler à un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.

**8.18 Sécurité d'emploi**

Aucun employé permanent dont le nom figure à l'annexe « A » en date de la signature de la présente convention ne peut être mis à pied, congédié, ni subir une baisse de salaire par suite de manque de travail, de modification à sa fonction, de changement apporté à la structure de l'employeur ou à la suite d'attribution de contrat à forfait. Il est convenu que cette sécurité est nominative et ne peut s'appliquer aux employés qui accèderont à la permanence après la signature de la présente convention.

- 8.19 L'employé saisonnier qui accèdera à un poste permanent conservera sa garantie de vingt (20) semaines consécutives (800 heures).

## ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

9.1 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, du lundi au jeudi, entre 6h30 et 18h puis le vendredi, entre 6h30 et midi à 12 h.

9.2 Pour la période correspondant au contrat du ministère des Transports, le nombre d'heures garanties est calculé selon la méthode suivante : le nombre de semaines travaillées multiplié par 40 heures. Cette période débute le dimanche précédent le début du contrat et se termine le samedi suivant la fin du contrat. Les parties conviennent que l'horaire de travail est réparti sur une base hebdomadaire, soit du dimanche au samedi. Toutefois, en l'absence d'opérations reliées au déneigement, la semaine de travail est du lundi au vendredi entre 6h30 et 18h. La journée ne peut excéder quinze (15) heures.

Les employés saisonniers affectés au déneigement entrent en fonction dès que les besoins se manifestent, et ce, à l'intérieur du contrat du ministère des Transports.

### 9.3 **Responsable du système de traitement des eaux et des bâtiments**

La semaine normale du responsable du système de traitement des eaux et des bâtiments est de quarante (40) heures réparties conformément à l'horaire établi par entente entre le syndicat et l'employeur.

### **Conditions applicables à tous les employés**

9.4 Tous les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

9.5 L'employé qui doit être au travail pour une période minimale de 6 heures dans une même journée doit prendre une période de repas d'au minimum de trente (30) minutes et d'au maximum soixante (60) minutes.

9.6 L'employé a droit à une pause-café de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque moitié de période complète de trois (3) heures supplémentaires.

9.7 Pour des raisons particulières et exceptionnelles, la pause-café peut être annulée sur demande du supérieur et sur acceptation des employés du groupe de travail concerné. Après entente, ce temps peut être repris, mais ne peut l'être en heures supplémentaires. La pause-café ne peut être rémunérée si elle n'a pas été prise.

Exceptionnellement, si la pause-café n'a pu être reprise durant les heures normales de travail, elle sera rémunérée en heures supplémentaires après acceptation par le représentant de l'employeur.

L'employé qui choisit librement de ne pas utiliser la pause-café à laquelle il a droit ne peut reprendre ce temps et elle ne peut être rémunérée.

9.8 Dans le cas des employés sans horaire tel que défini précédemment, l'employeur s'engage à appliquer l'horaire défini aux articles 9.1 et 9.2. L'employeur doit s'entendre préalablement avec le syndicat. Si l'application de l'horaire prévu aux articles 9.1 et 9.2 ne répond pas aux besoins du service, l'employeur s'engage à établir les horaires des employés en tenant compte de l'ancienneté, la titularisation et la capacité à répondre aux exigences de la tâche. L'employé ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté.

Dans le cas de refus, l'employeur choisit le ou les employés ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leur titularisation et de leur capacité à répondre aux exigences de la tâche.

## ARTICLE 10 SALAIRES

- 10.1 a) La semaine ou période de paie est du dimanche au samedi inclusivement ;  
b) Les employés sont payés le mercredi de la semaine qui suit la fin de la semaine de paie, par dépôt direct à l'institution financière de leur choix ;
- 10.2 L'employeur remet à l'employé, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- a) la date de la paie ;
  - b) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail normal et pour le travail supplémentaire ;
  - c) les primes ;
  - d) le montant détaillé des déductions ;
  - e) le montant net versé.

Sur demande de l'employé, une copie papier est remise à celui-ci.

L'employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire ainsi que la prime payée par l'employé pour l'assurance médicaments.

- 10.3 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte son emploi de son plein gré doit recevoir dans les quinze jours le salaire et les avantages qui lui sont dus.
- 10.4 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.
- 10.5 Avant de réclamer à l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé des sommes dues. Ils s'entendent sur le mode de remboursement. L'employeur ne peut exiger que l'employé rembourse plus de 25 % du montant à la fois, sauf lors d'une terminaison d'emploi.
- 10.6 L'employé a droit à un avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.
- 10.7 L'employé qui est promu à un poste supérieur reçoit, à la date de sa promotion, le taux de salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa promotion et à l'avancement d'un échelon selon les termes de l'article 10.6.
- Le salaire de l'employé affecté temporairement à un emploi supérieur est déterminé de la même façon que celui de l'employé promu.
- Le salaire de l'employé rétrogradé à sa demande est déterminé en appliquant à l'inverse le principe de l'employé promu.
- 10.8 L'employé qui accepte de remplacer un cadre reçoit une indemnité forfaitaire de dix pour cent (10 %) de son salaire pendant la période de remplacement. Cette majoration ne peut toutefois excéder le salaire du cadre remplacé.

10.9 L'employé permanent, reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structureaux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe.

10.10 Chaque employé reçoit le salaire selon sa classification prévue à l'annexe « E ».

10.11 **Garde de neige**

La garde de neige est répartie au sein de l'équipe des employés affectés à l'entretien des routes.

