

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-2021-5167

N° dossier d'accréditation : AM-2000-8625

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ D'HARRINGTON 2811, ROUTE 327 HARRINGTON QC J8G 2T1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4852 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-05-09 Date dépôt : 2022-05-19	Nombre de salariés visés : 9	Date début : 2021-01-01 Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-06-04
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

74

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ D'HARRINGTON
ci-après appelée « L'Employeur »

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4852**
ci-après appelé « Le Syndicat »

2021 à 2024

Le 25 avril 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	11
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE	14
ARTICLE 8	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	16
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D'EMPLOI	18
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	19
ARTICLE 11	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS RÉGULIER	20
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	23
ARTICLE 13	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	25
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES	27
ARTICLE 15	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	29
ARTICLE 16	ABSENCES POUR DES RAISONS DE MALADIE	31
ARTICLE 17	RÉGIME D'ASSURANCES	33
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX.....	35
ARTICLE 19	DROITS PARENTAUX.....	37
ARTICLE 20	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	43
ARTICLE 21	LE COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	46
ARTICLE 22	DISCIPLINE	47
ARTICLE 23	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	48
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE - R.R.S.....	49

CA
B
R

ARTICLE 25	CLAUSE DE CONTRAT À FORFAIT	50
ARTICLE 26	NOUVELLE FONCTION OU MODIFICATION DE FONCTION	51
ARTICLE 27	PRIMES	52
ARTICLE 28	RÉTROACTIVITÉ.....	53
ARTICLE 29	AVIS ET CORRESPONDANCE.....	54
ARTICLE 30	AUGMENTATIONS DE SALAIRE.....	55
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION	56
ANNEXE « A »	LISTE DES SALARIÉS AVEC DATE D'ANCIENNETÉ.....	57
ANNEXE « B »	LISTE DES FONCTIONS.....	58
ANNEXE « C »	LISTE D'ASSIGNATION ET STATUT DES SALARIÉS	59
ANNEXE « D »	TABLEAU DES SALAIRES (1).....	60
ANNEXE « D »	TABLEAU DES SALAIRES (2).....	62
ANNEXE « E »	COTISATIONS SYNDICALES	63
ANNEXE « F »	ÉQUIPEMENT FOURNI.....	64
ANNEXE « G »	VÊTEMENTS FOURNIS	65
ANNEXE « H »	LIBÉRATION SYNDICALE (ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES)	66
ANNEXE « I »	PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL.....	67
ANNEXE « J »	ÉQUITÉ SALARIALE	69

Handwritten signature and initials:
 RB
 CR
 B
 3

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

Le but visé par la présente convention est de promouvoir et de maintenir l'harmonie dans les relations entre la Municipalité, le Syndicat et les salariés, d'assurer, d'une part, un meilleur rendement de travail, la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous par l'établissement de mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

CA 3
B N R

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire pour tous ses membres.
- 2.02 La présente convention régit tous les salariés de la Municipalité du canton de Harrington, cols bleus et cols blancs, visés par le certificat d'accréditation, section locale 4852, émis par le ministère du Travail à l'exception de ceux exclus par la loi.
- 2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention sauf si les besoins de la Municipalité l'exigent, en cas de formation ou en cas d'urgence.

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

L'entraînement du salarié durant les heures régulières de travail ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures régulières de travail des salariés réguliers de la Municipalité.

- 2.04 Nonobstant ce qui précède, dans la perspective de travaux de programmes gouvernementaux de subventions à la création d'emplois, les salariés ne sont pas régis par la présente convention à la condition que ce qui suit soit respecté :
- a) Que la Municipalité informe le Syndicat d'un tel programme et qu'elle lui en donne une copie, le tout devant se faire avant le début du programme;
 - b) Que ces personnes visées par de tels programmes ne lèsent en rien les salariés couverts par la présente convention.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'RH', 'CR', and a circled 'B'.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 À l'intérieur comme à l'extérieur de la Municipalité, il est reconnu à tout salarié la pleine jouissance de la liberté politique, sans préjudice aucun, aux droits rattachés à son statut de salarié, sauf au niveau municipal.
- 3.02 a) Aucun salarié ne fait l'objet de discrimination de la part de la Municipalité pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- b) Nonobstant ce qui précède, les salariés ne doivent faire aucune déclaration écrite ou verbale, par l'entremise des médias d'information, ou toute autre façon, ou électronique, susceptible de nuire ou d'attaquer de quelque façon que ce soit la Municipalité et/ou ses représentants.
- 3.03 Les avis du Syndicat peuvent être affichés aux endroits désignés par la Municipalité.
- 3.04 La Municipalité agit en premier lieu par l'entremise de son directeur général.
- 3.05 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Municipalité de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre, de congédier et de licencier ses salariés, en conformité avec ses obligations et avec les dispositions de la présente convention.
- 3.06 Conformément à la Charte des droits et libertés, ni la Municipalité, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, de ses handicaps physiques, ou de ses activités syndicales et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 3.07 En vue de prévenir les maladies et les accidents contractés dans l'accomplissement du travail, la Municipalité et le Syndicat conviennent de coopérer à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.08 Les parties peuvent, à leurs frais, se faire assister d'un conseiller syndical ou d'un conseiller extérieur lors de rencontres prévues aux présentes.
- 3.09 Le représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique peut s'entretenir avec les membres du Syndicat durant les heures de travail, sur les lieux de travail, et ce, après avoir obtenu l'autorisation du directeur général ou, en son absence, de celle du directeur de service. Ces rencontres pourront avoir lieu quatre (4) fois par année pour une durée maximale d'une (1) heure à chaque fois. Les salariés sont rémunérés à taux simple durant ces rencontres.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'R. B.' with 'CR' and 'AJO' written below it.

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

De plus, la Municipalité communique, par écrit, au Syndicat le nom des salariés embauchés, promus, rétrogradés, licenciés, congédiés ou mutés à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclus.

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

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including a large 'R', 'CR', 'B', and a signature-like mark.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

Dans la convention, les mots et expressions suivants signifient :

4.01 Employeur ou Municipalité

Signifie la Municipalité du Canton de Harrington.

4.02 Syndicat

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4852.

4.03 Salarié

Signifie toute personne ou employé salarié régi par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4852.

4.04 Salarié régulier

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

4.05 Salarié en période d'essai

Signifie tout salarié embauché en vue de devenir un salarié régulier ou saisonnier et qui n'a pas complété cent soixante (160) jours travaillés pour la Municipalité.

Ce salarié a droit aux bénéfices de la présente convention à l'exclusion des articles 9, 14, 16, l'annexe G, les avances prévues aux articles 15.01 et 17.02 et à la procédure de grief et d'arbitrage pendant toute sa période d'essai.

Ce salarié a droit à un (1) jour de congé de maladie par mois complet travaillé pour un maximum de cinq (5) jours, les jours non pris ne sont pas monnayables.

La paie de vacances est basée sur quatre pour cent (4%) des gains.

4.06 Salarié régulier à temps partiel

Signifie le salarié régulier dont l'horaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine régulière de travail s'appliquant à sa catégorie d'emploi, tel que mentionné aux clauses 11.01 ou 11.02 selon le cas.

Handwritten initials and numbers in the bottom right corner, including 'R', '3', 'NCR', and 'B0'.

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

4.07 Salarié saisonnier

Signifie le salarié saisonnier ayant complété la période d'essai prévue à l'article 4.05 qui est embauché pour un travail saisonnier.

Les salariés saisonniers bénéficient de tous les droits et privilèges de la convention collective. Les bénéfices accordés aux salariés saisonniers sont au prorata du temps travaillé.

Concernant l'assurance collective, le salarié doit continuer de payer la prime pendant la période de mise à pied.

4.08 Salarié temporaire


Signifie le salarié embauché pour des circonstances telles que surcroît temporaire de travail, occasionnel, pour une durée maximale de cent soixante (160) jours ouvrables continus, sauf pour les cas de remplacement où la durée sera celle du congé du salarié remplacé jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.

De plus, les parties peuvent, par lettre d'entente, prolonger le délai de cent soixante (160) jours ouvrables. L'employé temporaire est couvert par la présente convention uniquement en ce qui a trait aux conditions suivantes :

- Heures de travail;
- Statut de l'employé;
- Taux de salaire;
- Paiement du temps supplémentaire;
- Cotisation syndicale;
- Prime de quart lorsqu'applicable;
- Paie de vacances basée sur quatre pour cent (4 %) des gains;
- Congés fériés selon la loi;
- La procédure de grief et d'arbitrage pour les points ci-haut mentionnés.

Après une période de remplacement de vingt-quatre (24) mois, les parties doivent en arriver à une entente.

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



L'employé temporaire est inscrit sur la liste de rappel des employés temporaires et accumulera de l'ancienneté dès la fin de sa période de probation, et ce, rétroactivement à partir de sa première journée travaillée.

4.09 Étudiants

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

Les étudiants sont exclus de l'application de la convention collective sauf de la cotisation syndicale, des horaires et taux de salaires des fonctions, s'il y a lieu.

Le fait d'embaucher des étudiants ne doit pas entraîner de mises à pied ou de non-rappels d'employés sur la liste de rappel tel que définis à l'article 4.17.

4.10 Chef d'équipe

Signifie tout salarié qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée, distribue le travail à d'autres salariés. Il voit à la coordination, à la formation et à l'intégration des salariés de son équipe.

4.11 Conjoint

Signifie l'homme et/ou la femme qui :

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

4.12 Poste ou fonction

Signifie l'ensemble des tâches effectuées par un salarié.

4.13 Date d'ancienneté

Signifie la date d'entrée en fonction d'un salarié qui a mené à l'acquisition du droit de rappel étant entendu que l'ancienneté débute selon l'annexe « A ».

4.14 Ancienneté

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



4.15 Tâche

Signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.

Les parties conviennent que la polyvalence de chacun est souhaitable et que conséquemment, les tâches effectuées par chacun ne sont pas limitatives et exclusives.

Ainsi, peu importe sa fonction, tout salarié peut être affecté à une fonction dont le salaire est inférieur à son salaire habituel. Il sera alors rémunéré au salaire de sa fonction principale afin de ne subir aucune diminution de salaire.

