

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-2021-6970

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-0963

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ D'ADSTOCK 35, RUE PRINCIPALE OUEST ADSTOCK QC G0N 1S0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2902 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-06-22	Nombre de salariés visés : 26	Date début : 2022-06-22
Date dépôt : 2022-07-20		Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-07-27
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 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

2022-01-19 11:27:02

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ D'ADSTOCK
(ci-après appelée « l'Employeur »)



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2902
(ci-après appelé « le Syndicat »)



POUR LA PÉRIODE
DU 1^{ER} JANVIER 2022
AU 31 DÉCEMBRE 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2 DÉFINITIONS	3
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 6 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	6
ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 8 AFFAIRES SYNDICALES	7
ARTICLE 9 ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 10 POSTE VACANT	9
ARTICLE 11 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	10
ARTICLE 12 AFFECTATION TEMPORAIRE	10
ARTICLE 13 TRAVAIL À FORFAIT.....	11
ARTICLE 14 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	13
ARTICLE 16 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	14
ARTICLE 17 PAIE.....	16
ARTICLE 18 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS	16
ARTICLE 19 CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	17
ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX	18
ARTICLE 21 VACANCES.....	19
ARTICLE 22 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	20
ARTICLE 23 SANTÉ ET SÉCURITÉ	20
ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES.....	21
ARTICLE 25 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	21
ARTICLE 26 PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	22
ARTICLE 27 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	22
ARTICLE 28 ASSURANCE SALAIRE, MALADIE ET VIE.....	23
ARTICLE 29 FONDS DE PENSION	23
ARTICLE 30 AUTOMOBILE	23
ARTICLE 31 DISPOSITIONS DIVERSES	23
ARTICLE 32 PERFECTIONNEMENT.....	24
ARTICLE 33 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION	24
ARTICLE 34 FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE	24
SIGNATURE DE LA CONVENTION.....	25
ANNEXE « A »	26
ANNEXE « B »	27
ANNEXE « C »	28
ANNEXE « D »	30
ANNEXE « E ».....	32

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses employés assujettis à la convention et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 1.02 L'Employeur s'engage à traiter ses employés assujettis à la convention avec bienveillance et de façon compatible avec les stipulations de la convention.
- 1.03 Le Syndicat s'engage à coopérer avec l'Employeur pour faire observer à ses membres les règlements de la Municipalité et les encourager à fournir un travail loyal.
- 1.04 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.
- 1.05 Les salariés s'engagent à respecter les règlements et les politiques de l'Employeur.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient:
- 2.02 **Ancienneté:** ancienneté telle que définie à l'article 9.
- 2.03 **Année:** la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année.
- 2.04 **Classification:** l'une ou l'autre des classifications apparaissant à l'annexe «C» de la convention concernant les employés et toute autre classification pouvant être créée par l'Employeur.
- 2.05 **Conjoint :** les personnes :
- a) qui sont mariées et qui cohabitent;
 - b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
 - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 2.06 **Convention:** la présente convention signée par les parties.
- 2.07 **Employeur:** la Municipalité d'Adstock.
- 2.08 **Grief:** toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.
- 2.09 **Journée de travail :** la journée normale de travail est de 8 heures chez les salariés du service extérieur et de 7 heures chez les salariés de bureau.
- 2.10 **Municipalité:** la Municipalité d'Adstock.

2.11 Période de probation :Salariés du service extérieur

Période d'emploi à laquelle une personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir salarié régulier ou temporaire. Cette période est de 1440 heures normales travaillées.

Salariés de bureau

Période d'emploi à laquelle une personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir salarié régulier ou temporaire. Cette période est de 1250 heures normales travaillées.

2.12 Pour le salarié régulier à temps partiel, la période de probation est d'une durée équivalente à celle prévue au paragraphe précédent.

2.13 **Salarié:** toute personne couverte par le certificat d'accréditation (AQ-1005-0963) émis en faveur du Syndicat le 12 mars 2001.

2.14 **Salarié en probation:** employé qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 2.11.

2.15 **Salarié régulier à temps complet:** employé ayant complété la période de probation prévue à l'article 2.11, détenant un poste comportant le nombre d'heures hebdomadaires prévues pour une semaine normale de travail, telle que définie et stipulée à l'article 14 de la convention.

2.16 **Salarié régulier à temps partiel:** employé régulier dont l'horaire hebdomadaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine normale de travail s'appliquant à sa classification. Le fait, pour cet employé, de travailler occasionnellement ou de façon saisonnière la pleine semaine normale de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel.

2.17 **Salarié temporaire:** Les employés suivants sont réputés être des employés temporaires.

- a) un employé qui est embauché comme tel en raison d'activités particulières ou pour un travail saisonnier ou pour un surcroît de travail dont la durée n'excède pas six (6) mois consécutifs à temps complet, à moins d'entente contraire avec le Syndicat;
- b) un étudiant embauché à temps plein lors de ses vacances académiques ou à temps partiel pendant l'année scolaire;
- c) un employé embauché pour un stage rémunéré;
- d) un employé embauché pour remplacer un employé absent pour raison de maladie, accident de travail ou toute autre absence.

2.18 **Salarié de bureau :** désigne les employés « cols blancs ».

2.19 **Salarié du service extérieur :** désigne les employés « cols bleus ».

2.20 **Syndicat:** le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2902.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous ses membres;
b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du Syndicat.
- 3.02 Un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique peut assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur relatives aux conditions de travail, après avis donné à l'Employeur dans un délai raisonnable.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION

- 5.01 La convention s'applique aux employés couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve de ce qui suit:
- 5.02 Pour le salarié en probation :
Le salarié en probation bénéficie des dispositions de la convention sous réserve de toutes dispositions spécifiques le concernant; toutefois, il ne peut pas se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi durant cette période.
- 5.03 Pour le salarié régulier à temps complet : Le salarié bénéficie de l'application de la convention collective.
- 5.04 Pour le salarié régulier à temps partiel :
Le salarié bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures normales rémunérées par rapport aux heures normales de la semaine de travail prévue à la convention collective.
- 5.05 Pour le salarié temporaire :
Le salarié temporaire, comme stipulé à l'article 2.17 a) et d), bénéficie des avantages prévus à la convention collective à l'exception des vacances, jours fériés, congés maladie ou personnels et congés sociaux. Il reçoit, pour lesdits bénéfices, une compensation monétaire de douze pour cent (12%) de son salaire versée à chaque paie.