L'employé affecté à la garde reçoit, par jour, une rémunération équivalente à une heure de travail. Cette rémunération est intégrée à sa semaine de travail tel que défini à l'article 9.2. Lorsque les conditions climatiques le requièrent, l'employé affecté à la période de garde doit être en mesure de mettre en place les opérations reliées au déneigement dans un délai de quarante-cinq (45) minutes.

10.12 **Garde pour l'eau**

L'employé affecté à la garde de fin de semaine et jours fériés pour le réseau d'eau potable est rémunéré cinquante-cinq dollars (55 \$) par jour pour celle-ci. L'employé ne peut être tenu d'effectuer cette garde plus de sept (7) jours consécutifs, sauf en cas d'urgence.

Les appels émanant de cette garde et nécessitant un déplacement sont d'un minimum de trois heures à un taux de cent cinquante pour cent (150 %) ou deux cents pour cent (200%) selon l'article 11 du salaire applicable.

10.13 **Prime de chef d'équipe**

Un employé qui, à la demande de l'employeur, assume les responsabilités de chef d'équipe reçoit deux dollars cinquante (2,50\$) de l'heure en plus du taux de sa classification pour les journées où il agit à titre de chef d'équipe.

10.14 **Prime de nuit**

Un employé qui effectue des tâches de déneigement entre 18h et 3h reçoit un dollar-cinquante (1,50 \$) de l'heure en plus du taux de sa classification.

10.15 **Prime de patrouilleur**

L'employé affecté à la patrouille de neige le dimanche reçoit une prime de 25\$.

## **ARTICLE 11 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

11.1 Le travail requis par l'employeur exécuté en dehors ou en plus des heures normales de travail, tel qu'établi à l'article 9, est considéré comme heures supplémentaires. Toute heure supplémentaire doit être préalablement autorisée par le supérieur immédiat. Les jours fériés, stipulés à l'article 13, sont considérés comme du temps travaillé au sens de cet article.

11.2 Sauf en cas d'urgence, le travail en heures supplémentaires est facultatif.

11.3 Les heures supplémentaires en dehors ou en plus des heures normales sont rémunérées au taux de temps et demi (150 %). À l'exception de l'horaire de travail pour la période prévue à l'article 9.2, si ces heures sont effectuées le dimanche, elles seront à temps double (200%).

11.4 À l'exception du travail qui suit immédiatement les heures normales de travail, le travail effectué en heures supplémentaires est réparti selon la séquence suivante :

- a) Parmi les employés permanents dont le nom figure à l'annexe « A » en commençant par l'employé le plus ancien de la classe d'emplois où le travail est requis et dans le service concerné.
- b) le plus équitablement possible parmi les employés saisonniers ou temporaires dans l'emploi où le travail est requis et dans un même lieu de travail.

Le travail effectué en heures supplémentaires et qui suit immédiatement les heures normales de travail est effectué par l'employé qui a commencé ledit travail avant la fin de sa journée normale de travail.

11.5 Toute période supplémentaire complète de trois (3) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, l'employé a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, pourvu qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas ou de repos prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail, pourvu que l'employé soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.

Les périodes de repas et de pause-café prévues à cet article sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

11.6 Les heures supplémentaires sont calculées en demi-heures pour la première heure, et toute fraction d'une demi-heure qui excède quinze (15) minutes est considérée comme une demi-heure, sauf si cette fraction de demi-heure est causée par un retard de l'employé et, par la suite, le temps est calculé en temps réel.

11.7 À l'exception de temps prévu pour le dîner, l'employé obligé de revenir au travail, sans avoir été avisé avant son départ est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.

L'employé obligé de revenir au travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée normale de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

11.8 Un employé permanent a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Il peut également fractionner une partie des heures supplémentaires effectuées en crédit de congé et l'autre partie sous forme de paiement au taux prévu.

Le crédit de ces congés ne peut dépasser la somme de quarante (40) heures. Cette banque peut être renflouée. Ces congés doivent être pris par demi-journées ou multiples de demi-journée à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

Les jours de congé en compensation ne pouvant être remis au cours du même exercice financier sont payés au plus tard au 15 décembre.

Le solde de ce crédit est payable au départ de l'employé.

- 11.9 Lorsqu'un employé est appelé à travailler en dehors de ses heures normales de travail ou lors de toute urgence et que la situation fait en sorte que l'employé doit manger, l'employeur s'engage à lui payer son repas sur production de pièces justificatives.

## ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES

- 12.1 L'année de référence pour l'employeur donnant droit aux vacances s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Le calcul du droit aux vacances et de la rémunération qui sera versée se fait au 1<sup>er</sup> janvier suivant l'année de référence.

Les vacances doivent être prises durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre suivant l'année de référence.

- 12.2
- a) Un employé permanent qui a travaillé pour l'employeur et qui a moins d'un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence a droit à un congé d'autant de journées qu'il a travaillé de mois (un mois représentant ici 15 jours rémunérés), ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
  - b) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence, justifie un (1) an de service continu ou plus a droit à dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
  - c) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera trois (3) ans de service continu ou plus, a droit à quinze (15) jours ouvrables à six pour cent (6 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
  - d) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera sept (7) ans de service continu ou plus, a droit à vingt (20) jours ouvrables à huit pour cent (8 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
  - e) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera quinze (15) ans de service continu ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables à huit pour cent (8 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence.
- 12.3 La période de vacances devra être prise d'une manière consécutive du dimanche au samedi, à moins d'entente écrite entre les deux (2) parties.

L'employé peut prendre un maximum de cinq (5) jours ouvrables de vacances en jours séparés. L'employeur doit accorder le congé si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à moins de situation d'urgence.