4.16 Progression d'échelon

Chaque année, le salaire prévu à l'annexe « D » est majoré à l'échelon suivant jusqu'à ce que le salarié atteigne le maximum de salaire prévu pour sa fonction, et ce, à condition d'avoir effectué un minimum de deux cents (200) jours de travail dans les douze (12) mois précédent.

Au moment de l'embauche d'un nouvel employé, l'employeur peut reconnaître l'expérience acquise ailleurs aux fins de l'établissement de son échelon d'entrée en poste.

4.17 Liste de rappel et rappel au travail

- a) La mise à pied des salariés se fait prioritairement selon l'ordre inverse d'ancienneté et dans la mesure où les salariés demeurant au travail satisfassent aux exigences normales du travail à accomplir. Avant de faire des mises à pied, la Municipalité doit donner un avis de cinq (5) jours à l'employé concerné.

La Municipalité maintient à jour une liste de rappel contenant le nom des salariés mis à pied. Le nom d'un employé n'ayant pas fait l'objet d'un rappel pour une période supérieure à deux (2) ans est retiré de la liste.

- b) Si cela est possible pour l'Employeur, celui-ci indique lors de mises à pied une date de rappel prévisible sur les relevés de cessation d'emploi. De plus, un préavis minimum de deux (2) semaines est transmis à l'employé avant son retour au travail.
- c) La liste de rappel est utilisée par service et les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié possède les qualifications requises.

ARTICLE 5 ANCIENNETÉ

5.01 Définition

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois, en jours et en heures de service à la Municipalité, de tout salarié régi par les présentes, sous réserve des articles 5.02 et 5.03.

5.02 Acquisition d'ancienneté

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

5.03 a) L'employé régulier, régulier temps partiel, saisonnier, conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. Absence du travail suite à une lésion professionnelle n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
2. Absence du travail pour activités syndicales, telles que définies à l'annexe « H » - Libération syndicale;
3. Absence du travail pour suspension de moins de trente (30) jours calendrier;
4. Absence du travail pour raison de congé de maternité, paternité ou adoption;
5. Absence du travail en raison d'une activité de perfectionnement autorisée au préalable par l'Employeur;
6. Promotion ou mutation à l'extérieur de l'unité pour une période de douze (12) mois consécutifs et moins;
7. Remplacement temporaire à l'extérieur de l'unité.

b) L'employé régulier, régulier temps partiel, saisonnier conserve son ancienneté, mais sans l'accumuler dans les cas suivants :

1. Absence du travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'une lésion professionnelle, n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier;
2. Dans le cas d'une suspension de trente (30) jours de calendrier ou plus;



3. Dans le cas de mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier;
 4. Dans le cas d'une mise à pied découlant de la perte du permis de conduire pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier.
- c) L'employé régulier, régulier temps partiel, saisonnier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. Abandon volontaire de son emploi;
 2. Congédiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
 3. Départ à la retraite;
 4. Si l'employé fait défaut de se présenter au travail suite à une absence prévue par l'article 18 de la convention collective ou toute autre absence autorisée, justifiée et prévue à la présente convention collective;
 5. S'il est absent de son travail sans autorisation écrite de l'Employeur ou sans motif valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
 6. S'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
 7. Dans le cas d'une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier.
 - 8.- Dans le cas d'une mise à pied découlant de la perte du permis de conduire pour une période excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier.

5.04 Liste d'ancienneté

L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de la Municipalité à cette même date.

RR 3
B CR

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

Sécurité syndicale

- 6.01 Tout salarié, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le devient pendant ladite convention, doivent demeurer membres en règle du Syndicat.
- 6.02 Aucun salarié, visé par le certificat d'accréditation, embauché après la signature de la présente convention, ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de la Municipalité, à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat, et il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale.
- 6.03 L'autorisation que doivent signer les salariés dès leur embauche est conforme à la formule dont le texte apparaît à l'annexe « E » attachée à la présente convention pour en faire partie intégrante.
- 6.04 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions des retenues syndicales.

6.05 Retenue syndicale

La Municipalité s'engage à déduire sur chaque paie, de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et à en faire remise intégrale au trésorier du Syndicat le 15 du mois suivant avec un état indiquant le montant prélevé en regard du nom de chaque salarié. De plus, la Municipalité inscrit sur le formulaire T4 et TP4 le montant des cotisations versées durant l'année.

6.06 Avis au Syndicat

L'Employeur s'engage à fournir au secrétaire du Syndicat la liste complète de tous les salariés actuels ou nouveaux, comprenant leurs nom et prénom, leur salaire, leur fonction, ainsi que leur date d'entrée en service et leur statut. Cette liste est fournie une fois l'an, à la date anniversaire de la convention collective.

- 6.07 L'Employeur transmet mensuellement tous les changements apportés à la liste prévue à l'article 6.06 et qui sont portés à sa connaissance; à l'occasion de la remise des retenues syndicales.

Handwritten initials and numbers in the bottom right corner, including 'RR', '3', 'CR', and 'A'.

- 6.08 a) Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées (annexe « H »).
- b) L'Employeur reconnaît au président du Syndicat (ou aux salariés mandatés par le Syndicat) le droit de s'occuper des affaires syndicales, durant les heures de travail, préférablement en début ou en fin de journée. Le temps consacré aux affaires syndicales est autorisé et entendu avec l'Employeur.

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

- 6.09 La Municipalité libère, avec solde, deux (2) personnes à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation, pourvu que l'unité de négociation ne soit pas en grève ou en lock-out, s'il s'agit d'une réunion pendant les heures de travail, et ce, en présence de la partie patronale.
- 6.10 La Municipalité libère, avec solde, deux (2) personnes à la fois pour tout comité patronal syndical prévu à la présente convention collective, s'il s'agit d'une réunion pendant les heures régulières de travail.
- 6.11 Un permis d'absence pour affaires syndicales peut être demandé, conformément au présent article pour un total annuel de dix (10) jours sans solde selon les modalités ci-après. Toutefois, un (1) salarié à la fois, dûment autorisé par son Syndicat pour le représenter à des activités syndicales, à un congrès, à une journée d'étude ou à l'Assemblée fédérative est autorisé pour utiliser ces congés.
- a) Ce salarié avise son Employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance en remplissant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'il apparaît à l'annexe « H ». Cette absence est accordée sans solde. Le nombre de jours ainsi accordé ne peut excéder six (6) jours ouvrables par année.
- b) Ce salarié avise son Employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance en remplissant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'il apparaît à l'annexe « H ». Quatre (4) jours ouvrables sans solde sont accordés pour des activités de formation, congrès, formation ou CNESST.

6.12 Avis d'affichage

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

Handwritten initials and numbers in the bottom right corner, including a large '3', 'CR', and other illegible marks.

- 6.13 Un (1) représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation du supérieur immédiat peut, sans perte de salaire, sans perturber le travail, rencontrer un salarié relativement à un grief, durant les heures de travail.
- 6.14 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à la Municipalité.
- 6.15 Pour les fins des articles 6.13 et 6.14, le Syndicat fournit la liste des délégués, informe l'Employeur de toute modification à cette liste.

3rd
CR
BO

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

7.01 Préliminaire

Le salarié ou le groupe de salariés concerné accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat, lequel peut être accompagné du directeur général. S'il n'y a pas d'entente, la Municipalité et le Syndicat suivent les étapes prévues au présent article.

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

7.02 Première étape

Le grief que le Syndicat ou la Municipalité juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au directeur général, ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de celui-ci, et ce, en deux (2) copies. Toutefois, en aucun cas, le délai pour soumettre un grief n'excède trois (3) mois de l'événement y ayant donné naissance.

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

Deuxième étape

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

Troisième étape

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

- a) Au service accéléré d'arbitrage sur entente écrite des parties ;
- b) À l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la Municipalité ou au Syndicat et à l'arbitre désigné.

3 PR
CR
B M

Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut entreprendre les procédures prévues au Code du travail du Québec pour une demande de nomination d'arbitre au ministère du Travail.

Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixe sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Harrington, à moins d'entente contraire.

- 7.03 Le salarié qui initie un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire de pressions dans le but d'inciter un salarié à faire ou à retirer un grief.
- 7.04 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 7.05 Le comité de griefs de même que l'Employeur peuvent, en tout temps et à leurs frais, être assistés dans leurs démarches par un conseiller externe.
- 7.06 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier, ceux-ci sont de rigueur.
- 7.07 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.08 a) En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- b) Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par l'employé durant la période, où au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant; et ne pourra jamais dépasser le total du salaire perdu. Le salarié sera dans l'obligation de mitiger ses dommages.
- 7.09 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'Employeur et le Syndicat.

Handwritten initials and numbers in the bottom right corner, including 'R3', 'CR', and 'BB'.

ARTICLE 8 Mouvement de personnel

8.01 Affichage


- a) Dans le cas de poste déclaré vacant que la Municipalité décide de maintenir ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, un avis est émis à cet effet. L'affichage à l'interne est de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du directeur général. Si le salarié est absent, le Syndicat peut poser la candidature d'un salarié en lieu et place de celui-ci s'il en a manifesté par écrit son intention au Syndicat. La Municipalité doit faire connaître son choix et combler le poste ou la fonction ou aviser que le poste est aboli dans un délai de cinq (5) jours suivant la première assemblée régulière du Conseil tenue au terme de la période d'affichage ;
- b) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion, une mutation ou une affectation temporaire n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion, mutation ou affectation ultérieure ;
- c) L'affichage doit indiquer le titre du poste ainsi que l'échelle salariale, l'horaire et le lieu de travail ainsi que les qualifications minimales requises et autres exigences particulières. Une copie de l'affichage est fournie au Syndicat le jour ouvrable suivant la date de l'affichage.

8.02 Attribution de poste

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

- a) L'ancienneté est le facteur déterminant dans la mesure où le salarié remplit les exigences normales de l'emploi concerné, a les qualifications nécessaires et remplit les exigences particulières du poste;
- b) Le salarié auquel un poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables. L'Employeur peut mettre fin à telle période en tout temps avant son expiration s'il juge que le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches. Dans ce cas, le salarié retourne à son poste.