- 5.06 Malgré tout article de la convention collective, les salariés couverts par l'application des présentes bénéficient d'un droit prioritaire d'emploi dans le cadre d'un projet subventionné par une autorité gouvernementale dans la mesure où ce dernier est éligible selon le programme subventionné et accepte le traitement versé dans le cadre de ce projet.

ARTICLE 6 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 6.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).
- 6.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.
- 6.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque salarié que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail défavorables.
- 6.04 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 L'Employeur déduit du salaire hebdomadaire de tout salarié, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, pour ses membres et doit remettre mensuellement, dans les quinze (15) jours du mois suivant, le montant ainsi déduit au Syndicat, accompagné d'une liste sur laquelle sont inscrits:
- le nom du salarié;
 - le montant des retenues;
 - le mois de cotisation.

- 7.02 Tout salarié membre du Syndicat lors de l'entrée en vigueur de la convention et tout salarié qui le deviendra pendant la durée de la convention doivent demeurer membres en règle du Syndicat comme condition du maintien de leur emploi. En outre, tel salarié remplit, lors de son embauche, le formulaire prévu à l'annexe « B ».

ARTICLE 8 AFFAIRES SYNDICALES

- 8.01 Le Syndicat peut afficher, sur des tableaux installés aux endroits approuvés par l'Employeur, tout avis de nature syndicale adressé à ses membres.

- 8.02 Un salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subira aucune perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

- 8.03 Un maximum d'un (1) salarié, membre du Syndicat, peut, s'il était prévu à l'horaire de travail, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la Centrale syndicale ou pour affaires syndicales.

Le nombre maximal de journées payées en vertu du présent paragraphe est de cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures par année ; cinq (5) jours ouvrables supplémentaires sont accordés pour de telles absences, pour lesquels l'Employeur maintient le traitement des salaires, et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les avantages marginaux. Ces jours peuvent être fractionnés en demi-journée si désirée et fractionnés en heures pour affaires syndicales interne.

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

- 8.04 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 8.03, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, une demande écrite.

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

Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations à moins d'entente entre les parties. L'Employeur, pour des raisons urgentes et valables et afin de ne pas nuire au fonctionnement régulier de la Municipalité peut refuser la ou les demandes d'absence en vertu de l'article 8.03.

- 8.05 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage.

- 8.06 Deux (2) salariés, membres du Syndicat, seront autorisés à assister, sans perte de salaire, à toutes séances de négociation et de conciliation de la convention.

8.07 Les officiers du Syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent, obtenir des permis d'absence sans solde.

8.08 Pendant l'année de négociation de la convention collective de travail, la partie syndicale dispose de trois (3) jours de huit (8) heures, de libération supplémentaire rémunérés pour activités reliées à la préparation de la négociation. Ces journées doivent être autorisées au préalable par l'Employeur de façon à ne pas nuire au fonctionnement régulier de la Municipalité.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout salarié, faite à ce titre, et s'exprime en années, en mois et en jours. (Ex. : 1971, 06, 09).

L'ancienneté s'acquiert après qu'un salarié ait complété sa période de probation prévue à l'article 2,11 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme salarié en probation.

Pour le salarié du service extérieur à temps partiel, une année d'ancienneté s'acquiert après 2 080 heures normales travaillées.

Pour le salarié de bureau à temps partiel, une année d'ancienneté s'acquiert après 1 820 heures normales travaillées.

9.02 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) dans le cas d'accident de travail ou de lésion professionnelle d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- b) dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou lésion professionnelle, pour une durée n'excédant pas douze (12) mois.

9.03 Un salarié conserve son ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) lors d'un accident de travail ou lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;
- b) lors de maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou lésion professionnelle, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lors d'une mise à pied pour une durée n'excédant pas treize (13) mois.

9.04 Un salarié perd son ancienneté, les droits qui s'y rattachent et son emploi, dans les cas suivants:

- a) s'il démissionne formellement, et par écrit, de ses fonctions ou prend sa retraite;
- b) lors d'un congédiement justifié;
- c) s'il refuse de reprendre le travail à la suite de trois (3) rappels dans une

période de dix (10) jours civils, sans excuse valable, et après un avis écrit par courrier recommandé, dans les cinq (5) jours civils de la réception dudit avis;

- d) s'il est mis à pied pour une durée excédant treize (13) mois;
- e) s'il est absent pour une durée excédant trente-six (36) mois dans le cas d'accident de travail ou de lésion professionnelle;
- f) s'il est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou de lésion professionnelle.

9.05 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « D » fait état, en date de la signature de la convention, des noms des salariés ainsi que de leur ancienneté; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des salariés à la date de la signature de la convention et n'est pas contestable par voie de grief ou autrement.

9.06 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à fournir la liste d'ancienneté sur demande du Syndicat.

ARTICLE 10 POSTE VACANT

10.01 Aux fins du présent article, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants:

- a) lors du départ volontaire et définitif d'un salarié;
- b) lors d'un congédiement justifié;
- c) lors de la création d'un nouveau poste.

10.02 Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant, il le fait par affichage pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs; tous les salariés intéressés au poste concerné peuvent soumettre leur candidature.

10.03 Tout salarié qui désire poser sa candidature, lors d'un affichage, doit le faire par écrit au secrétariat de l'Employeur.

10.04 Lorsqu'il y a affichage, le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il possède les qualifications requises et qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste vacant.

10.05 Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant et qu'il ne se trouve aucun salarié régulier à temps complet ou régulier à temps partiel répondant aux conditions énoncées à l'article précédent, l'Employeur peut choisir toute autre personne pour pourvoir tel poste, en donnant cependant la priorité, pour pourvoir tel poste, suivant leur durée d'emploi, à tout salarié temporaire dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la convention.

10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

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

10.07 L'Employeur doit aviser par écrit le salarié concerné par toute promotion, mutation ou mise à pied.

ARTICLE 11 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Lorsque l'Employeur décide d'effectuer une mise à pied d'un ou plusieurs salariés et pourvu que les salariés restants aient les qualifications requises et puissent remplir les exigences du travail à accomplir, l'Employeur met à pied en commençant par le salarié le moins ancien de la classification.