- 12.4 Les trois (3) premières semaines de vacances de chaque employé devront être fixées par ordre d'ancienneté et à une date choisie par l'employé, avant le 1<sup>er</sup> avril, sujet cependant à l'approbation de l'employeur. Après cette date, l'employé ne pourra plus changer ses vacances pour une autre date à moins d'entente. Les vacances devront être prises avec restriction de trois (3) semaines consécutives.

- Aux travaux publics, un seul employé peut prendre ses vacances à la fois, sauf pour une semaine à la période dite de vacances de la construction.
- 12.5 Tout employé saisonnier ou temporaire reçoit sur chaque paie hebdomadaire, pour couvrir les avantages reliés aux vacances, quatre pour cent (4%) de son salaire brut. Un employé saisonnier, temps partiel ou temporaire, ayant plus de trois (3) années sans bris du lien d'emploi, reçoit une indemnité de six pour cent (6%) de son salaire brut.
- 12.6 Les vacances seront versées en pourcentage à l'employé permanent à temps partiel sur chaque paie hebdomadaire en tenant compte de l'ancienneté.
- 12.7 Tout employé aura droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances avant son départ, s'il le désire. Il doit préalablement donner un avis de sept (7) jours ouvrables.
- 12.8 Pour chaque semaine de vacances, l'employé reçoit une semaine de paie à son taux normal ou un montant équivalant aux pourcentages déterminés à l'article 12.2, selon le mode le plus rémunérateur.
- 12.9 Lorsqu'un employé permanent laisse son emploi pour une raison quelconque, il reçoit toutes vacances acquises au cours de l'année précédente, et non prises, ainsi que le prorata de toutes vacances acquises durant l'année en cours.
- 12.10 Une liste des vacances sera affichée entre le 15 et le 30 avril de chaque année. La signature de la liste par la direction générale fait foi de l'acceptation de l'employeur de la liste de vacances. Toutefois, les droits de l'employé concernant les vacances qui apparaissent sur son relevé de paie ont préséance sur la liste de vacances.
- 12.11 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'un employé, elle sera remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à la date de son choix, si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- 12.12 Si un employé est rappelé au travail durant un congé de vacances ou un congé mobile, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour sa journée de travail régulière, et sa ou ses journées de congé lui seront remplacées.
- 12.13 Les vacances doivent être prises dans l'année de référence à moins d'entente entre les parties. Un employé qui n'a pas épuisé sa banque de vacances au cours de l'année de référence recevra le solde de ses vacances à la dernière paie de décembre.

### **ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE**

- 13.1 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés pour les employés permanents :
1. le Vendredi saint ;
  2. le lundi de Pâques ;
  3. le jour de la fête des Patriotes ;
  4. la fête nationale ;

5. la fête du Canada ;
  6. la fête du Travail ;
  7. le jour de l'Action de grâces ;
  8. le Jour de l'An ;
  9. le lendemain du Jour de l'An ;
  10. Noël ;
  11. le lendemain de Noël.
- 13.2 Pour les employés saisonniers et temporaires, les fêtes suivantes sont reconnues comme jours fériés et chômés :
1. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques ;
  2. le jour de la fête des Patriotes ;
  3. la fête nationale ;
  4. la fête du Canada ;
  5. la fête du Travail ;
  6. le jour de l'Action de grâces ;
  7. le Jour de l'An ;
  8. Noël.
- 13.3 Ces fêtes sont chômées aux dates où elles sont observées officiellement. Si l'une ou l'autre des fêtes chômées tombe un samedi, elle est reportée au vendredi précédent ; si elle tombe un dimanche, elle est reportée au lundi, sauf pour les fêtes chômées de la période de Noël qui sont fixées par entente entre l'employeur et le syndicat. En cas d'interrogations ou de litiges, la question sera soumise au comité de relations de travail.
- 13.4 Toute heure de travail exécutée par un employé permanent un jour de fête chômé est rémunérée au taux de temps et demi en plus du paiement de la fête. De plus, pour les heures ainsi travaillées, l'employé permanent peut choisir de les porter à sa banque de temps accumulé prévue à la présente convention au temps et demi plutôt que d'être rémunéré.
- 13.5 L'employé permanent reçoit le taux horaire le plus élevé de sa dernière semaine de travail.
- 13.6 L'employé saisonnier et l'employé temporaire reçoivent le taux selon les calculs prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).
- 13.7 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, l'employé permanent doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête, à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de cette convention.
- 13.8 Tout employé permanent pourra bénéficier des congés spéciaux dans les cas suivants :
- a) Mariage de l'employé : trois (3) jours ouvrables consécutifs au mariage ;

- b) Mariage de son père, mère, fils, fille, frère ou sœur : un (1) jour, le jour du mariage, à condition qu'il y assiste ;
- c) Naissance ou adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non fixés au choix de l'employé, mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption ;
- d) Décès du conjoint, de son enfant ou de celui de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles ;
- e) Décès du père, mère, frère, sœur : Trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles ;
- f) Décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru et dans le cas où le grand-père ou la grand-mère demeurait au domicile de l'employé et décède : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles ;
- g) Décès de l'oncle, tante, grand-père, grand-mère, si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé : un (1) jour, le jour des funérailles ;
- h) Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant (moins de 18 ans) : un (1) jour.

Dans les cas énumérés à d), e) et f), les jours de congé sont répartis au choix de l'employé, pourvu que cette répartition inclue le jour des funérailles. De plus, si l'inhumation ou l'incinération du défunt a lieu à une date ultérieure, l'employé pourra prendre une des journées prévues de façon non consécutive afin d'assister à l'inhumation ou l'incinération, selon le cas.

- 13.9 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés ou les jours de vacances accordés par cette convention, le ou les congés spéciaux prévus au paragraphe précédent ne seront pas accordés.