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

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including what appears to be 'RR', '3', 'CR', 'B', and 'H'.

8.03 Le salarié choisi doit entrer en fonction dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la résolution à cet effet, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

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

8.05 Affectation temporaire et entraînement

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

8.06 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une fonction correspondante ou à une classe d'emploi supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le salaire égal ou supérieur à celui dont il jouissait dans son ancien poste.

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

8.08 Conditions spéciales

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

b) Lorsqu'un salarié se présente au travail à l'heure d'entrée indiquée à son horaire régulier de travail et que la Municipalité ne lui demande pas de travailler à son occupation régulière et si le défaut d'offrir du travail est attribuable à des circonstances du ressort de la Municipalité, celle-ci s'efforce de lui trouver du travail et, à défaut, elle l'indemnise pour quatre (4) heures à taux simple.

c) Lorsqu'un salarié se présente au travail à l'heure indiquée à son horaire régulier de travail et que, dû à des circonstances du ressort de la Municipalité, il est requis de travailler moins de quatre (4) heures, il est payé l'équivalent de quatre (4) heures à taux simple pour le temps qu'il a travaillé.



ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATION

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

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

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

10.03 Jour et détails de la paie

a) Tous les salariés sont payés toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si le jeudi est jour de fête, les salariés sont payés la journée ouvrable précédente.

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

c) Les talons de paie sont remis dans une enveloppe scellée.

d) Les détails suivants doivent apparaître sur les talons de paies de chaque salarié :

- le nom;
- la date et la période de paie;
- le taux horaire du salarié;
- le nombre d'heures travaillées au taux horaire de base;
- le nombre d'heures travaillées en heures supplémentaires;
- le montant brut de la paie;
- le détail des déductions;
- le montant net de la paie.

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

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



ARTICLE 9 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature, the letters 'CR', and other initials.

ARTICLE 11

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS RÉGULIER

11.01 Administration et urbanisme

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées est de trente-deux (32) heures par semaine, réparties sur quatre (4) journées de travail. La journée régulière de travail est de 8h à 12h et de 12h30 à 16h30. Son horaire de travail peut débuter au plus tôt à 7h30 et terminer au plus tard à 17h, la pause de repas non rémunérée étant de 12h à 12h30. Elle doit aviser le directeur général de ce choix au moins trois (3) semaines à l'avance.
- b) Les quatre (4) journées de travail sont consécutives, à moins d'une situation exceptionnelle imposée par les besoins du service. La Municipalité affecte les personnes salariées du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi en tenant compte autant que possible des préférences personnelles. Lorsque la préférence personnelle n'est pas possible en raison d'un trop grand nombre de demandes pour les mêmes journées de congé, la priorité des choix de journées appartient à la personne la plus ancienne.
- c) Les quatre (4) journées de travail sont consécutives, à moins d'une situation exceptionnelle imposée par les besoins du service. La Municipalité affecte les personnes salariées du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi en tenant compte autant que possible des préférences personnelles. Lorsque la préférence personnelle n'est pas possible en raison d'un trop grand nombre de demandes pour les mêmes journées de congé, la priorité des choix de journées appartient à la personne la plus ancienne.
- d) Nonobstant ce qui précède, la personne salariée peut choisir de façon régulière de maintenir une semaine de travail de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) journées. Son horaire de travail peut débuter au plus tôt à 7h30 et terminer au plus tard à 17h, la pause de repas non rémunérée étant de 12h à 12h30. Elle doit aviser le directeur général de ce choix au moins trois (3) semaines à l'avance.
- e) La personne salariée peut faire la demande de modifier son nombre de jours de travail par semaine afin de passer de l'horaire de quatre (4) jours par semaine à l'horaire de cinq (5) jour par semaine, ou l'inverse, selon les heures de travail prévues au présent article. Pour ce faire, elle doit en faire la demande par écrit au directeur général au moins trois (3) semaines à l'avance et être sur son horaire de travail depuis au moins trois (3) mois.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner, including a large 'R', 'CA', and 'B' with a flourish.

11.02 Travaux publics

a) Horaire d'été :

En dehors de l'horaire d'hiver prévu à l'article 11.02 b), la semaine de travail des salariés des travaux publics est de quatre-vingt (80) heures, réparties en dix (10) jours, de la façon suivante, à savoir :

Du lundi au jeudi : de 7 h à 12 h (midi)
de 12 h 30 à 16 h

Le vendredi : de 7 h à 13 h

Nonobstant ce qui précède, après entente avec le directeur du service, ou en son absence, du directeur général, l'employé peut effectuer des heures flexibles (débuter son horaire de travail plus tôt et/ou terminer son horaire de travail plus tard) afin d'ajuster son horaire de travail ou combler ses heures pour la semaine normale de travail. Ladite ajustement ou reprise de temps doit être faite dans la même période de paie, à taux simple.

b) Horaire d'hiver (horaire particulier) :

Du 1er lundi de novembre au 3e vendredi d'avril, la semaine de travail des salariés des travaux publics est de quatre-vingt (80) heures réparties en huit (8) à dix (10) jours de travail, du lundi 0h01 au samedi 23 h 59. Les jours de travail, les heures et les équipes affectées seront déterminés par le directeur du Service des travaux publics. L'horaire peut être modifié selon les besoins opérationnels du service. Pour cette période, les employés sont disponibles le plus rapidement possible afin de répondre à l'appel.

L'horaire normal est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante : du lundi au jeudi de 7h à 12h et de 12h30 à 16h et le vendredi de 7h à 13h. Cet horaire peut varier afin de répondre aux besoins opérationnels du service.

Nonobstant ce qui précède, après entente avec le directeur du service, ou en son absence, du directeur général, l'employé peut effectuer des heures flexibles (débuter son horaire de travail plus tôt et/ou terminer son horaire de travail plus tard) afin d'ajuster son horaire de travail ou combler ses heures pour la semaine normale de travail. Ladite ajustement ou reprise de temps doit être faite dans la même période de paie, à taux simple.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including a large 'B' and 'C'.

11.03 Période de repas retardée

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

11.04 Période de repos intercalaire

- a) Tous les salariés ont droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes dans la matinée et une autre de quinze (15) minutes dans l'après-midi, dans un endroit approprié ou à l'extérieur. En autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu de l'avant-midi et de l'après-midi.
- b) Pour les salariés des travaux publics, durant l'horaire d'été, les périodes de repos et de repas sont prises sur les lieux de travail.
- c) Lorsque l'employé prend sa pause au quartier général, l'Employeur fournit un lieu équipé pour le repos des travailleurs.

11.05 Les salariés affectés aux travaux publics ont droit à une période de dix (10) minutes pour faire leur toilette, avant la fin de leur journée de travail. Aussi, pour préparer leur feuille de temps et vérifier l'horaire de travail pour le lendemain.

11.06 Durant la période hivernale, la Municipalité avise le plus rapidement possible le salarié du changement à l'horaire. L'horaire peut être modifié afin de répondre adéquatement aux besoins opérationnels du service. Pour cette période, les employés sont disponibles le plus rapidement possible afin de répondre à l'appel.



ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Le temps supplémentaire est calculé après soixante-dix (70) heures par période de paie pour les salariés de l'administration ou de quatre-vingt (80) heures par période de paie pour les salariés des travaux publics. Nonobstant ce qui précède, le temps travaillé inclut les jours de congés fériés ou mobiles et les vacances.

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

12.02 a) Le salaire de base est majoré de cinquante pour cent (50%) (taux et demi) après soixante-dix (70) heures par période de paie pour les salariés de l'administration et après quatre-vingt (80) heures par période de paie pour les salariés des travaux publics.

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

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

L'employé régulier qui refuse de faire du temps supplémentaire sera réputé l'avoir effectué (sans rémunération) pour les fins de la présente disposition. Dans l'éventualité où aucun employé régulier n'accepte, la Municipalité pourra faire effectuer le temps supplémentaire dans le sens inverse de l'ancienneté et le temps supplémentaire deviendra alors obligatoire. Le temps supplémentaire sera offert au salarié temporaire si aucun salarié régulier n'est disponible pour le faire.

Le temps supplémentaire est accompli prioritairement par les salariés du service concerné qui sont aptes à faire ce travail et couverts par la présente convention et offert à tour de rôle par ancienneté aux salariés sauf lorsque le 1er paragraphe de l'article 12.03 s'applique.

12.04 a) Si, par un avis de vingt-quatre (24) heures, la Municipalité ordonne à un salarié de se présenter pour effectuer un travail urgent en dehors des heures de travail indiquées à son horaire régulier, il reçoit un montant minimal équivalent à trois (3) heures à taux simple, sauf si ce travail se poursuit pendant les heures indiquées à son horaire régulier de travail, auquel cas aucun montant minimal ne lui est payable.

3
MCR
BO

b) Tout employé qui a quitté son travail et qui, sur appel de son Employeur, doit revenir de son domicile pour effectuer un travail, reçoit pour chaque appel, un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

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

12.06 Heures supplémentaires remises en temps

La personne salariée qui le désire peut accumuler ses heures de travail effectuées en temps supplémentaires, converties en heures régulières en fonction du taux de temps supplémentaire applicable, dans une banque de temps à reprendre sous forme de congés rémunérés pour un maximum équivalent à cent (100) heures non cumulative à taux simple. Les heures accumulées dans la banque de temps sont reprises par la personne salariée à une date convenue avec son supérieur immédiat. Le solde de la banque est payé à l'employé lors de la dernière paie de l'année avec un maximum de 40 heures.

De plus, deux (2) fois par année et sur approbation de l'Employeur, excluant le paiement prévu au paragraphe précédent, l'employé peut demander le paiement de vingt (20) heures de temps cumulé.

Handwritten initials and numbers in the bottom right corner, including a large 'R', a '3', a 'B', and 'CR'.