Lorsque, par application du paragraphe précédent, un salarié régulier est mis à pied, il peut déplacer le moins ancien des autres salariés travaillant dans d'autres classifications, s'il a plus d'ancienneté que lui, à la condition que tel déplacement ne constitue pas une promotion et à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse remplir les exigences du travail à accomplir.

Nonobstant l'article 27.01, le salarié qui déplace un autre salarié dont la fonction a un taux de salaire moindre reçoit le salaire prévu à la nouvelle fonction.

11.02 Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait dans l'ordre inverse des mises à pied pourvu que le salarié ainsi rappelé soit apte à remplir les exigences du poste et ait les qualifications requises.

11.03 Le rappel au travail peut se faire par communication verbale; si cette communication n'est pas possible, l'Employeur doit adresser un avis écrit, par lettre recommandée, à la dernière adresse connue du salarié, avec copie au Syndicat.

ARTICLE 12 AFFECTATION TEMPORAIRE

12.01 L'Employeur peut exiger qu'un salarié régulier exerce des tâches autres que celles qu'il exerce de façon principale ou habituelle, à la condition que le salarié soit capable de les exécuter.

12.02 Le salarié affecté temporairement à une fonction autre que son occupation normale reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

ARTICLE 13 TRAVAIL À FORFAIT

- 13.01
- a) L'Employeur ne peut pas confier, dans le cours de ses opérations, des contrats à forfait entraînant une mise à pied ou empêchant le rappel au travail d'un salarié prévu à la liste d'ancienneté.
 - b) Néanmoins, l'Employeur peut confier des contrats à forfait :
 - 1) lorsqu'il n'a pas l'équipement approprié pour effectuer les travaux;
 - 2) lorsque les travaux de mécanique à effectuer nécessitent un outillage et une expertise particuliers;
 - 3) dans des situations d'urgence et non prévisibles;
 - 4) dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, après avoir fait le nécessaire pour procéder à l'embauche de salariés.
 - c) Dans les situations d'urgence et non prévisibles, les travaux peuvent être donnés en sous-traitance s'il est établi qu'il existe des conditions spéciales dont l'Employeur ne peut pas être tenu responsable.

ARTICLE 14 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**14.01 Pour les salariés du service extérieur**

L'horaire d'été débute vers le 1er dimanche de mai et se termine vers la mi-octobre. Nonobstant ce qui précède, le début et la fin de l'horaire d'été sont à titre indicatif et ils sont sujets à modification par l'Employeur. Quand l'horaire d'hiver se termine, l'horaire d'été s'applique et vice-versa.

Pour l'horaire d'été, les heures de travail sont les suivantes:

- a) la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi;
- b) les heures ouvrables d'une journée de travail sont pour les salariés réguliers à temps complet :
 - du lundi au jeudi : 7 h 00 à 12 h 00 et 13 h 00 à 17 h 00.
 - le vendredi : de 7 h 00 à 11 h 00

À l'occasion et avec l'accord de son supérieur, un salarié pourra prendre 30 minutes seulement pour le dîner et terminer la journée à 16 h 30.

- c) les congés hebdomadaires sont le samedi et le dimanche;

Pour l'horaire d'hiver, les heures de travail sont les suivantes:

- a) la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au samedi inclusivement pour les employés réguliers à temps complet.

14.02 a) Pour les salariés de bureau

La semaine normale de travail des salariés de bureau est de trente-cinq heures (35 heures), réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, effectuées entre 8 h 30 et 12 h et de 13 h à 16 h 30, et ce, du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, pour les besoins du service, sans égard à l'ancienneté et avec l'accord du salarié, l'horaire des salariés de bureau peut excéder 35 heures, passant à 40 heures par semaine.

Horaire d'été

- a) L'horaire d'été débute le 2e dimanche de mai et se termine le 3e samedi de septembre.
- b) Pour l'horaire d'été, les heures ouvrables d'une journée de travail sont pour les salariés réguliers à temps complet :
 - du lundi au jeudi : 8h30 à 12 h 00 et 13 h 00 à 16 h 30.
 - le vendredi : de 8 h 30 à 12 h 00
- c) Les heures manquantes sont effectuées soit en début de journée (7 h 00 à 8 h 30) ou en fin de journée (16 h 30 à 17 h 00). À l'occasion et avec l'accord de son supérieur, un salarié pourra prendre 30 minutes seulement pour le diner.

14.02 b) Responsable des loisirs et de l'événementiel

La semaine normale de travail du (de la) responsable des loisirs et de l'événementiel et des salariés au service des loisirs et de la culture est de trente-cinq heures (35 heures), réparties du dimanche au samedi, sur la base de 5 jours de sept (7) heures chacun effectuées entre 8h et 24 h. Cependant, pour les besoins du service, sans égard à l'ancienneté et avec l'accord du salarié, l'horaire normal de travail peut excéder 35 heures, passant à 40 heures par semaine.

L'horaire de travail comporte 5 jours de travail suivi de 2 jours de congé hebdomadaire. Toutefois, cette plage horaire peut être modifiée par l'Employeur pour satisfaire les besoins du service.

14.02 c) Technicien (ne) en génie civil

La semaine normale de travail du (de la) technicien(ne) en génie est de trente-cinq heures (35 heures), réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi. Les heures ouvrables d'une journée de travail sont de 7 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30 pour les salariés réguliers à temps complet. Cependant, pour les besoins du service, sans égard à l'ancienneté et avec l'accord du salarié, l'horaire normal de travail peut excéder 35 heures, passant à 40 heures par semaine.

L'horaire de travail comporte 5 jours de travail suivi de 2 jours de congé hebdomadaire. Toutefois, cette plage horaire peut être modifiée par

l'Employeur pour satisfaire aux besoins du service.

Nonobstant ce qui précède, la semaine normale de travail du technicien en génie civil et eau potable actuellement à l'emploi est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi. Les heures ouvrables d'une journée de travail sont de 7 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30 pour les salariés réguliers à temps complet. L'horaire de travail comporte 5 jours de travail suivi de 2 jours de congé hebdomadaire. Toutefois, cette plage horaire peut être modifiée par l'Employeur pour satisfaire aux besoins du service.

L'horaire de travail comporte 5 jours de travail suivi de 2 jours de congé hebdomadaire. Toutefois, cette plage horaire peut être modifiée par l'Employeur pour rencontrer les besoins du service.