Si l'employeur l'exige, l'employé devra fournir une preuve ou attestation des faits afin de bénéficier des congés prévus dans le présent article.

## **ARTICLE 14 CONGES DE MALADIE, MOBILES OU POUR RESPONSABILITÉ FAMILIALE**

- 14.1 Au 1er janvier de chaque année, tout employé permanent dispose de sept (7) journées de maladie, mobiles ou pour responsabilité familiale par année. Ces journées rémunérées peuvent être utilisées pour l'application de l'article 14.7. En fin d'année, soit sur la dernière paye de décembre, cinq (5) de ces journées peuvent être monnayées si l'employé ne s'en est prévalu.

- 14.2 Chaque employé permanent peut accumuler à son crédit jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de maladie payables à l'employé lors de son départ ou à ses ayants droit lors du décès de l'employé, tel que spécifié dans la loi.

- 14.3 L'employeur ne peut exiger un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

Pour un motif valable, ou en cas de doute raisonnable, l'employeur peut demander un certificat médical pour une durée d'absence moindre. L'employeur peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix. Les frais de cet examen sont à la charge de l'employeur.

- 14.4 L'employé a également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinions, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision

sera finale. L'employeur accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin seront payés à parts égales par l'employeur et par l'employé concerné.

- 14.5 Lorsqu'un employé cesse de travailler pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur s'engage à lui verser hebdomadairement une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de la *CNESST* ou de l'assureur, et ce, pour une période n'excédant pas deux semaines.

L'employé, pour sa part, s'engage par la présente à rembourser ces montants d'argent lorsqu'il recevra paiement de l'assureur ou de la *CNESST*.

### **Congés pour responsabilités familiales ou parentales**

- 14.6 Parent de l'employé

On entend par « parent » l'enfant, le conjoint ou la conjointe, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits enfants et les grands-parents de l'employé ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parents d'une personne salariée :

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour l'employé ou sa conjointe ou son conjoint.
- un enfant pour lequel l'employé ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil.
- la personne qui agit comme le tuteur ou le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de l'employé ou de sa conjointe ou son conjoint.
- la personne inapte ayant désigné l'employé ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire.
- toute autre personne à l'égard de laquelle l'employé a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

- 14.7 Absences de courte durée

Un employé a le droit de s'absenter du travail 10 jours par année :

- pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe.
- en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'employé agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux.

Il est possible de diviser ces congés en journées. Le congé peut aussi être divisé en heures avec l'autorisation de l'employeur.

La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise de congés et leur durée. L'employeur peut demander à la personne salariée un document attestant les raisons de son absence, notamment par rapport à la durée de l'absence.

## **ARTICLE 15 CONGES DE MATERNITÉ ET CONGES PARENTAUX**

- 15.1 Les congés de maternité et les congés parentaux auxquels les employés ont droit sont ceux établis en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).
- 15.2 Au cours de son ou ses congés de maternité ou de son ou ses congés parentaux, l'employé continue de bénéficier des couvertures d'assurance maladie et d'assurance vie prévues au régime d'assurance collective, et l'employeur et l'employé continuent de contribuer aux proportions habituelles pour ces couvertures.

## **ARTICLE 16 CONGE SANS TRAITEMENT**

- 16.1 L'employé comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté ou l'employée en congé de maternité obtient sur demande un congé sans traitement d'au moins trois (3) mois et d'au plus un an. L'employeur ne peut refuser ce congé à moins de circonstances incontrôlables reliées à l'absence prolongée d'un autre employé dans le même service.
- L'employé ne peut bénéficier de ce congé sans traitement automatique qu'une (1) fois tous les cinq (5) ans d'ancienneté accumulée.
- L'employé qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables avant son départ ; un maximum d'un (1) employé par service en même temps peut se prévaloir d'un tel congé.
- L'employée dont la demande est consécutive à un congé de maternité doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé.
- 16.2 Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté, l'employeur peut, sur entente individuelle avec cet employé, lui accorder un congé sans traitement d'au plus un (1) an, pour lui permettre de compléter des études en relation avec son travail.
- 16.3 Au retour du congé, l'employé reprend le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.
- L'employé conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ ainsi que le crédit de tous les congés accumulés.
- L'employé peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'il paie la pleine contribution, soit sa part et celle de l'employeur. Le paiement doit être effectué au début de chaque mois à la date spécifiée par l'employeur. À défaut de paiement à la date exigée, la couverture tombe.
- L'employé qui le désire reçoit la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ. Il se verra payer sa banque de congés de maladie le cas échéant et perdra ses congés mobiles et sans solde non pris.
- 16.4 L'employé bénéficiant d'un congé sans traitement maintient son lien d'emploi et retrouve son statut à son retour.

## ARTICLE 17 SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

17.1 Lorsque l'employé atteint cinquante-cinq (55) ans d'âge ou, à la suite d'un congé de maternité, il peut demander que son affectation à temps plein à son poste de travail soit modifiée en affectation :

- à demi temps;
- à quatre (4) jours par semaine.

Cette demande est transmise à l'employeur au moins six (6) semaines à l'avance et elle est ensuite référée au comité de relations de travail pour discussion. Cette affectation réduite ne peut être inférieure à une durée de douze (12) mois. L'employeur peut refuser la semaine de travail réduite d'un employé si cela a pour effet de nuire aux services concernés.