ARTICLE 13 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

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

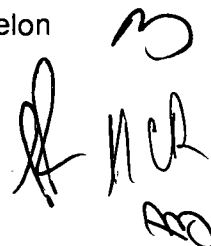
Travaux publics :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An (2 janvier);
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la Fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- le 11 novembre (jour du Souvenir);
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

Administration :

- le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la Journée nationale des patriotes;
 - la Fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâce;
 - le 11 novembre (jour du Souvenir).
- du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, étant entendu que les samedis et dimanches ne sont pas considérés comme congés fériés et payés.

13.02 Au 1er janvier de chaque année civile, les salariés couverts par la présente convention ont droit à des jours de congé mobile sans réduction sur leur salaire. La banque de congés mobiles est de cinq (5) jours annuellement et ne sont ni cumulatifs ni monnayables. Le salarié choisit la date qui lui convient et avise son supérieur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Le supérieur peut refuser la date fixée pour raisons valables. Il est convenu que deux (2) ou plusieurs salariés du même poste ne peuvent prendre un congé mobile le même jour, et si cela se produit, la priorité est donnée selon l'ancienneté.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large stylized signature, the initials 'NCR', and the initials 'ABO' below them.

Les jours ci-hauts peuvent être utilisés en heures.

- 13.03 Si l'un des jours précités tombe un samedi ou un dimanche, les deux (2) parties peuvent, après entente, reporter la journée de congé au vendredi précédent ou au lundi suivant, à moins qu'un arrêté en conseil ou une proclamation ne vienne fixer la date dudit congé.
- 13.04 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 14 de cette convention, le salarié reçoit une (1) journée additionnelle de vacances.
- 13.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède ou celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention ou d'une absence autorisée par le directeur du service ou son représentant. Étant également entendu que le salarié à temps partiel a droit au jour auquel il aurait effectivement travaillé.
- 13.06 L'employé temporaire ou saisonnier aura droit aux congés fériés et chômés qui surviennent pendant sa période de travail à la Municipalité.

Handwritten initials and marks: "R" with a superscript "3", "CR", and "B".



ARTICLE 14

VACANCES ANNUELLES

- 14.01 a) Tout salarié régulier ou saisonnier ayant moins d'une (1) année de service continu pour la Municipalité a droit à une (1) journée de vacances par mois de travail, le tout jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables ;
- b) Après un (1) an : dix (10) jours ouvrables;
- c) Après trois (3) ans : quinze (15) jours ouvrables;
- d) Après huit (8) ans : vingt (20) jours ouvrables;
- e) Après dix (10) ans : vingt-deux (22) jours ouvrables;
- f) Après quinze (15) ans : vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- g) Après vingt (20) ans : vingt-sept (27) jours ouvrables;
- h) Après vingt-cinq (25) ans : trente (30) jours ouvrables.
- 14.02 La période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci-haut s'établit du 1er janvier au 31 décembre d'une même année (année précédente). Les vacances doivent être prises à l'intérieur de la même année (année courante).
- 14.03 Dans l'attribution des vacances, l'Employeur tient compte du choix du salarié suivant l'ancienneté de fonction, pourvu que le bon fonctionnement du service n'en soit pas entravé. La liste des vacances annuelles doit être affichée le 1^{er} mai de chaque année.
- Un salarié peut en tout temps faire la demande auprès de son supérieur immédiat afin de modifier le choix de ses vacances.
- 14.04 Afin de permettre à l'employé de manifester son choix de vacances, l'Employeur affiche, avant le 1^{er} avril de chaque année, une liste des employés et l'ancienneté de chacun.
- 14.05 Les employés doivent exprimer leur choix de date de vacances avant le 15 avril de chaque année avec approbation avant le 1^{er} mai.
- 14.06 Le salarié qui néglige de le faire à l'intérieur de ce délai doit prendre ses vacances dans d'autres périodes disponibles, à convenir avec l'Employeur, compte tenu des choix de vacances exprimés par les autres salariés et des exigences du service.

- 14.07 Il est loisible à un salarié de changer la date choisie pour ses vacances si l'Employeur y consent, en tenant compte du choix de vacances des autres salariés et des besoins du service.
- 14.08 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée entre lui-même et la Municipalité.
- 14.09 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de la Municipalité, il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 14.10 Il est entendu que la rémunération pour la période de vacances d'un salarié est celle prévue au taux horaire de la fonction qu'il exerce au moment de ses vacances, et qu'elle lui est remise avant son départ.
- 14.11 Le salarié ne peut renoncer à ses vacances et toucher à la place une indemnité de congé. Les vacances ne peuvent être différées d'une année à une autre et être ainsi accumulées.

Exceptionnellement et sur autorisation préalable de la direction générale, un maximum de dix (10) jours de vacances pourront être transférés à l'année suivante.

- 14.12 Un salarié qui a droit à quinze (15) jours ouvrables ou plus de vacances peut bénéficier d'une période maximale de quinze (15) jours ouvrables consécutifs à titre de vacances, et ce, selon les critères établis à la clause 14.03.

Handwritten signature and initials, possibly 'CR' and 'B'.

ARTICLE 15 ACCIDENT DU TRAVAIL

15.01 Dans les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit, à titre d'avance, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son plein salaire net actuel pour une période maximale de dix (10) semaines. Si cette incapacité ou maladie persiste après ce délai, le salarié concerné reçoit les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Le salarié s'engage à signer les formulaires requis pour que le paiement versé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au bénéfice du salarié soit versé directement à la Municipalité pour compenser l'avance reçue.

En cas de refus de la réclamation par la CNESST, toute somme versée en avance devra être remboursée par l'employé. La Municipalité et le salarié tenteront de conclure une entente sur le remboursement. À défaut d'entente, la Municipalité peut récupérer les sommes perçues en trop par le salarié et se rembourser du trop-versé en prélevant à même le salaire du salarié les sommes dont il est redevable jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire prévu en cette matière par la loi, maximum vingt pour cent (20 %) du salaire net, par période de paie.

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

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

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

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

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

15.07 Dans l'éventualité où suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle qui rend le salarié inapte à effectuer les tâches ou à occuper son emploi pré lésionnel, l'Employeur, le Syndicat et le salarié tenteront de

Handwritten initials and numbers in the bottom right corner, including a large '3', 'CR', and 'AD'.

trouver une mesure d'accommodement permettant au salarié de se replacer dans un autre emploi à la Municipalité. Si une telle option n'est pas possible, le salarié sera dirigé vers la réadaptation prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

RL 3
CA
B

ARTICLE 16

ABSENCES POUR DES RAISONS DE MALADIE

16.01 Au 1er janvier de chaque année civile, les salariés réguliers à temps complet ont droit à des jours de congé de maladie payés. La banque des congés de maladie est d'un maximum dix (10) jours payés annuellement. Le solde non utilisé n'est pas cumulatif d'année en année, mais il est monnayable pour un maximum de sept (7) jours et payable au plus tard le 15 décembre. Les nouveaux salariés réguliers à temps complet débutant dans l'année en cours ont droit aux jours de congés de maladie payés et au paiement du solde non utilisé, le tout calculé au prorata du temps restant dans l'année.

Le salarié régulier à temps partiel a droit à des jours de congé de maladie payés calculés au prorata du temps travaillé.

Le salarié saisonnier a droit à 0.83 jour de congé de maladie par mois complet travaillé, les jours non pris étant monnayables au taux de 70%.

16.02 À moins de circonstances exceptionnelles et incontrôlables, le salarié doit aviser lui-même son supérieur immédiat ou le représentant de la Municipalité de son absence, et ce, dès la première heure prévue pour son entrée au travail.

Si l'absence doit se prolonger plus de trois (3) jours, l'Employeur peut demander à l'employé de soumettre un certificat médical de son médecin traitant attestant de sa maladie. Dans des cas d'exception, l'Employeur peut demander au salarié un certificat médical dès la première journée d'absence.

16.03 L'Employeur peut vérifier, par l'intermédiaire de son médecin ou directement, l'état de santé du salarié. Le médecin de la Municipalité décidera de la validité et de la durée de l'absence du salarié. Toutefois, le salarié aura droit d'avoir une opinion médicale donnée par son propre médecin au médecin de la Municipalité.

3
A
A
A
A

16.04 Maladie dans la famille

Dans le cas de maladie du conjoint du salarié et/ou de son enfant, lorsque personne à la maison autre que celle-ci ne peut pourvoir aux besoins du malade, le salarié a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet sa banque de congés mobiles.

16.05 Un salarié qui a bénéficié de cinquante-deux (52) semaines consécutives d'assurance-salaire doit être de retour au travail, entièrement rétabli, et fournir un (1) mois complet de travail ininterrompu avant de pouvoir bénéficier à nouveau des avantages du régime d'assurance-salaire.

16.06 Il est entendu que les avantages du régime d'assurances groupe et du régime de retraite cessent au moment où le salarié quitte l'emploi de la Municipalité par suite de démission ou de congédiement.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner, including a large stylized 'R' and 'B' and the letters 'CR' and 'B' below them.

ARTICLE 17 RÉGIME D'ASSURANCES

- 17.01 a) Les parties conviennent de discuter dans les six (6) mois de la signature de la convention collective l'ensemble du régime d'assurances groupe étant entendu que la Municipalité s'engage à maintenir dans le nouveau régime d'assurances le niveau de ses prestations à la date de la signature de la convention collective. Il appartient aux parties de revoir le régime d'assurances afin qu'il soit plus équitable entre les salariés tout en n'augmentant pas la participation monétaire de l'Employeur au-delà du montant que la Municipalité aurait assumé si elle avait payé en totalité pour l'ensemble des employés couverts par les régimes en vigueur.
- b) Les parties conviendront de la participation de la Municipalité et des salariés en fonction des avantages et désavantages au plan fiscal du paiement du coût de ce régime d'assurances groupe et assurance-salaire court et long terme.
- c) L'ensemble des changements au régime doit être convenu entre les parties.
- 17.02 La Municipalité fait une avance du montant de l'assurance salaire jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines de salaire, en attendant que la compagnie d'assurances rende une décision sur la demande de l'employé. Dans l'éventualité où la demande est acceptée, l'employé doit remettre à la Municipalité toute prestation rétroactive reçue en vertu du présent article.
- 17.03 Les régimes collectifs d'assurance maladie et d'assurance-vie, à l'exception de l'assurance-salaire, sont maintenus en vigueur durant la période de congé de maladie, à condition que le salarié contribue selon les paramètres établis dans le régime.
- 17.04 Dans l'éventualité où le salarié a reçu des sommes d'avance payées en trop par la Municipalité ou si la compagnie d'assurances refuse la réclamation du salarié, celui-ci doit remettre les avances reçues à la Municipalité. La Municipalité et le salarié tenteront de conclure une entente sur le remboursement. À défaut d'entente, la Municipalité peut récupérer les sommes perçues en trop par le salarié et se rembourser du trop-versé en prélevant à même le salaire du salarié les sommes dont il est redevable jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire prévu en cette matière par la loi, maximum vingt pour cent (20 %) du salaire net, par période de paie ou à même les indemnités que le salarié pourrait retirer de toute autre source. Si le salarié quitte la Municipalité ou demeure en arrêt de travail pour maladie sans recevoir de compensation d'assurance, la Municipalité peut se compenser sur toute somme qui lui est due à ce moment, y compris la banque des congés et les vacances.