14.02 d) Salariée temporaire tel que défini à l'article 2.17 a), b), c) et d) embauché au service des travaux publics, des loisirs et de la culture et au service de l'urbanisme et de l'environnement.

La semaine normale de travail pour le salarié temporaire au Service des travaux publics, au Service des loisirs et de la culture et au Service de l'urbanisme et de l'environnement est d'un maximum de 40 heures par semaine en fonction des besoins de l'Employeur réparties du dimanche au samedi. La répartition des heures de travail est effectuée entre 7 h 30 et 24 h. Lorsque l'horaire de travail comporte cinq (5) jours de travail à temps complet, il en est suivi de deux (2) jours de congé hebdomadaire.

14.03 L'Employeur convient de maintenir la pratique actuellement en vigueur quant à la possibilité par les salariés de bénéficier d'une période de 15 minutes par demi-journée pour prendre une pause-café.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Tout travail expressément requis par l'Employeur et effectué par un salarié après quarante (40) heures de travail dans la même semaine de travail ou lors d'un jour férié et payé auquel il a droit constitue des heures supplémentaires.

Tout travail en heures supplémentaires doit être préalablement autorisé par l'Employeur.

Pour le salarié régulier à temps partiel, seul le travail expressément requis par l'Employeur et effectué par celui-ci après quarante (40) heures de travail dans la même semaine constitue des heures supplémentaires, et ce, malgré toute disposition contraire.

De même, le salarié visé à l'article 14.01 et travaillant pendant l'horaire d'hiver ne peut bénéficier des heures supplémentaires qu'après quarante (40) heures rémunérées de travail dans une même semaine, et ce, malgré toute disposition contraire.

- 15.02 Les heures supplémentaires sont réparties équitablement entre les salariés qui exécutent habituellement le travail, compte tenu de leur compétence à effectuer le travail.
- 15.03 Les heures supplémentaires sont rémunérées pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:
- au taux horaire simple du salarié, majoré d'une demie (150 %), pour toutes les heures de travail effectué.
 - au taux horaire simple du salarié, majoré de deux cents pour cent (200 %), pour toutes les heures de travail effectué un jour férié pendant l'horaire d'hiver.
- 15.04 Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées un jour férié et payé auquel un salarié a droit, le salarié bénéficie, en plus des heures supplémentaires payées conformément à l'article précédent, au paiement de son jour de congé à taux normal.
- 15.05 Un salarié rappelé en dehors de ses heures normales de travail a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire des heures supplémentaires applicable. Ce minimum ne s'applique pas si ces heures supplémentaires suivent ou précèdent ses heures normales de travail. Le salarié est alors tenu d'effectuer tout autre travail urgent que puisse lui assigner l'Employeur. Si le salarié est rappelé à nouveau à l'intérieur des 3 heures rémunérées, le salarié n'a pas droit à un nouveau rappel au travail.

ARTICLE 16 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 16.01 Les salaires et les taux de salaire des salariés régis par la convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » de la convention.
- 16.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification; les parties devront alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classification.
- À défaut d'entente, le taux de salaire de cette nouvelle classification est établi par l'Employeur.
- Cependant, tel taux de salaire est contestable par voie de grief, suivant la procédure prévue à la convention; dans un tel cas, l'arbitre doit tenir compte, dans la détermination du taux de salaire de la nouvelle classification, du salaire des autres salariés régis par la convention.
- 16.03 L'embauche d'un salarié temporaire ou d'un contractuel ne peut pas entraîner une mise à pied ou empêcher le rappel d'un salarié régulier. Dans le cas d'un stagiaire, la base du salaire minimum est appliquée, mais peut être bonifiée par l'Employeur selon la nature des tâches en avisant le Syndicat.

16.04 Prime de garde hivernale

Pendant l'horaire d'hiver indiqué à l'article 14.01, un salarié du service extérieur par secteur bénéficie de la prime de garde de vingt dollars (20,00\$). La prime de garde est majorée du taux d'augmentation annuel des salaires au 1^{er} janvier de chaque année.

Une rotation est faite à chaque salarié du service extérieur, qui est suffisamment formé pour effectuer le travail, par secteur. Chaque salarié effectue sa garde pour une période de sept (7) jours consécutifs. La garde en rotation est volontaire mais l'Employeur peut l'imposer aux salariés s'il n'y a pas suffisamment de salarié volontaire.

La tâche du salarié de garde est de s'assurer que le déneigement soit effectué selon les consignes de l'Employeur.

16.05 Prime de chef d'équipe

Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, doit coordonner ou surveiller un ou plusieurs salariés, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation. En collaboration avec la direction des travaux publics, le chef d'équipe aux travaux publics participe à l'élaboration du plan de travail et à son exécution et il le communique aux salariés du service extérieur. Les tâches de chef d'équipe varient en fonction des besoins et en lien avec le superviseur. Il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires ou de conseiller l'Employeur pour l'imposition de telle mesure.

Le chef d'équipe reçoit une prime de deux dollars (2,00\$) pour chaque heure travaillée. Le salarié titulaire d'un poste de préposé aux services généraux et chef d'équipe ne bénéficie pas de la prime de chef d'équipe, mais doit effectuer les tâches liées à sa fonction tel que demandé par l'Employeur.

16.06 Prime d'eau potable et eaux usées

Le salarié qui, à la demande de l'employeur, assume la responsabilité de l'eau potable et des eaux usées reçoit une prime pour chaque heure travaillée. La prime est de 0,63\$/heure pour l'eau potable et de 0,63\$/heure pour les eaux usées.

Le technicien en génie civil et eau potable actuellement à l'emploi de l'Employeur conserve son titre d'emploi et son salaire tant qu'il suit le programme d'accompagnement de l'Employeur en vue d'obtenir des cartes de compétence pour l'eau potable. Advenant que le salarié ne respecte pas le programme d'accompagnement établi par l'Employeur ou n'obtienne pas ses cartes de compétence dans les délais convenus, il obtiendra le titre d'emploi de technicien en génie civil et aura le salaire lié à la fonction.