## ARTICLE 18 ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

### Équipements et vêtements pour les employés permanents et saisonniers des travaux publics et aux eaux

18.1 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus, notamment :

- Un pardessus
- Bottes de sécurité (250 \$ par année civile)
- Gants
- Salopette d'été (type *overall*)
- Manteau contre la pluie
- Pantalons de caoutchouc
- Veste fluorescente
- Lunettes de sécurité
- Casque protecteur avec doublure pour l'hiver
- Jambières de protection pour la scie à chaîne

Tous ces équipements ne seront remplacés que sur preuve d'usure.

18.2 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver identifié aux couleurs de la Municipalité, tous les quatre (4) ans pour tous les employés permanents et les employés d'entretien saisonnier d'hiver. L'employé saisonnier doit avoir complété un (1) an de service avant d'avoir droit à un manteau d'hiver. Le choix du manteau devra faire l'objet de discussions et d'une entente au comité de relations de travail.

18.3 La remise des vêtements mentionnés à l'article 18.2 se fera au printemps et à l'automne selon les besoins du service.

Ces équipements ne seront remplacés que sur preuve d'usure.

## **ARTICLE 19 TRANSPORT**

- 19.1 L'employeur ne peut exiger qu'un véhicule automobile soit utilisé par un employé dans l'exécution de ses fonctions. L'employé qui utilise son automobile dans l'exécution de ses fonctions a droit à une indemnité selon les modalités ci-dessous après avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.
- Pour l'employé utilisant son véhicule, l'indemnité versée pour l'utilisation d'un véhicule personnel ne peut être inférieure à 0,45 \$ du kilomètre.
- 19.2 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail.
- 19.3 L'employé qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité est affecté pendant cette période à un poste compatible avec ses qualifications. Il reçoit alors le salaire attaché au poste de son affectation temporaire. Il est entendu que l'employeur n'a pas l'obligation de créer un emploi si aucun emploi compatible n'est disponible en fonction des besoins de l'employeur.
- 19.4 Au 1<sup>er</sup> mars de chaque année, l'employé fournit une preuve de son dossier de conduite (SAAQ) à l'employeur.

## **ARTICLE 20 PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 20.1 L'employé permanent reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structureaux, organisationnels, d'évaluation d'emploi ou dans l'un des cas prévus à l'article 20.7 conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe.
- 20.2 L'employeur, tout en faisant la promotion de la formation, dispense ou assume les coûts nécessaires à la formation pertinente aux fonctions exécutées par les employés.
- 20.3 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études, de déplacement et de repas si l'employé suit un cours à sa demande. Durant ce cours, les heures de formation et les heures normales de travail par l'employé ne devraient pas excéder le nombre total d'heures de travail prévu à la présente convention.
- 20.4 Dans tous les cas de changements techniques ou technologiques ou de modifications quelconques tant dans la structure que dans les systèmes administratifs de l'employeur ou dans les procédés et les lieux de travail, l'employeur doit aviser le syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'entrée en vigueur de tels changements.
- 20.5 Les questions relatives à ces changements sont discutées au comité de relations de travail.
- 20.6 Les employés permanents ou saisonniers dont le titre d'emploi est changé ou dont les fonctions sont affectées ont droit à la formation nécessaire pour s'adapter audit changement, sur le temps de travail et sans perte de salaire et autres bénéfices. Les frais de scolarité, le cas échéant, sont assumés par l'employeur.
- 20.7 Si un ou des employés permanents refusent la formation offerte ou sont incapables de s'adapter après avoir reçu une période de formation, ces derniers peuvent exercer leur droit d'ancienneté à la condition qu'ils puissent répondre aux exigences normales du poste.

20.8 L'employeur peut confier, par contrat en sous-traitance et à l'exception des patrouilles hivernales, des travaux pour lesquels il ne possède pas l'expertise et/ou l'équipement nécessaire pour effectuer de tels travaux. Cela ne doit pas avoir pour effet de diminuer les heures de travail des employés réguliers.

L'employeur peut confier, par contrat en sous-traitance l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par le certificat d'accréditation pourvu que le contrat en sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement ou la réduction des heures de travail normales ou non de la semaine de travail des employés de l'employeur et ce, pour tout employé dont le nom apparaît à l'annexe « A » et n'empêche pas le rappel des employés déjà mis à pied.

Les patrouilles hivernales ne peuvent être données par contrat en sous-traitance.

## ARTICLE 21 RÉGIME SYNDICAL

21.1 L'employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

21.2 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

21.3 L'employeur déduit de la paie hebdomadaire de tout employé régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au trésorier de ce dernier, par dépôt direct, au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours de tout changement du montant de cotisation ou d'institution financière.

À la suite du paiement, l'employeur transmet une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois du précompte.

L'employeur transmet deux fois par année, le 15 mars et le 15 septembre, la liste des heures supplémentaires faites par les employés et la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les noms, prénoms, adresse personnelle, numéro de téléphone, date d'embauche et le poste occupé.

21.4 Le syndicat peut afficher au garage municipal les communications relatives aux activités syndicales.

21.5 L'employeur accorde aussi un congé sans perte de traitement :

- a) à un (1) représentant du syndicat pour discuter des griefs avec les représentants de l'employeur et un (1) représentant pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, s'il y a lieu ;
- b) à un (1) représentant du syndicat pour accompagner un employé convoqué pour une rencontre disciplinaire.

21.6 L'employé dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité conjoint ou lors d'un arbitrage prévu à la convention obtient un congé sans perte de rémunération pour le temps nécessaire et raisonnable à son assistance, à son audition ou comparution. Il obtient également un congé sans perte de rémunération pour le temps de son déplacement.

21.7 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants du syndicat convoqués pour participer ou assister aux auditions devant le *Tribunal administratif du travail* ou un de ses juges lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre partie.