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

Le présent article s'applique également à l'avance prévue à l'article 15.01 de la convention collective.

SR
CR
B //

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Tout employé régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants :
- a) Lors du décès de son conjoint, de son enfant : cinq (5) jours ouvrables ; lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
 - b) Lors du décès de son gendre, de la bru, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur : trois (3) jours ouvrables;
 - c) Lors du décès d'un oncle, d'une tante : le jour des funérailles;
 - d) Dans le cas où il y a inhumation et incinération à une période ultérieure : un (1) jour prévu à l'intérieur des délais mentionnés ci-haut;
 - e) Lors du mariage du salarié : le jour du mariage;
 - f) Lors du mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur : le jour du mariage;
 - g) Le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé payée dans les cas où les événements mentionnés à la clause 18.01 a), b), c) e) et f) ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts kilomètres (480 km) aller-retour, de la Municipalité.
- 18.02 Le salarié a droit au congé prévu à la clause 18.01 d) que s'il assiste aux funérailles.
- 18.03 Ces congés sont accordés sauf s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention sauf pour 18.01 a).
- 18.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 18.05 Juré ou témoin
- a) Un salarié assigné comme juré un jour où, selon son horaire régulier, il devrait travailler et où il aurait effectivement travaillé s'il n'avait pas été assigné, ne subit aucune perte de son salaire de base pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- b) Si la somme reçue à titre de rémunération est inférieure au montant qui lui aurait été payé s'il avait été au travail, l'Employeur paie la différence au taux horaire de base applicable.
- c) Pour être admissible à un tel paiement, le salarié doit, aussitôt que possible, après réception de l'avis, en aviser son supérieur immédiat et présenter à la Municipalité une preuve suffisante émanant de la cour, indiquant les dates, le temps pendant lequel il a agi comme juré, témoin ou partie, et le montant payé pour de tels services.
- d) Il est entendu qu'un salarié doit se présenter à ses fonctions régulières auprès de la Municipalité aussitôt que la cour ne requiert plus ses services comme juré, témoin ou partie.
- e) Lorsqu'un salarié est assigné comme témoin ou partie dans un dossier impliquant la Municipalité, la clause 18.05 a) et b) s'applique.

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

3 R
CR
Bh

ARTICLE 19 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

- 19.01 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de dix-huit (18) semaines continues. Le congé peut commencer à partir de la 16e semaine avant la date prévue de l'accouchement et se terminer au maximum 18 semaines après la semaine de l'accouchement. Si le congé débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul. La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la personne salariée. La personne salariée doit fournir à son employeur un avis écrit qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail. Il doit être remis à son employeur au moins trois (3) semaines avant son départ en congé de maternité. Cet avis doit toujours être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme pour confirmer la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
- 19.02 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat atteste au besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse, d'accouchement prématuré ou en cas d'urgence entraînant l'arrêt de travail, la personne salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement. Si la personne salariée ne présente pas d'avis, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- 19.03 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement, même si elle a déjà utilisé ses dix-huit (18) semaines.
- 19.04 À la demande de la personne salariée, le congé de maternité est suspendu, divisé ou prolongé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite.
- 19.05 La personne salariée enceinte peut, en raison de son état de santé relié à sa grossesse, s'absenter du travail et elle est alors considéré en congé de maladie, jusqu'à la date de début de son congé de maternité.
- 19.06 La personne salariée enceinte peut s'absenter du travail pour des examens mensuels reliés à la grossesse, sur présentation d'un certificat médical à cette fin, le tout avec solde à même sa banque de journées de maladie.
- 19.07 Pendant le congé de maternité, la personne salariée continue d'accumuler ancienneté, vacances, congés de maladie et expérience. La personne salariée continue d'être couverte par les régimes d'assurance collective et par le régime de retraite sous réserve qu'elle verse régulièrement les

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'B. R.' and the initials below it are 'A. C.' and 'M. O.'

cotisations exigibles à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part.

- 19.08 À son retour au travail, après le congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel elle aurait droit si elle était restée au travail. La personne salariée peut retourner au travail avant la date prévue dans l'avis écrit qu'elle a fourni à son employeur. Dans ce cas, elle doit remettre un nouvel avis écrit à l'Employeur au moins trois(3) semaines avant son retour.

Si la personne salariée désire revenir au travail moins de deux (2) semaines après son accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit un certificat médical attestant sa capacité à reprendre le travail.

Si son poste a été aboli pendant son congé, la personne salariée conserve les droits et privilèges auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas quitté le travail.

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

- 19.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la personne salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Congé de paternité

- 19.10 La personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaine continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de son adoption. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- 19.11 Pendant le congé de paternité, la personne salariée continue d'accumuler ancienneté, vacances, congés de maladie et expérience. La personne salariée continue d'être couverte par les régimes d'assurance collective et par le régime de retraite sous réserve qu'elle verse régulièrement les cotisations exigibles à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part.
- 19.12 À la demande de la personne salariée, le congé de paternité est suspendu, divisé ou prolongé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite.

Dans d'autres situations, à la demande de la personne salariée et si l'Employeur y consent, le congé peut être fractionné en semaines.

19.13 La personne salariée doit fournir à l'Employeur un avis écrit qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail. Elle doit lui remettre cet avis au moins trois(3) semaines avant son départ ou moins si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue d'accouchement.

19.14 À son retour au travail, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée à son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit s'elle n'avait pas quitté le travail.

La personne salariée peut choisir de retourner au travail avant la date prévue de retour mentionnée sur l'avis écrit. Elle doit remettre un nouvel avis écrit à son employeur au moins trois (3) semaines avant la date de son retour.

Si son poste a été aboli pendant son congé, elle conserve aussi les mêmes droits et privilèges auxquels elle aurait eu droit s'elle n'avait pas quitté le travail.

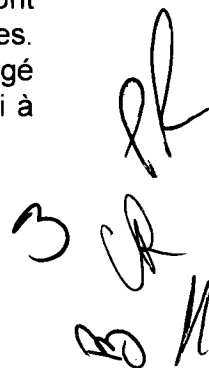
Dans le cas où la personne salariée a un poste temporaire, la Municipalité n'a aucune obligation de la réintégrer dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ dans le cas où la personne salariée régulière qu'elle remplace est de retour à son poste ou que ses services ne sont plus requis.

Congé sans perte de salaire pour naissance ou adoption

19.15 La personne salariée qui donne naissance à un enfant ou dont la conjointe donne naissance à un enfant, celle qui adopte un enfant, ou celui ou celle dont la conjointe subit une interruption de grossesse, peut, à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, bénéficier d'un congé de cinq (5) jours, dont les deux (2) premiers sont payés. Ces journées peuvent être réparties dans le temps à la demande de la personne salariée. Cependant, elles ne peuvent être prises après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Si la mère est déjà en congé de maternité ou le père en congé de paternité, ils n'ont pas droit à ce congé.

Congé parental

19.16 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire de cinquante-deux (52) semaines. Dans un couple de même sexe, les deux (2) parents ont droit au congé parental si le lien qui unit l'enfant à ses pères ou à ses mères a été établi à l'acte de naissance ou au jugement d'adoption.



- 19.17 Le congé parental ne peut commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou avant la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cas d'une adoption. Il peut aussi débiter la semaine où la personne salariée quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il peut débiter plus tôt si l'état de santé de la mère requiert la présence de la personne salariée. Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié à la personne salariée.
- 19.18 La personne salariée doit fournir à son employeur un avis écrit qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail au moins trois (3) semaines avant son départ. Ce délai peut être plus court si la présence de la personne salariée est nécessaire auprès de l'enfant ou de la mère en raison de leur état de santé.
- 19.19 À la demande du parent, le congé parental peut être suspendu, divisé ou prolongé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite. À la demande du parent et si l'employeur y consent, le congé peut être fractionné en semaines.
- 19.20 Lorsqu'un enfant nouveau-né doit être hospitalisé, le congé de maternité, de paternité et parental peuvent être suspendus si le parent choisit de retourner au travail de façon temporaire pendant l'hospitalisation. Il doit alors s'entendre avec son l'Employeur.
- 19.21 Si les situations suivantes surviennent, la personne salariée peut demander à ce que le congé de maternité, paternité et parental soit divisé :
- Hospitalisation du nouveau-né
 - Maladie grave ou accident subi par l'un d'eux ou l'un de leurs parents
 - Maladie grave ou accident d'une personne pour laquelle l'un d'eux agit comme proche aidant
 - Blessures graves subies par leur enfant mineur à la suite d'un acte criminel
 - Disparition ou décès de leur enfant mineur
 - Suicide du conjoint, du père, de la mère ou de leur enfant majeur
 - Décès du conjoint ou de leur enfant majeur à la suite d'un acte criminel.
- 19.22 Le congé parental peut être prolongé si l'état de santé de l'enfant ou de la personne salariée (dans le cas du congé de maternité) l'exige. Dans ces cas, la personne salariée fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration du congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de santé. Le congé peut être prolongé de la durée indiquée au certificat médical.