ARTICLE 17 **PAIE**

- 17.01 La paie d'un salarié sera versée directement au compte de l'institution financière de son choix au plus tard le jeudi qui suit la semaine pour laquelle elle est due.
- 17.02 En cas de maladie, accident de travail ou lésion professionnelle, la paie est déposée directement, et le relevé est adressé au domicile du salarié, à sa dernière adresse connue, si celui-ci en fait la demande.
- 17.03 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque salarié:
- a) le nom;
 - b) la date de la paie;
 - c) le montant brut de la paie;
 - d) les détails des déductions effectuées;
 - e) le montant net de la paie;
 - f) le nombre d'heures travaillées en heures supplémentaires.
- 17.04 À la demande du salarié, l'Employeur lui fournit tout autre renseignement pertinent relativement à sa paie.
- 17.05 Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'Employeur est corrigée à la paie suivante.
- 17.06 Lors du départ d'un salarié, l'Employeur doit lui payer tout salaire ou tout autre avantage qu'il peut lui devoir en vertu de la convention, à la première paie qui suit son départ. Si le salarié a des sommes dû à l'Employeur, celui-ci effectuera les retenues nécessaires sur la dernière paie ou par chèque si la retenue est insuffisante.

ARTICLE 18 **JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS**

- 18.01 Tout salarié régulier à temps complet bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, des jours fériés suivants, aux conditions mentionnées au présent article:
- le Jour de l'An;
 - le lendemain du Jour de l'An;
 - 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 grâces;
 - Noël;
 - le lendemain de Noël.

- 18.02 Si un des jours mentionnés à l'article précédent auquel un salarié a droit coïncide avec le jour de congé hebdomadaire du salarié, il est observé et payé le jour précédant ou suivant son congé.
- 18.03 Pour bénéficier des jours fériés et payés mentionnés au présent article, le salarié concerné doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ait été autorisée au préalable par l'Employeur.
- 18.04
- a) En plus des jours fériés et payés, tout salarié du service extérieur bénéficie de sept (7) jours de congés supplémentaires appelés « congés maladie ou personnels » avec plein salaire. Pour le salarié régulier à temps partiel, ces congés sont au prorata des heures travaillées annuellement. Le salarié ayant trois (3) mois de services, bénéficie d'un minimum de deux (2) de congés avec salaire.
 - d) En plus des jours fériés et payés, tout salarié de bureau régulier bénéficie de huit (8) jours de congés supplémentaires appelés « congés maladie ou personnels » avec plein salaire. Pour le salarié de bureau à temps partiel, ces congés sont au prorata des heures travaillées annuellement. Le salarié ayant trois (3) mois de services, bénéficie d'un minimum de deux (2) de congés avec salaire.
- 18.05 Le salarié du service extérieur et de bureau utilise, entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année, les congés maladie ou personnels prévus à l'article 18.04. Lorsqu'un salarié utilise un congé de maladie ou pour raison familiale, il doit aviser son supérieur dès que possible. Pour bénéficier d'un congé personnel, le salarié doit obtenir l'autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser la demande sans motif valable. Le solde des congés non utilisés à la fin de l'année est payé le ou vers le 15 décembre de l'année courante. Pour la période du 15 décembre au 31 décembre, un salarié désirant un congé maladie pourra utiliser par anticipation, le ou les congés de maladie auxquels il a droit à compter du 1er janvier suivant. Le salarié embauché au cours de l'année, le salarié qui quitte ses fonctions ou qui voit l'Employeur mettre fin à son emploi, bénéficie des congés prévus à l'article 18.04 au prorata du nombre de mois complet à l'emploi chez l'Employeur.

ARTICLE 19 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 19.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée fixe minimale de deux (2) semaines et maximale d'un (1) an. L'Employeur peut à sa discrétion refuser une telle demande.
- 19.02 Un salarié à la fois peut bénéficier d'un congé sans traitement.
- 19.03 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande un (1) mois avant le début de son congé. Un tel congé ne peut pas être accordé à plus d'un salarié à la fois.

- 19.04 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-dessous :
- a) Il conserve et accumule son ancienneté;
 - b) Il peut participer aux différents régimes d'assurance collective prévus, à la condition qu'il en paie les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur, pendant telle absence;
 - c) Il peut se présenter aux examens de promotion ; à cette fin, l'Employeur doit l'aviser sans délai du concours par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.
- Si la promotion lui est accordée, il doit exercer sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 19.05 L'Employeur remet au salarié régulier l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédit reliés aux congés maladie ou personnels et alors accumulés.
- 19.06 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours à l'Employeur.

ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX

- 20.01 L'Employeur accorde au salarié régulier à temps complet et au salarié régulier à temps partiel, s'il est au travail, sans perte de salaire, lors des événements ci-dessous mentionnés, les congés sociaux suivants :
- a) À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non. Ces congés sont ceux se situant entre le jour du décès ou du début de l'événement et le jour des funérailles ou la fin de l'événement;
 - b) À l'occasion du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, son gendre, sa bru ou son petit-enfant : trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non. Ces congés sont ceux se situant entre le jour du décès ou du début de l'événement et le jour des funérailles ou la fin de l'événement;
 - c) À l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père, de la grand-mère de son conjoint, de son beau-frère, de sa belle-sœur : 1 jour soit celui des funérailles;
 - d) lors d'une naissance ou adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables.

Dans les cas visés aux paragraphes a) et b) de l'article 20.01, s'il y a incinération ou mise en terre ultérieure, le salarié peut se prévaloir de l'option de déplacer une des journées prévues le jour même de l'incinération ou de la mise en terre.

- 20.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.03 Les congés sociaux ne peuvent pas être cumulés avec d'autres congés, à moins d'entente avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 21 VACANCES

- 21.01 Le salarié régulier a droit, suivant la durée de son service continu au cours de l'année précédente, aux vacances annuelles déterminées ci-dessous et payées comme suit:
- a) Le salarié qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé entre un (1) et trois (3) ans de service continu a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de quatre pour cent (4 %) des gains d'un tel salarié, accumulés au cours de l'année précédente.
 - b) Le salarié régulier qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé entre trois (3) et huit (8) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de six pour cent (6 %) des gains de ce salarié, accumulés au cours de l'année précédente.
 - c) Le salarié régulier qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé entre huit (8) et quinze (15) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de huit pour cent (8 %) des gains de ce salarié, accumulés au cours de l'année précédente.
 - c) Le salarié régulier qui, à la fin de l'année précédente, a accumulé quinze (15) ans et plus de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances; l'indemnité de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de dix pour cent (10 %) des gains de ce salarié, accumulés au cours de l'année précédente.
- 21.02 La durée et l'indemnité de vacances de tout autre salarié que celui mentionné à l'article précédent sont établies conformément à la *Loi sur les normes du travail*.
- 21.03 L'Employeur détermine la période de prise de vacances de chaque salarié en tenant compte du choix de chaque salarié par ordre d'ancienneté et des exigences du service. Pour la période du 1^{er} mai au 30 septembre, le salarié indique son choix de vacances au plus tard le 15 avril à défaut de quoi il perd son privilège d'exercer son droit d'ancienneté pour cette période. Au plus tard le 30 avril, l'Employeur confirme les choix de vacances pour cette période.
- 21.04 Les vacances se prennent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