- 21.8 Les représentants syndicaux sur les comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans rémunération pour étude et enquête.
- 21.9 Dans le cas d'un congé sans rémunération accordé en vertu du présent article, le salaire de l'employé est maintenu. Toutefois, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé à l'employé concerné, plus un montant égal aux coûts réels pour la cotisation au fonds de pension, à l'assurance collective, pour les jours de maladie et les autres sommes que l'employeur serait appelé à verser en vertu d'une loi.
- 21.10 L'employé en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 21.11 L'employé, seul ou accompagné d'un officier syndical, peut consulter son dossier personnel en s'adressant au représentant de l'employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous, et ce, en présence d'un représentant du syndicat.
- 21.12 L'employeur consent à mettre à la disposition du syndicat, sans frais de location, un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées sur demande au moins 48 heures à l'avance, et ce, selon les disponibilités des salles de l'employeur.
- 21.13 Tout membre du syndicat peut 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 du syndicat doit être faite par écrit à la direction générale ou à son représentant désigné, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la libération demandée.

Le nombre maximal de journées payées en vertu du présent paragraphe est de trois (3) jours ouvrables par année. De telles absences, lorsqu'accordées, le sont pour une durée minimale d'une demi-journée. Des journées additionnelles peuvent être accordées 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 marginaux.

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

## **ARTICLE 22 COMITÉS**

Les comités suivants sont formés :

### **Comité de négociation**

- 22.1 Le comité de négociation est formé d'un (1) membre de la partie syndicale et de représentants de l'employeur et a pour tâche la négociation de la convention collective. L'employeur libère sans perte de traitement et selon les besoins raisonnables du syndicat les membres du comité lors de la période de négociation. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.

### **Comité de relations de travail**

- 22.2 Le comité de relations de travail est formé d'un (1) membre de l'unité de négociation et de représentant(s) de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques après en avoir avisé l'autre partie préalablement.

- 22.3 Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie. Il a pour tâches, notamment, la surveillance et l'application de la convention collective, l'évaluation des emplois au besoin, la santé et sécurité au travail et tout aspect visant l'amélioration des services de l'employeur.
- 22.4 Le comité se réunit au besoin, et le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire et de traitement et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations.
- 22.5 Les parties conviennent entre elles d'une date au moins une (1) semaine à l'avance, et les membres du comité doivent s'échanger, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, les points contenus à leur ordre du jour respectif.

#### **Comité de santé et sécurité**

- 22.6 L'employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé d'un (1) représentant de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.

Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.

### **ARTICLE 23 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 23.1 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire de son représentant syndical et du représentant de l'employeur.
- 23.2 À défaut d'entente, un représentant désigné du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article au nom de tous les employés ou groupe d'employés.
- 23.3 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :
- a) Première étape
- Le syndicat soumet le grief par écrit à la direction générale dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.
- Tant que le grief fait l'objet de discussions au comité de relations de travail, il n'est pas soumis aux étapes suivantes.
- Lorsque les parties déclarent les discussions closes, l'employeur rend sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin des discussions et en avise l'employé et le syndicat par écrit.
- b) Deuxième étape
- Si la décision de l'employeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage selon la procédure décrite à l'article 24.
- 23.4 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit signé par un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat.

- 23.5 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.
- 23.6 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

## **ARTICLE 24 ARBITRAGE**

- 24.1 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 23, le syndicat pourra recourir à l'arbitrage, dans les cent cinquante (150) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article. Dans lequel cas, le syndicat signifie, par écrit, son intention à l'employeur.
- 24.2 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.
- 24.3 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.
- 24.4 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits du ou des employés 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 l'employé injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.
- 24.5 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 25 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 25.1 Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par l'employeur sans que l'employé concerné ait eu l'occasion de se faire entendre. L'employé se fait accompagner d'un représentant du syndicat. Le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'employeur d'émettre une mesure disciplinaire.
- 25.2 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard trente (30) jours après l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue. Toutefois, cette période ne peut être plus de cent vingt (120) jours civils de l'acte.
- 25.3 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. L'employé est accompagné d'un représentant du syndicat.

- 25.4 Lorsqu'un acte posé par l'employé entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :
1. avertissement verbal ;
  2. avertissement écrit ;
  3. suspension sans solde ;
  4. congédiement.
- À moins de circonstances graves, l'employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.
- 25.5 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive ou pour motifs graves.
- 25.6 Toute mesure disciplinaire imposée à un employé devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son imposition, sauf dans le cas de la récidive ou par une infraction de même nature.
- 25.7 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.
- 25.8 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

## **ARTICLE 26 SÉCURITÉ ET SANTÉ**

- 26.1 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.
- 26.2 L'employeur et le syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés au travail.
- 26.3 L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi aux fins de protéger les employés contre les maladies et les accidents industriels. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'employeur, et l'employé s'engage à les utiliser et/ou à porter l'équipement.
- 26.4 Chaque employé prend les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veille à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail. Chaque employé s'engage à porter les équipements de protection individuelle requis.
- 26.5 Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 26.6 Dans les cas d'accident de travail, l'employé reçoit son plein salaire le jour de l'accident. L'employeur avance à l'employé le montant à verser par la *CNESST* pour toute absence de quatorze (14) jours consécutifs ou moins, et ce, sans affecter les crédits prévus à l'article 14.1.

## **ARTICLE 27 ASSURANCES COLLECTIVES**

- 27.1 L'employeur s'engage à maintenir en vigueur, pendant la durée de la présente convention, l'actuelle police d'assurance collective en vigueur, ou une police d'assurance à la couverture équivalente aux bénéfices des employés permanents, (ainsi que des employés à l'essai qui ont plus de trois (3) mois de service à ce titre) aux mêmes conditions de participation.
- 27.2 L'employeur et l'employé contribueront en parts égales au paiement des primes d'assurances.
- 27.3 L'employeur fournit au syndicat tous les détails pertinents et l'ensemble des documents relatifs au plan en vigueur.