- 19.23 La personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou manière intermittente pendant son congé parental avec le consentement de l'Employeur. La durée maximale du congé est de cinquante-deux (52) semaines et il doit se terminer au maximum soixante-dix (70) semaines après la naissance ou l'adoption.
- 19.24 Pendant le congé parental, la personne salariée continue d'accumuler ancienneté, vacances et congés de maladie et expérience. La personne salariée continue d'être couverte par les régimes d'assurance collective et par le régime de retraite sous réserve qu'elle verse régulièrement les cotisations exigibles à ces régimes et dont l'employeur assume sa part.
- 19.25 À son retour au travail, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée à son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait droit s'elle n'avait pas quitté le travail.

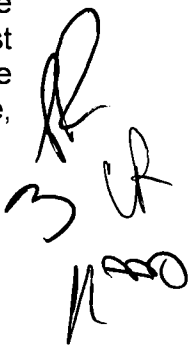
La personne salariée peut réintégrer son poste avant la date prévue de retour mentionnée sur son avis écrit. Elle doit remettre un nouvel avis écrit à l'Employeur trois (3) semaines avant la date de son retour.

Si son poste a été aboli pendant son congé, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges auxquels elle aurait eu droit s'elle n'avait pas quitté le travail.

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

Congés pour obligations familiales

- 19.26 La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées. Lorsque la personne salariée prévoit s'absenter, elle doit aviser l'Employeur et prendre les moyens raisonnables pour limiter la durée de l'absence. Si les circonstances le justifient, l'Employeur peut demander un document attestant les raisons et la durée de l'absence.
- 19.27 La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère,

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

d'une sœur ou l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie potentiellement mortelle.

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus trente-six (36) semaines par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant mineur victime d'un accident.

19.28 Si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

19.29 À la fin de l'absence, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages. Si le poste 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.

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

19.30 Dans tous les cas, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Autres dispositions

19.31 La personne salariée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité ou de paternité, et/ou parental et si elle avise la Municipalité de la date de report au plus tard trois (3) semaines avant l'expiration dudit congé.

19.32 La date de report doit se situer à la suite du congé décrit au paragraphe 19.31 ou être soumise, dès le retour au travail de la personne salariée, à l'approbation du directeur général ou son adjoint qui tiendra compte de la nécessité du service.

ARTICLE 20 SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

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

20.03 La Municipalité fournit aux salariés l'équipement protecteur qu'elle leur demande de porter ainsi que tout équipement qu'elle croit nécessaire pour éviter que le salarié ne se blesse, notamment ceux énumérés à l'annexe « F ».

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

20.05 Prévention des accidents

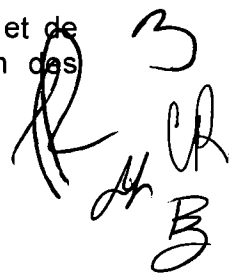
La Municipalité et le Syndicat conviennent de nommer un comité de santé et de sécurité composé de deux (2) membres désignés par la Municipalité plus un (1) substitut et de deux (2) membres désignés par le Syndicat plus un (1) substitut.

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont :

- a) Apporter des suggestions pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle à la Municipalité ;
- b) Faire enquête sur tous les accidents, conformément à la technique d'enquête d'accident du Service de l'inspection du travail et en faire un rapport, après chaque enquête, dont copie est transmise immédiatement à la Municipalité et au Syndicat ;
- c) Se réunir, au besoin, au minimum en novembre et mai, pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir ou, dans les cas spéciaux, se réunir à la demande de deux (2) membres du comité, soit un représentant de la Municipalité et un représentant du Syndicat ;

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- d) Élaborer et mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information dans le domaine de la prévention et en surveiller l'exécution ;
 - e) Faire un compte-rendu de toutes les réunions et inspections du comité dont copie est adressée à la Municipalité et au Syndicat.
 - f) Le comité étudie et valide les espaces de travail pour les employés de l'hôtel de ville ainsi que de la voirie. Il produit un rapport contenant des solutions proposées pour l'ergonomie des espaces de bureau ainsi que pour l'hygiène des équipements sanitaires des locaux de la voirie.
- 20.06
- a) Le comité est informé, sans délai (au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures), de tout accident avec blessure et aussitôt que possible, mais au plus tard dans les quarante-huit (48) heures, de tout accident sans blessure.
 - b) Le comité désigne deux (2) membres, soit un représentant de la Municipalité et un représentant du Syndicat, pour faire enquête dans chaque cas, selon la technique précédemment convenue. Après réception du rapport d'enquête, l'une ou l'autre des parties peut introduire tout fait nouveau ou commentaire qu'il juge utile aux fins de l'enquête, et ces faits nouveaux ou commentaires font partie intégrante du rapport d'enquête.
 - c) Le mot « accident » utilisé dans cet article signifie : un événement imprévu et soudain qui survient lors d'un travail, qui produit ou aurait pu produire des blessures.
- 20.07
- a) Tout salarié qui constate ou juge que la machine ou l'appareil sur lequel il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, ou s'il juge que les conditions nouvelles dans lesquelles il doit travailler constituent un risque anormal, doit en informer sans délai son supérieur immédiat qui doit prendre la décision.
- En cas de désaccord entre le supérieur immédiat et le salarié, ce dernier réfère son cas à deux (2) membres du Comité de santé et de sécurité, soit un (1) représentant de la Municipalité et un (1) représentant du Syndicat.
- b) En cas de désaccord entre les membres agissant dans ce cas au comité, le cas est immédiatement soumis au Comité de santé et de sécurité qui rend la décision, selon les dispositions de la clause 19.05.
 - c) En cas de désaccord entre les membres du Comité de santé et de sécurité, le cas est immédiatement soumis à la Commission des



normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui doit déléguer un inspecteur dont la décision est sans appel.

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

20.09 La Municipalité accorde à un salarié assigné par subpoena, pour une enquête du coroner afin de témoigner à l'enquête, un congé pour la période de temps où il doit être présent et témoigner à l'enquête.

Pendant ce congé, le salarié est payé à son taux horaire de base applicable pour les heures de travail prévues à l'horaire régulier de travail où il aurait travaillé s'il n'avait pas eu à assister à l'enquête, moins toute rémunération reçue en vertu des dispositions de la loi provinciale applicable sur les coroners.

20.10 Remise des vêtements, équipements et outils

Avant de quitter le service de la Municipalité, les employés remettent à la Municipalité les vêtements ainsi que les équipements et outils que cette dernière a fournis tel que stipulé aux annexes « F » et « G ».

20.11 Permis de conduire - Travaux publics

- a) Le permis de conduire valide pour la conduite de l'ensemble des équipements de la Municipalité (classes 1, 3 et 5 selon l'affectation) est une condition du maintien du lien d'emploi. Les parties reconnaissent que dans le cas de la perte du permis de conduire, le salarié sera mis à pied pour la durée de la révocation dudit permis de conduire.
- b) Au mois de janvier de chaque année, tous les salariés réguliers doivent fournir à l'Employeur une copie de leur permis de conduire valide. Le cas échéant, un salarié fournit copie de son permis de conduire valide au moment de son rappel au travail.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 21

LE COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 21.01 Le comité conjoint est composé de deux (2) salariés, dont l'un représentant les salariés des travaux publics et l'autre représentant les salariés de l'administration, et de deux (2) représentants de la Municipalité.
- 21.02 Le comité conjoint se rencontre au besoin, au minimum deux (2) fois l'an.
- 21.03 Le rôle du comité conjoint est de discuter tout ce qui a trait aux relations de travail, soit en matière de santé et de sécurité, de négociations, de griefs, etc.
- 21.04 Toutes les réunions du comité conjoint se tiennent pendant les heures de travail sauf dans les cas d'urgence.

BR
CR
B M

ARTICLE 22 DISCIPLINE

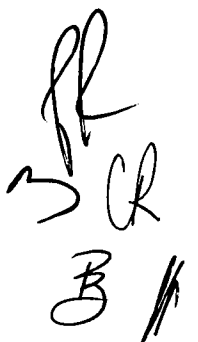
- 22.01 Dans le cas où le directeur de service ou le directeur général décide de convoquer un salarié pour raison disciplinaire, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.
- 22.02 Un salarié dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire avec avis simultanément au Syndicat.
- 22.03 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention
- 22.04 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier du salarié. Ces mêmes avis et mesures disciplinaires portés au dossier du salarié ne peuvent être invoqués contre lui si le salarié a été au service de la Municipalité pendant douze (12) mois à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il n'y ait eu depuis d'inscription pour acte similaire à son dossier. Tout avis ou mesure disciplinaire déclaré non fondé par la Municipalité ou par une décision arbitrale est retiré du dossier du salarié.
- 22.05 Tout salarié a le droit de consulter son dossier personnel en faisant la demande au directeur général de la Municipalité et doit en avoir avisé son supérieur immédiat au préalable. Le dossier du salarié est celui qui est au bureau du directeur général.
- 22.06 Si un salarié formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, la Municipalité doit établir par preuve le bien-fondé et les motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.

3
K
CR
ABO

ARTICLE 23

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

Handwritten initials and signature in the bottom right corner. The initials appear to be 'PR' and 'CR' stacked vertically, with a signature below them.

ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE - R.R.S.

- 24.01 a) Les parties conviennent d'un régime de retraite collectif (RRS). À compter du 1er janvier 2021, la Municipalité verse dans le ou les régimes en vigueur un montant équivalent à huit pour cent (8%) du salaire annuel brut de base, aux bénéficiaires de chacun des salariés réguliers, salariés en période d'essai et salariés saisonniers si, et seulement si, le salarié verse lui aussi huit pour cent (8%) de son salaire annuel brut de base. Le salarié contribue, et ce, au moyen d'un prélèvement effectué sur chaque paie. Toutefois, le salarié peut augmenter volontairement sa contribution à son régime étant entendu que cette majoration n'aura aucun effet sur la contribution de la municipalité.
- b) Chaque salarié reçoit un relevé de ses contributions, annuellement.
- c) Toute modification concernant le régime ci-haut doit être convenue entre les parties.