- 21.05 La rémunération est versée chaque semaine pendant la période de vacances en débutant par la dernière semaine travaillée qui sera payée pour la première semaine de vacances.
- 21.06 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut déplacer ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur, suivant les besoins du service.
- 21.07 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié concerné a droit à une indemnité de vacances pour les jours de vacances qu'il n'a pas pris et auxquels il a droit en vertu du présent article, le cas échéant.
- 21.08 Les semaines de vacances ainsi gagnées sont non cumulables. Les semaines de vacances, dont le salarié a droit, doivent être prises en totalité pendant l'année en cours. Elles seront transférables dans la nouvelle année seulement si, au 31 décembre, le salarié est en congé maladie ou en accident de travail.

ARTICLE 22 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 22.01 Le salarié bénéficie, pourvu qu'elles lui soient applicables, des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 22.02 L'accidenté ou le malade a droit au médecin de son choix pourvu qu'il puisse exprimer un tel choix.
- 22.03 Le salarié qui ne peut pas se rendre à son travail pour raison de maladie doit en aviser son supérieur immédiat; dans ce cas, l'Employeur se réserve le droit de le faire examiner par le médecin de son choix.

ARTICLE 23 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 23.01 Le salarié bénéficie, dans la mesure où elles lui sont applicables, des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Selon les besoins de leurs fonctions, les salariés réguliers à temps complet reçoivent de l'Employeur un montant annuel jusqu'à concurrence de trois cents (300\$) par année, sur présentation de pièces justificatives, pour leur permettre de se munir de bottines de sécurité et de couvre-chaussures en caoutchouc, nécessaire, dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour les salariées temporaires et à temps partiel, un montant jusqu'à concurrence de deux-cent-cinquante (250\$) est versé tous les deux ans, sauf pour ceux qui effectuent plus de mille cinq cents (1 500) heures par année. Pour bénéficier de ce montant, le salarié doit avoir effectué un minimum de cinq cents (500) heures sur la période de deux ans. Ce montant est remboursé sur présentation des pièces justificatives par le salarié à l'Employeur.

L'Employeur fournit les salopettes au besoin.

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en avise le salarié concerné au moyen d'un avis écrit qui contient sommairement, à titre informatif, les faits à l'origine de cette mesure; copie d'un tel avis est transmise au Syndicat.
- 24.02 Toute mesure disciplinaire imposée après les quarante-cinq (45) jours de l'incident ou de la connaissance de l'incident par l'Employeur est nulle et non valide aux fins de la convention. La prescription de la connaissance de l'événement ne peut toutefois pas être supérieure à douze (12) mois.
- 24.03 L'Employeur ne peut pas invoquer une infraction qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction, à moins qu'il y ait eu infraction de même nature au cours de cette période.

ARTICLE 25 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 25.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tous les griefs relatifs au traitement et conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée de la convention.
- 25.02 Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, du président du Syndicat; cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié.
- 25.03 Dans tous les cas de griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de procéder comme suit:
- a) Première étape
Le grief doit être soumis par écrit au directeur(trice) général(e) de la municipalité ou à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance qu'en a eue le salarié.
 - b) Deuxième étape
Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, l'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer pour en discuter et tenter de le régler.
 - c) Troisième étape
Si la décision de l'Employeur n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables de la rencontre tenue au paragraphe b) précédent (deuxième étape), ou si telle rencontre n'a pas lieu, de l'expiration de la période mentionnée à ce paragraphe b), ou si la décision n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en respectant la procédure prévue à l'article 26 de la convention.

- 25.04 L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine, de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.
- 25.05 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 25.06 Les délais de soumission de griefs sont de rigueur et ne peuvent pas être prorogés que du consentement écrit des parties.

ARTICLE 26 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 26.01 Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage peut le faire par écrit au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné au paragraphe c) de l'article 25.03. Le délai mentionné au présent article est de rigueur.
- 26.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.
- 26.03 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoi que ce soit.
- 26.04 Dans le 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.
- 26.05 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 26.06 L'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les soixante (60) jours qui suivent la dernière audition des parties; cependant, la décision de l'arbitre n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue en dehors de ce délai.
- 26.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 26.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 27 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 27.01 Aucun salarié régulier dont le nom apparaît à l'annexe « E » ne peut être mis à pied pour raison de manque d'emploi ni subir de baisse de salaire pour quelque raison que ce soit pendant la durée de la présente convention collective. Pour bénéficier de la sécurité d'emploi, le salarié dont le nom apparaît à l'annexe « E » doit avoir complété la période de probation définie à l'article 2.11.

ARTICLE 28 ASSURANCE SALAIRE, MALADIE ET VIE

28.01 Sous réserve des propositions reçues des différents assureurs, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour les salariés admissibles, un régime d'assurance comportant au moins les mêmes bénéfices et avantages que le régime qui est présentement en vigueur à la signature de la convention collective à moins d'entente entre les parties.

- une assurance vie (1 fois le salaire annuel);
- une assurance vie pour les personnes à charge (conjoint, enfants);
- une assurance maladie;
- une assurance salaire courte durée;
- une assurance salaire longue durée.

28.02 Les frais de ladite assurance sont payés à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et cinquante pour cent (50%) par le salarié.

28.03 Lors de la mise à pied d'un salarié admissible à l'assurance collective, celui-ci doit, pour conserver sa protection, acquitter les primes totales.

28.04 S'il se qualifie aux exigences de l'assureur, le salarié aura accès au programme d'assurance de l'Employeur après trois (3) mois de services continus.

ARTICLE 29 FONDS DE PENSION

29.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime de pension actuel. Il contribue à la hauteur de cinq pour cent (5%) des heures normales travaillées. La contribution passe à 5,25% à partir de 2023. Le salarié verse le même montant.