## **ARTICLE 28 RÉGIME DE RETRAITE**

- 28.1 Les parties partagent les coûts du régime complémentaire de retraite des employés municipaux conformément aux dispositions du règlement dudit régime. Le régime ne peut être modifié à moins d'accord écrit entre les parties.
- 28.2 En cas de congés de maladie d'un employé, l'employeur s'engage à maintenir sa participation au régime de retraite si l'employé maintient la sienne et si le régime en vigueur le permet.
- 28.3 L'employeur et l'employé versent chacun l'équivalent de 5 % du salaire normal gagné.

## **ARTICLE 29 PROTECTION JUDICIAIRE**

- 29.1 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Municipalité.
- L'employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé 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.
- 29.2 L'employé a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

## **ARTICLE 30 JURE OU TÉMOIN**

- 30.1 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de juré ou de témoin et son salaire normal.
- L'employé qui bénéficie d'un congé prévu au présent article reçoit, pour ce congé, le taux de salaire normal de sa catégorie d'emploi.

## **ARTICLE 31 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

- 31.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tels qu'affirmés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).
- 31.2 L'employeur, le syndicat et les employés qu'il représente conviennent expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, 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 5.1.
- 31.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les employés couverts par la présente n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé 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, de ses activités syndicales, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 31.4 L'employeur et ses représentants, le syndicat ainsi que chacun de ses membres s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.
- 31.5 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.
- 31.6 Les employés ne sont pas tenus de parler une autre langue que le français dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux dispositions de la *Charte de la langue française*.

## **ARTICLE 32 ANNEXES**

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

## **ARTICLE 33 VALIDITÉ**

- 33.1 Tout article, ou toute partie d'article, de la présente convention qui est ou devient en contradiction avec la législation est nul et non avenue, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou toute partie d'article ainsi invalidé.

17 DEC 19 PM 1:57

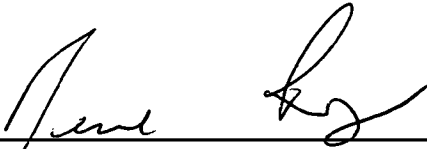
**ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION**

34.1 La convention entre en vigueur le 1er janvier 2020 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12<sup>e</sup> jour du mois de décembre de l'année 2019.

**POUR L'EMPLOYEUR**

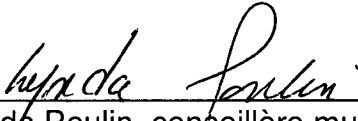
**POUR LE SYNDICAT**



Denise Roy, mairesse



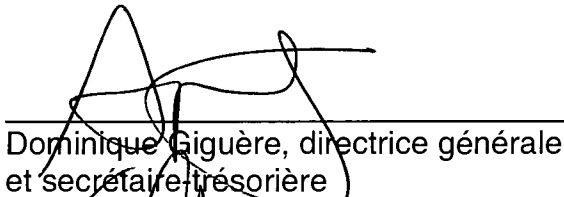
Yvan Poulin, président



Linda Poulin, conseillère municipale



France Pitre, conseillère SCFP



Dominique Giguère, directrice générale  
et secrétaire-trésorière



Marc-André Paré, conseiller patronal

**ANNEXE « A »  
LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS**

<b>NOM</b>	<b>DATE D'ENTRÉE EN FONCTION</b>	<b>ANCIENNETÉ</b>
	1er novembre 1988 (saisonnier) (temps plein : 2 avril 2001)	31 ans
	18 octobre 2004	15 ans
	3 février 2008 (saisonnier) (temps plein : 31 mai 2009)	11 ans
	13 décembre 2008	11 ans
	20 août 2019	0

**ANNEXE « B »**  
**LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYES TEMPORAIRES**

<b>NOM</b>	<b>DATE D'ENTRÉE EN FONCTION</b>	<b>NOMBRE D'HEURES Au 15 novembre 2019</b>
	8 novembre 2004	158,83
	14 juin 2017	79
	1 <sup>er</sup> juillet 2019	58,75
	2 décembre 2012	40
	20 juillet 2015	20,5
	27 juillet 2015	20,5
	3 septembre 2019	17
	27 juillet 2015	5,50

**ANNEXE « C »**  
**LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYES SAISONNIERS**

<b>NOM</b>	<b>FONCTION</b>	<b>DATE D'ENTRÉE EN FONCTION</b>	<b>NOMBRE D'HEURES Au 15 novembre 2019</b>
	Journalier aux travaux publics (déneigement)	16 octobre 2015	3 769,25

**ANNEXE « D »**  
**CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

<b>N°</b>	<b>CLASSIFICATION</b>
1	Journalier travaux publics
2	Responsable du système de traitement des eaux et des bâtiments
3	Préposé entretien ménager

**ANNEXE « E »**  
**ÉCHELLES SALARIALES ET SALAIRES A L'EMBAUCHE**

<b>FONCTIONS</b>	<b>2020 (2,5%)</b>	<b>2021 (2,5%)</b>	<b>2022 (2,5%)</b>	<b>2023 (2,5%)</b>	<b>2024 (2,5%)</b>
Journalier travaux publics	23,09\$	23,67\$	24,26\$	24,87\$	25,49\$
Responsable du système de traitement des eaux et des bâtiments	25,42\$	26,06\$	26,71\$	27,38\$	28,06\$
Préposé entretien ménager	13,87\$	14,22\$	14,58\$	14,94\$	15,31\$
Étudiant	13,42\$	13,76\$	14,10\$	14,45\$	14,81\$

**Salaires à l'embauche des postes de journalier aux travaux publics et du responsable du système de traitement des eaux et des bâtiments:**

- 1<sup>re</sup> année : 85% du salaire de l'employé régulier ;
- 2<sup>e</sup> année : 90% du salaire de l'employé régulier ;
- 3<sup>e</sup> année : 95% du salaire de l'employé régulier ;
- 4<sup>e</sup> année : Taux régulier.