Préparation à la retraite

- 24.02 La personne salariée régulière qui le désire peut réduire sa semaine de travail d'un maximum de deux (2) jours, et ce, pour une période d'au plus trois (3) ans précédant sa date projetée de mise à la retraite ou après 25 ans de service.
- 24.03 La personne salariée doit aviser l'Employeur par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'entrée en vigueur de sa semaine réduite de travail.
- 24.04 Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut refuser d'accorder une semaine réduite de travail s'il se trouve dans l'impossibilité de pouvoir remplacer la personne salariée ou de combler les besoins liés au bon fonctionnement du poste occupé par cette personne salariée.
- 24.05 La personne salariée qui se prévaut des présentes dispositions conserve son statut et bénéficie des avantages de la convention au prorata des heures travaillées.



ARTICLE 25

CLAUSE DE CONTRAT À FORFAIT

Aucun salarié régulier ne sera congédié ou ne subira de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à forfait.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large stylized 'R', 'UR', and 'B'.

ARTICLE 26

NOUVELLE FONCTION OU MODIFICATION DE FONCTION

- 26.01 Lorsqu'une nouvelle fonction est créée et lorsqu'une fonction existante est modifiée de façon substantielle, la nouvelle classification et le taux de rémunération de cette fonction sont établis après consultation entre la Municipalité et le Syndicat en tenant compte des fonctions existantes, similaires ou comparables.
- 26.02 S'il n'y a pas entente au sujet du contenu et/ou du taux de rémunération de la fonction nouvelle ou modifiée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief directement à l'arbitrage.
- 26.03 Aucune fonction existante ne peut être abolie et une nouvelle créée pour couvrir une même catégorie de travail dans le but de réduire le taux horaire d'un salarié.

Handwritten signature or initials in black ink, appearing to be 'B R' and 'M R' stacked vertically.

ARTICLE 27 PRIMES

27.01 Chef d'équipe

Si un autre salarié est muté temporairement à une tâche de chef d'équipe, il est rémunéré au taux horaire correspondant à sa classification plus une prime de deux dollars (2 \$) l'heure.

27.02 Le salarié qui, à la demande de l'Employeur et dans l'exercice de ses fonctions, utilise son véhicule reçoit un dédommagement selon le taux des allocations pour frais d'automobile établi par l'Agence du Revenu du Canada pour l'année de référence.

27.03 À moins qu'un salarié ne soit embauché spécifiquement à titre de chef d'équipe, la prime versée à titre de prime de chef d'équipe est ajoutée au taux de salaire apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention.

27.04 Employé de garde

L'Employeur peut, au besoin, demander qu'un employé soit de garde sur une base volontaire et ce, par ancienneté. Il doit être apte au travail et disponible. La prime de disponibilité versée est de cinquante (50 \$) pour chaque période de vingt-quatre (24) heures de disponibilité. Advenant que l'employé ait à effectuer du travail, il est payé pour le travail effectué selon les clauses applicables aux heures effectuées.

Du 1er lundi de novembre au 3e vendredi d'avril, un montant forfaitaire de deux cents dollars (200\$) par semaine (du lundi au dimanche) est payé à l'employé de garde affecté au déneigement. Il doit être apte au travail et disponible en tout temps lorsqu'ils sont cédulés pendant cette période.

27.05 Remplacement - employé non-salarié

Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien pour un poste non syndiqué, il est rémunéré pour la durée de cette affectation, pourvu que le salarié travaille dans cette fonction au moins une (1) heure. Le salarié qui remplace un non-syndiqué reçoit dix pour cent (10 %) de plus que son salaire régulier.



ARTICLE 28 RÉTROACTIVITÉ

Tout employé couvert par la présente convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence entre le traitement qu'il a reçu et le montant qu'il aurait eu le droit de recevoir par l'application des dispositions de la présente convention collective.

La Municipalité convient de remettre le montant de la rétroactivité à tous les salariés régis par les présentes au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des présentes.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large stylized signature, the letters 'K', 'CH', and 'AB'.

ARTICLE 29

AVIS ET CORRESPONDANCE

Toute correspondance et tout avis, pour être valable, doit être fait par écrit et adressé par la poste par envoi recommandé ou certifié au président du Syndicat ou au directeur général de la Municipalité, selon le cas, avec une copie au représentant attitré du Syndicat canadien de la fonction publique. La remise de la correspondance ou de l'avis peut se faire également de main à main avec accusé de réception.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner of the page. The initials appear to be 'BGR' and there is a signature below them.

ARTICLE 30

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Les salaires payés pour chacune des fonctions tel qu'indiqué à l'annexe « D » sont majorés de la façon indiquée à l'annexe « D ».

Handwritten initials and numbers in the bottom right corner, including a large 'R', a '3', and other illegible marks.

13 MAI 22 PM 1:45

ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION

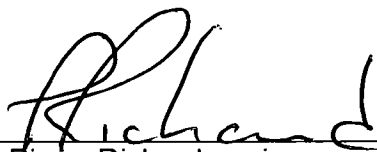
31.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 pour se terminer le 31 décembre 2024.

31.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Harrington, ce 9^e jour du mois de mai 2022.

**POUR LA MUNICIPALITÉ
D'HARRINGTON**

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4852**



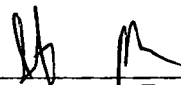
Pierre Richard, maire



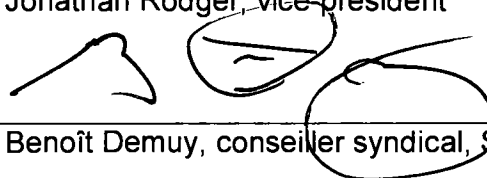
Catherine Rowlands, présidente



France Bellefleur, directrice générale



Jonathan Rodger, vice-président

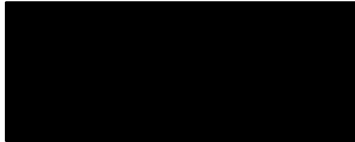


Benoît Demuy, conseiller syndical, SCFP



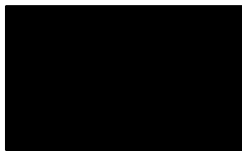
ANNEXE « A » LISTE DES SALARIÉS AVEC DATE D'ANCIENNETÉ

ADMINISTRATION



7 novembre 1992
7 juillet 1997
7 septembre 2021

VOIRIE



15 septembre 2008
5 novembre 2018
26 juin 2020

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including a large stylized signature, the number '3', and the letters 'CR' and 'BO'.

ANNEXE « B » LISTE DES FONCTIONS

ADMINISTRATION

Adjointe administrative finance / taxation / paye

Adjointe administrative urbanisme / voirie

Adjointe administrative

Commis général

Inspecteur

VOIRIE

Chef d'équipe

Opérateur de machineries lourdes / mécanicien

Journalier chauffeur

Journalier

Préposé à l'écocentre

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including a large stylized 'B' and other illegible marks.

ADMINISTRATION

NOM	FONCTION	STATUT
[REDACTED]	Adjointe administrative finance / Taxation / paye	Salarié régulier
[REDACTED]	Adjointe administrative urbanisme / Voirie	Salarié régulier
[REDACTED]	Inspecteur - urbanisme	Salarié régulier

VOIRIE

NOM	FONCTION	STATUT
[REDACTED]	Chef d'équipe	Salarié régulier
[REDACTED]	Journalier chauffeur	Salarié régulier à temps partiel
[REDACTED]	Préposé à l'écocentre / Journalier	Salarié régulier à temps partiel

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ANNEXE « D » TABLEAU DES SALAIRES (1)

Les changements suivants sont incorporés aux tableaux ci-dessous.

Les redressements suivants sont ajoutés pour l'inspecteur aux échelons du 1^{er} janvier 2021 : échelon d'entrée : huit dollars et 4 cents (8,04 \$), échelon I : cinq dollars et soixante-treize cents (5,73 \$), échelon II : trois dollars et soixante-dix-sept cents (3,77 \$), échelon III : un dollar quatre-vingt-huit cents (1,88 \$) incluant le pourcentage d'augmentation.

Un redressement de vingt-cinq cents (0,25 \$) pour le chef d'équipe (voirie/travaux publics) et de un dollars cinquante cents (1,50 \$) pour le préposé à l'écocentre est ajouté aux échelons du 1^{er} janvier 2021, en plus du pourcentage d'augmentation. Pour le chef d'équipe, les échelons d'entrée, I et II sont ajoutés à compter de 2021.

Majoration des taux et échelles de salaires :

Au 1^{er} janvier 2021: le taux des échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2020 sont majorés d'un pourcentage égal à 3.0%.

Au 1^{er} janvier 2022: le taux des échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2021 sont majorés d'un pourcentage égal à 5.1 %.

Au 1^{er} janvier 2023: le taux des échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2022 sont majorés du plus élevé de : 2.5 % ou du taux annuel de l'Indice des prix à la consommation (IPC) en date du 31 décembre 2022, région de Montréal, maximum 4.5 %.

Au 1^{er} janvier 2024: le taux des échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2023 sont majorés du plus élevé de : 2.5 % ou du taux annuel de l'Indice des prix à la consommation (IPC) en date du 31 décembre 2023, région de Montréal, maximum 4.5 %.

Le pourcentage pour chacune des années de la convention est ajouté aux taux des fonctions ci-après, soit : 2021 : 3%, 2022 : 5.1%, 2023 : 2.5 %, 2024 : 2.5 %.