29.02 Le salarié participe au fonds de pension de l'Employeur lorsque sa période de probation est terminée.

ARTICLE 30 AUTOMOBILE

30.01 Le transport ou les frais de transport, incluant la surprime d'assurance, des salariés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant leurs heures de travail, sont assumés par l'Employeur.

30.02 Lorsqu'un salarié utilise son véhicule personnel, l'Employeur lui verse le tarif applicable au coût par kilomètre selon la politique municipale en vigueur.

ARTICLE 31 DISPOSITIONS DIVERSES

31.01 Le salarié doit avertir l'Employeur le plus tôt possible de tout changement d'adresse, de numéro de téléphone, de perte, de suspension ou de révocation du permis de conduire.

- 31.02 Les annexes et lettres d'entente auxquelles il est référé dans la convention en font partie intégrante.
- 31.03 Tous les droits présentement concédés et accordés aux salariés assujettis à la convention ne pourront pas être modifiés, restreints, ni éliminés durant la durée de la présente convention, sauf du consentement des deux (2) parties.
- 31.04 L'Employeur s'engage à fournir, sans frais, les services d'un procureur aux salariés poursuivis devant les tribunaux à la suite d'actes posés dans l'exercice de leurs fonctions.
- 31.05 L'Employeur peut requérir, à ses frais, d'un salarié, de passer un examen médical.

ARTICLE 32 PERFECTIONNEMENT

- 32.01 L'Employeur rembourse cent pour cent (100%) des frais d'études si le salarié suit un cours à la demande de l'Employeur. Durant ces cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque ses périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail. En dehors des heures de travail, toute formation sera rémunérée à taux normal. Le temps rémunéré de déplacement est calculé selon la référence de Google Maps. Relativement au point de départ retenu, ce dernier étant le bureau municipal ou la résidence, la plus petite distance s'applique. Si des raisons font en sorte que le temps est plus long, le salarié devra être justifié à l'Employeur.
- 32.02 L'Employeur rembourse au salarié cent pour cent (100%) des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours d'études de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

ARTICLE 33 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 33.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2026. Cependant, les conditions prévues à cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2022.

ARTICLE 34 FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE

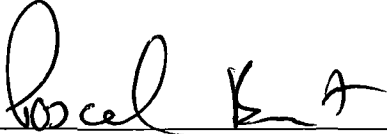
- 34.01 Dans les cas de fusion, annexion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, ce dernier convient, de concert avec le Syndicat, de tout mettre en œuvre afin de protéger les droits des salariés dans telles nouvelles structures. À cet effet, les parties conviennent de se rencontrer pour tout problème lié à de tels événements et susceptible de modifier les conditions de travail des salariés.

SIGNATURE DE LA CONVENTION

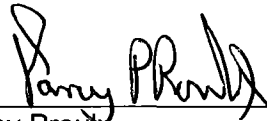
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 22^e jour du mois de juin de l'année 2022.

LA MUNICIPALITÉ D'ADSTOCK

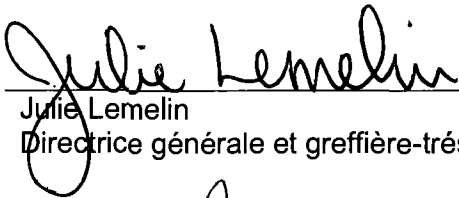
**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2902**



Pascal Binet
Maire



Dany Prout
Vice-président



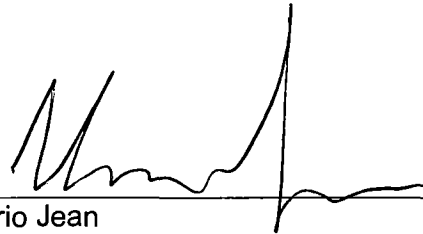
Julie Lemelin
Directrice générale et greffière-trésorière



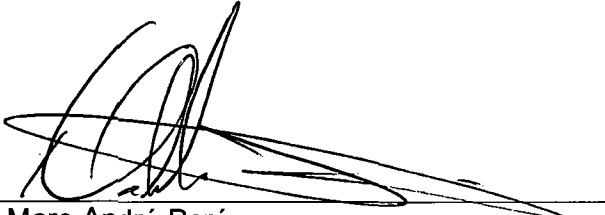
Jean-Philippe Auclair
Trésorier



Jérôme Grondin
Directeur du service de l'urbanisme et
greffier-trésorier adjoint



Mario Jean
Conseiller SCFP



Marc-André Paré
Conseiller patronal

2022 06 22 11:17

ANNEXE « A »

Pour toute la durée de la présente convention, les taux horaires suivants s'appliquent aux salariés assujettis à la présente convention collective.

Classification	2022 (2,75%)	2023 (2,5%)	2024 (2,5%)	2025 (2,5%)	2026 (2,5%)
Secrétaire administrative	26,49\$	27,16\$	27,83\$	28,53\$	29,24\$
Responsable des loisirs et de l'événementiel	29,16\$	29,89\$	30,64\$	31,40\$	32,19\$
Préposé aux services généraux et chef d'équipe	32,88\$	33,70\$	34,54\$	35,41\$	36,29\$
Préposé aux services généraux	28,06\$	28,76\$	29,48\$	30,22\$	30,97\$
Journalier	20,86\$	21,38\$	21,91\$	22,46\$	23,02\$
Technicien en environnement	29,16\$	29,89\$	30,64\$	31,40\$	32,19\$
Technicien en bâtiment	29,16\$	29,89\$	30,64\$	31,40\$	32,19\$
Technicien en génie civil	30,11\$	30,86\$	31,63\$	32,43\$	33,24\$
Technicien en génie civil et eau potable	30,79\$	31,56\$	32,35\$	33,16\$	33,99\$

- Pour tout salarié embauché après la signature de la convention collective, les taux horaires sont les suivants :
 - a) de l'embauche à moins de 1 an d'ancienneté : 80% du taux de la tâche
 - b) entre 1 an et moins de 2 ans d'ancienneté : 85% du taux de la tâche
 - c) entre 2 ans et moins de 3 ans d'ancienneté : 90% du taux de la tâche
 - d) entre 3 ans et moins de 4 ans d'ancienneté : 95% du taux de la tâche
 - e) après 4 ans d'ancienneté : 100% du taux de la tâche
- En tenant compte de l'expérience professionnelle d'un nouveau salarié, l'Employeur peut lui accorder un taux de salaire équivalant à son expérience et ses compétences.