L'employeur peut reconnaître de l'expérience pertinente en fonction du poste occupé, le taux horaire pourra être modulé en fonction de la grille applicable.

**ANNEXE « F »**  
**FORMULAIRE D'EMBAUCHE**

Conformément à l'article 8.5 de la convention collective, je certifie par les présentes que :

Nom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_

est entré(e) en fonction à la Municipalité de Saint-Odilon-de-Cranbourne :

Fonction \_\_\_\_\_

Statut \_\_\_\_\_

Salaire \_\_\_\_\_

En date du \_\_\_\_\_

et que son supérieur immédiat est \_\_\_\_\_

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Saint-Odilon-de-Cranbourne ce \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
DIRECTRICE GÉNÉRALE ET SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE

**LETTRE D'ENTENTE #1**  
**CONCERNANT M. [REDACTED]**  
**PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉNAGER**

**COMPTE TENU** du statut d'employé temporaire et sur appel de monsieur [REDACTED] ;

**COMPTE TENU** du nombre d'heures par année, soit plus ou moins cinquante (50) heures ;

**POUR CES MOTIFS**, les parties conviennent :

**QUE** le principe des trois (3) heures payées ne s'appliquera pas.


**QUE** monsieur [REDACTED] sera rémunéré sur présentation des heures travaillées.

Les parties s'engagent à respecter cette entente pour la durée de celle-ci.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12<sup>e</sup> jour du mois de décembre de l'année 2019.

**POUR L'EMPLOYEUR**

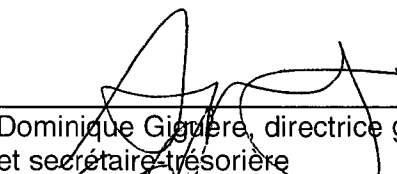
**POUR LE SYNDICAT**

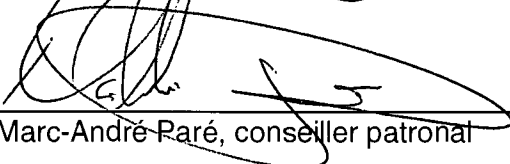
  
\_\_\_\_\_  
Derise Roy, mairesse

  
\_\_\_\_\_  
Yvan Poulin, président

  
\_\_\_\_\_  
Linda Poulin, conseillère municipale

  
\_\_\_\_\_  
France Pitre, conseillère SCFP

  
\_\_\_\_\_  
Dominique Giguère, directrice générale  
et secrétaire-trésorière

  
\_\_\_\_\_  
Marc-André Paré, conseiller patronal

## LETTRES D'ENTENTE #2

### GARDE POUR L'EAU POTABLE EN PÉRIODE HIVERNALE

- CONSIDÉRANT** que l'employeur doit procéder aux tests et aux suivis concernant la gestion de l'eau potable de la municipalité;
- CONSIDÉRANT** que la convention collective prévoit à l'article 10.12 que l'employé affecté à la garde de l'eau potable ne peut être tenu d'effectuer cette garde plus de sept (7) jours consécutifs, sauf en cas d'urgence;
- CONSIDÉRANT** que l'employeur fait appel à une firme externe pour les jours additionnels à la garde;
- CONSIDÉRANT** la volonté d'un employé d'effectuer la garde de l'eau potable sept (7) jours sur sept (7) pendant la période hivernale.

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

1. Le préambule ci-dessus fait partie intégrante des présentes.
2. L'employeur confie le mandat de la garde de l'eau potable sept (7) jours sur sept (7) pendant la période hivernale à Monsieur [REDACTED].
3. L'employé recevra la prime pour la garde d'eau tel que prévu à l'article 10.12 de la convention collective et bénéficiera de l'ensemble des conditions prévues au même article.
4. L'entrée en vigueur de la présente entente débutera à la date de signature.

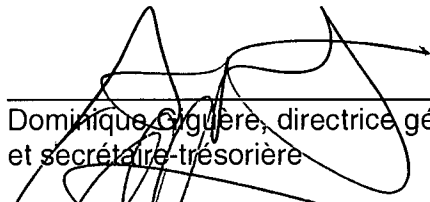
Les parties s'engagent à respecter cette entente pour la durée de celle-ci.

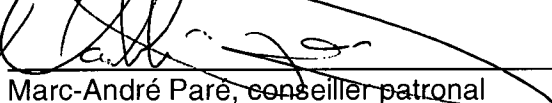
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12<sup>e</sup> jour du mois de décembre de l'année 2019.

#### POUR L'EMPLOYEUR

  
 \_\_\_\_\_  
 Denise Roy, mairesse

  
 \_\_\_\_\_  
 Linda Poulin, conseillère municipale

  
 \_\_\_\_\_  
 Dominique Ciguère, directrice générale  
 et secrétaire-trésorière

  
 \_\_\_\_\_  
 Marc-André Paré, conseiller patronal

#### POUR LE SYNDICAT

  
 \_\_\_\_\_  
 Yvan Poulin, président

  
 \_\_\_\_\_  
 France Pitre, conseillère SCFP