Administration

	2020	2021	2022	2023	2024
	1 ^{er} janvier au 31 décembre				
Adjointe administrative finance / taxation / paye					
Adjointe administrative urbanisme / voirie					
Échelon entrée	23,84 \$	24,56 \$	25,81 \$	26,46 \$	27,12 \$
Échelon I	24,81 \$	25,55 \$	26,85 \$	27,52 \$	28,21 \$
Échelon II	25,99 \$	26,77 \$	28,14 \$	28,84 \$	29,56 \$
Échelon III	27,28 \$	28,10 \$	29,53 \$	30,27 \$	31,03 \$
Adjointe administrative					
Échelon entrée	19,30 \$	19,88 \$	20,89 \$	21,41 \$	21,95 \$
Échelon I	20,17 \$	20,78 \$	21,84 \$	22,39 \$	22,95 \$
Échelon II	21,22 \$	21,86 \$	22,97 \$	23,54 \$	24,13 \$
Échelon III	22,33 \$	23,00 \$	24,17 \$	24,77 \$	25,39 \$
Commis général					
Échelon entrée	17,79 \$	18,32 \$	19,25 \$	19,73 \$	20,22 \$

Handwritten initials and marks:
R.
B
B
CR

Échelon I	18,58 \$	19,14 \$	20,12 \$	20,62 \$	21,14 \$
Échelon II	19,53 \$	20,12 \$	21,15 \$	21,68 \$	22,22 \$
Échelon III	20,57 \$	21,19 \$	22,27 \$	22,83 \$	23,40 \$

Inspecteur - urbanisme

Échelon entrée	18,61 \$	27,21 \$	28,60 \$	29,31 \$	30,04 \$
Échelon I	21,91 \$	28,30 \$	29,74 \$	30,49 \$	31,25 \$
Échelon II	25,19 \$	29,71 \$	31,23 \$	32,01 \$	32,81 \$
Échelon III	28,47 \$	31,20 \$	32,79 \$	33,61 \$	34,45 \$

Handwritten signature and initials:
 R
 B
 N
 B

ANNEXE « D » TABLEAU DES SALAIRES (2)

VOIRIE / TRAVAUX PUBLICS

	2020	2021	2022	2023	2024
	1 ^{er} janvier au 31 décembre				
Chef d'équipe					
Échelon entrée		26,11 \$	27,44 \$	28,13 \$	28,83 \$
Échelon I		27,15 \$	28,53 \$	29,24 \$	29,97 \$
Échelon II		28,50 \$	29,95 \$	30,70 \$	31,47 \$
Échelon III	26,29 \$	29,92 \$	31,45 \$	32,24 \$	33,05 \$
Opérateur de machineries lourdes / mécanicien					
Échelon entrée	23,17 \$	23,87 \$	25,09 \$	25,72 \$	26,36 \$
Échelon 1	24,12 \$	24,84 \$	26,11 \$	26,76 \$	27,43 \$
Échelon II	25,26 \$	26,02 \$	27,35 \$	28,03 \$	28,73 \$
Échelon III	26,50 \$	27,30 \$	28,69 \$	29,41 \$	30,15 \$
Journalier					
Échelon entrée	17,34 \$	17,86 \$	18,77 \$	19,24 \$	19,72 \$
Échelon I	18,05 \$	18,59 \$	19,54 \$	20,03 \$	20,53 \$
Échelon II	18,92 \$	19,49 \$	20,48 \$	20,99 \$	21,51 \$
Échelon III	19,89 \$	20,49 \$	21,53 \$	22,07 \$	22,62 \$
Préposé à l'écocentre					
Échelon entrée	14,11 \$	16,03 \$	16,85 \$	17,27 \$	17,70 \$
Échelon I	14,71 \$	16,65 \$	17,50 \$	17,94 \$	18,39 \$
Échelon II	15,41 \$	17,37 \$	18,26 \$	18,72 \$	19,19 \$
Échelon III	16,12 \$	18,10 \$	19,02 \$	19,50 \$	19,99 \$
Journalier chauffeur					
Échelon entrée	20,95 \$	21,58 \$	22,68 \$	23,25 \$	23,83 \$
Échelon I	21,83 \$	22,48 \$	23,63 \$	24,22 \$	24,83 \$
Échelon II	22,90 \$	23,59 \$	24,79 \$	25,41 \$	26,05 \$
Échelon III	23,99 \$	24,71 \$	25,97 \$	26,62 \$	27,29 \$

Handwritten signature and initials, possibly 'R3' and 'B'.

ANNEXE « E » COTISATIONS SYNDICALES

FORMULE DE PRÉLÈVEMENT (déduction des cotisations syndicales)

Par la présente, je soussigné(e), autorise à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première (1re) paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale « 4852 » du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Municipalité,

J'autorise également l'employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier du Syndicat,

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir l'employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente convention,

Et j'ai signé à Harrington, ce _____.

Signature du ou de la salarié(e)

Adresse :

Signature du témoin

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and the initials 'BCH' and 'RBO'.

ANNEXE « F » ÉQUIPEMENT FOURNI

LISTE DES VÊTEMENTS ET DES ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

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

→ Lorsque nécessaire pour un employé, les verres correctifs sont couverts pour la fabrication des lunettes de sécurité. La qualité et le fournisseur sont à la discrétion de l'Employeur.
2. La Municipalité procède à l'achat de bottines de sécurité lorsque, sur demande du salarié, elle juge que les bottines de sécurité doivent être changées, L'Employeur rembourse, une (1) fois par année, deux cents cinquante dollars (250 \$) aux salariés des travaux publics pour l'achat de bottines de sécurité (été-hiver) et/ou au besoin (si l'employeur l'autorise préalablement), sur présentation de pièces justificatives.
3. Au besoin, la Municipalité du canton de Harrington rembourse, maximum une (1) fois par année, deux cents dollars (200 \$) aux salariés saisonniers ou temporaires des travaux publics pour l'achat de bottines de sécurité, sur présentation de pièces justificatives.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'R3' and the initials are 'CR' and 'B'.

ANNEXE « G » VÊTEMENTS FOURNIS

LISTE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL FOURNIS ANNUELLEMENT

La liste comprend entre autres :

- Cinq (5) pantalons;
- Trois (3) chemises à manches courtes ou longues, ou t-shirts ou t-shirts de sécurité 2 en 1;
- Une (1) casquette;
- Un (1) coupe-vent avec doublure amovible (fourni tous les deux (2) ans);
- Deux (2) chandails à capuchon (kangourou)

Lors du prochain comité de relations de travail, les parties conviennent de la date à laquelle ces vêtements sont fournis, Il est convenu que l'Employeur détermine le fournisseur.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature, the number '3', and the initials 'RUR' and 'B'.

ANNEXE « H » LIBÉRATION SYNDICALE (absence pour activités syndicales)

Les libérations payées par le Syndicat sont : congrès, stage d'études, formation, etc., réunions syndicales (exécutif, conseil, assemblée des membres, etc.), préparation de la négociation, enquête de grief ou d'évaluation et arbitrage.

Les libérations payées par l'Employeur sont les comités conjoints pour : assurances collectives, relations de travail, griefs, évaluation, arbitrage et les séances de négociation de la convention collective.

Nom du ou de la salarié(e) : _____

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

PAYÉ PAR : _____

NATURE DE L'ABSENCE		MUNICIPALITÉ	SYNDICAT	SANS SOLDE
Congrès, stages d'études, etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblée générale, etc.)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comités conjoints :				
Assurance collective		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relations de travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Griefs		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Négociation :	Préparation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Séances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enquêtes :	Griefs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbitrage :	Membre du comité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres :	Spécifiez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Demandé par : _____ Date de la demande _____

Explications : _____

Signature du directeur ou son représentant _____

Handwritten signatures and initials:
 PR
 CR
 B
 3

ANNEXE « I » PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

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

Critères d'évaluation des cours :

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

Dans tous les cas, le salarié doit avoir obtenu le consentement du directeur général préalablement à son inscription pour pouvoir bénéficier des dispositions de remboursement des frais d'inscription.

Dans l'éventualité où à l'intérieur d'un délai de vingt-quatre (24) mois suivant le remboursement fait par la Municipalité, le salarié quitte volontairement son emploi (démission), ou si dans ce même délai il est congédié pour une cause juste et suffisante, il rembourse à la Municipalité les sommes que celle-ci a payées en vertu de la présente annexe, et ce, dans les proportions suivantes :

	Proportion
S'il quitte dans le premier mois suivant le remboursement →	23/24
S'il quitte dans le deuxième mois suivant le remboursement →	22/24
S'il quitte dans le troisième mois suivant le remboursement →	21/24
S'il quitte dans le quatrième mois suivant le remboursement →	20/24
S'il quitte dans le cinquième mois suivant le remboursement →	19/24
S'il quitte dans le sixième mois suivant le remboursement →	18/24
S'il quitte dans le septième mois suivant le remboursement →	17/24
S'il quitte dans le huitième mois suivant le remboursement →	16/24
S'il quitte dans le neuvième mois suivant le remboursement →	15/24
S'il quitte dans le dixième mois suivant le remboursement →	14/24
S'il quitte dans le onzième mois suivant le remboursement →	13/24
S'il quitte dans le douzième mois suivant le remboursement →	12/24
S'il quitte dans le treizième mois suivant le remboursement →	11/24
S'il quitte dans le quatorzième mois suivant le remboursement →	10/24

S'il quitte dans le quinzième mois suivant le remboursement → 9/24
S'il quitte dans le seizième mois suivant le remboursement → 8/24
S'il quitte dans le dix-septième mois suivant le remboursement → 7/24
S'il quitte dans le dix-huitième mois suivant le remboursement → 6/24
S'il quitte dans le dix-neuvième mois suivant le remboursement → 5/24
S'il quitte dans le vingtième mois suivant le remboursement → 4/24
S'il quitte dans le vingt et unième mois suivant le remboursement → 3/24
S'il quitte dans le vingt-deuxième mois suivant le remboursement → 2/24
S'il quitte dans le vingt-troisième mois suivant le remboursement → 1/24

La Municipalité peut se compenser pour les sommes dues par le salarié en vertu de la présente annexe sur toute somme que la Municipalité pourrait lui devoir, notamment le salaire, le temps supplémentaire, les banques de congé et les vacances.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur ne renonce pas à tout recours lui permettant de recouvrer les sommes dues, ces recours ne se limitant pas au dépôt d'un grief patronal.

RR 3
M GR
B

ANNEXE « J » ÉQUITÉ SALARIALE

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties conviennent de s'engager à compléter leur démarche afin de réviser les emplois.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature, the letters 'M', 'CA', and 'BB'.