ANNEXE « B »

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES

Par les présentes, je, soussigné(e) _____ autorise la municipalité d'Adstock, et ce, dès ma première paie, à prélever sur ma paie normale, un montant égal à la cotisation syndicale courante à la section locale 2902 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnue pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Municipalité.

J'autorise également la Municipalité à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier du Syndicat.

Je conviens par les présentes de ne pas tenir la Municipalité responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

ET J'AI SIGNÉ À _____ CE _____^e jour de _____ 20_____.

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ(E)

ADRESSE

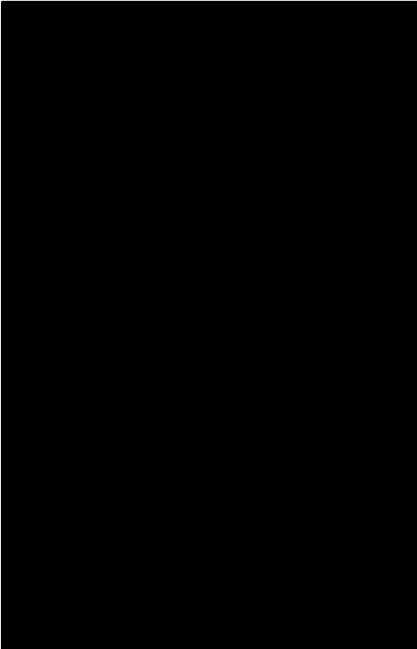
TÉMOIN

ANNEXE « C »

CLASSIFICATION ET STATUT DES SALARIÉS «COL BLEU »

<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>STATUT</u>
	Préposé aux services généraux	Salarié régulier à temps complet
	Préposé aux services généraux et chef d'équipe	Salarié régulier à temps complet
	Préposé aux services généraux	Salarié régulier à temps complet
	Préposé aux services généraux	Salarié régulier à temps complet
	Préposé aux services généraux	Salarié régulier à temps complet
	Préposé aux services généraux	Salarié régulier à temps complet en probation
	Préposé aux services généraux	Salarié régulier à temps complet en probation
	Journalier	Salarié régulier à temps complet
	Préposé aux services généraux	Salarié temporaire
	Préposé aux services généraux	Salarié temporaire
	Préposé aux services généraux	Salarié temporaire
	Préposé aux services généraux	Salarié temporaire
	Préposé aux services généraux	Salarié temporaire en probation
	Préposé aux services généraux	Salarié temporaire en probation
	Préposé aux services généraux	Salarié temporaire
	Journalier	Salarié temporaire
	Journalier	Salarié temporaire en probation
	Journalier	Salarié temporaire en probation
	Journalier	Salarié temporaire en probation

CLASSIFICATION ET STATUT DES SALARIÉS « COL BLANC »

<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>STATUT</u>
	Secrétaire administrative	Salarié régulier à temps complet
	Technicien en génie civil et eau potable	Salarié régulier à temps complet
	Responsable des loisirs et de l'événementiel	Salarié régulier à temps complet
	Technicien en bâtiment	Salarié régulier à temps complet en probation
	Technicienne en environnement	Salarié régulier à temps complet en probation
	Technicienne en environnement	Salarié temporaire
Technicienne en environnement	Salarié temporaire	

ANNEXE « D »
ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS « COL BLEU »
AU 16 MAI 2022

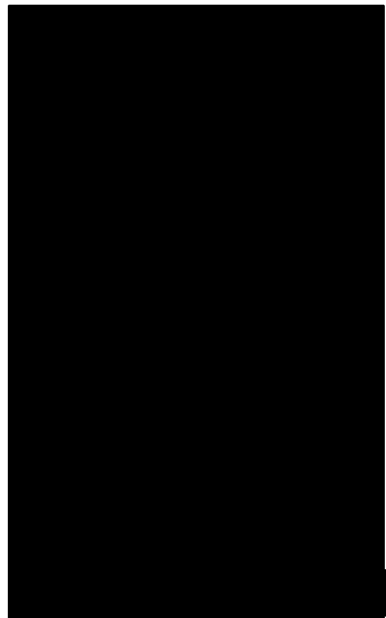
<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
	1er juillet 1982	39 ans, 10 mois, 15 jours
	3 septembre 2002	19 ans, 8 mois, 13 jours
	16 septembre 2002	19 ans, 8 mois, 0 jour
	9 novembre 2010	9 ans, 5 mois, 5 jours
	15 mars 2015	7 ans, 2 mois, 1 jour
	28 août 2017	4 ans, 4 mois, 0 jour
	15 novembre 2018	3 ans, 5 mois, 23 jours
	8 décembre 2017	2 ans, 1 mois, 14 jours
	2 novembre 2020	1 an, 6 mois, 14 jours
	19 avril 2021	1 an, 1 mois, 0 jour
	20 octobre 2019	0 an, 11 mois, 0 jour
	4 octobre 2021	0 an, 0 mois, 0 jour
	21 mai 2020	0 an, 0 mois, 0 jour
	4 juin 2021	0 an, 0 mois, 0 jour
	10 octobre 2019	0 an, 0 mois, 0 jour
	6 janvier 2022	0 an, 0 mois, 0 jour
	15 décembre 2020	0 an, 0 mois, 0 jour
	27 décembre 2017	0 an, 0 mois, 0 jour
	11 janvier 2021	0 an, 0 mois, 0 jour

ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS « COL BLANC »**AU 16 MAI 2022**

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
	23 août 2010	11 ans, 8 mois, 24 jours
	25 mai 2018	3 ans, 11 mois, 22 jours
	27 avril 2020	2 ans, 0 mois, 19 jours
	8 mars 2021	0 an, 0 mois, 0 jour
	1 ^{er} novembre 2021	0 an, 0 mois, 0 jour
	15 juin 2021	0 an, 0 mois, 0 jour
	28 février 2022	0 an, 0 mois, 0 jour
	2 mai 2022	0 an, 0 mois, 0 jour

ANNEXE « E »
SÉCURITÉ D'EMPLOI

NOM

	(40 heures/semaine)
	(40 heures/semaine)
	(40 heures/semaine)
	(40 heures/semaine)
	(40 heures/semaine)
	(40 heures/semaine)
	(35 heures/semaine)
	(35 heures/semaine)
	(35 heures/semaine)

2025-03-10 10:00:00