

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-8016

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-2451

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ D'EAST BROUGHTON 600, 10E AVENUE SUD EAST BROUGHTON QC G0N 1H0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3666 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 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2023-06-26 Date dépôt : 2023-06-28	Nombre de salariés visés : 14	Date début : 2023-01-01 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Claudia Michel
Préposé(e) à l'émission

2023-07-19
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

Courriel: service.clientele@mtess.gouv.qc.ca

2023 JUN 28 AM 10:54:47

CONVENTION COLLECTIVE

entre

La municipalité d'East Broughton
(ci-après appelée « l'Employeur »)



et

**Le Syndicat canadien
de la fonction publique**
— Section locale 3666 —
(ci-après appelé « le Syndicat »)

Copie certifiée conforme, à Québec,
ce 27^e jour de juin 2023, par



**Période du 1^{er} janvier 2023
au 31 décembre 2027**

TABLE DES MATIÈRES

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

ARTICLE 22	CONGÉ SANS TRAITEMENT	31
ARTICLE 23	SALAIRES.....	32
ARTICLE 24	PRIMES	33
ARTICLE 25	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.....	34
ARTICLE 26	AUTOMOBILE.....	34
ARTICLE 27	VÊTEMENTS ET OUTILS.....	35
ARTICLE 28	CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE	35
ARTICLE 29	PROTECTION JUDICIAIRE.....	35
ARTICLE 30	PERFECTIONNEMENT	36
ARTICLE 31	SÉCURITÉ ET SANTÉ	37
ARTICLE 32	MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	37
ARTICLE 33	ASSURANCES SALAIRE, MALADIE, VIE.....	38
ARTICLE 34	FONDS DE PENSION.....	39
ARTICLE 35	FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE.....	39
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION	39
ANNEXE « A »	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	41
ANNEXE « B »	LISTE DES SALARIÉ(E)S RÉGULIERS ET ANCIENNETÉ.....	43
ANNEXE « C »	VÊTEMENTS ET OUTILS	45
ANNEXE « D »	TÉLÉTRAVAIL.....	46
ANNEXE « E »	APPLICATION À UNE FONCTION INTERNE.....	47
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE – [REDACTED].....	48
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE – [REDACTED].....	50

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS

- 2.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3666, comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation et ses amendements.
- b) Un conseiller technique du Syndicat canadien de la fonction publique peut assister à toutes les rencontres entre les parties.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01.
- 3.02 Le personnel de l'Employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation n'exécute pas normalement les fonctions remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 3.03 Un salarié en période d'essai est régi par les dispositions de la convention collective. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période d'essai sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 3.04 Sauf dans le cas de congédiement pour cause, l'Employeur fait parvenir au salarié en période d'essai un préavis écrit de cinq (5) jours, avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services.
- 3.05 Les salariés engagés dans des programmes gouvernementaux d'aide temporaire à l'emploi, les salariés engagés comme stagiaires et les salariés engagés comme étudiant(e)s pour des emplois temporaires durant la période estivale ne sont pas couverts par la présente convention collective. Le taux horaire de salaire qui leur est applicable ne peut cependant pas être inférieur au taux horaire par la *Loi sur les normes du travail*, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier.

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

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Ancienneté

Durée totale de l'emploi d'un salarié, exprimée en années, en mois et en jours depuis sa première journée de prestation de travail.

4.02 Année

La période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.

4.03 Chef d'équipe

Sous l'autorité du directeur des travaux publics, le salarié prend la charge de coordonner l'exécution de travaux confiés par l'Employeur d'un ou de plusieurs salariés, tout en participant à la réalisation de cette charge de travail. Il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires. Lorsque requis, le chef d'équipe effectue le rappel au travail et l'attribution du temps supplémentaire à partir des listes fournies par l'Employeur.

4.04 Conjoint :

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

4.05 Convention

La présente convention collective de travail.

4.06 Comité de relations de travail (CRT)

Comité syndical-patronal qui vise la résolution des problèmes de relations de travail.

- 4.07 **Employeur**
- La municipalité d'East Broughton.
- 4.08 **Grief**
- Tout désaccord ou mésentente relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 4.09 **Liste de rappel**
- Liste des salariés qui ont été mis à pied. L'Employeur fournit au Syndicat la liste de rappel le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre de chaque année.
- 4.10 **Mise à pied**
- L'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.
- 4.11 **Période d'essai à l'embauche**
- Chaque salarié est soumis à une période d'essai lors de son embauche. La période d'essai d'un salarié est de mille quarante (1 040) heures travaillées, mais ne peut pas excéder une période de six (6) mois civils.
- 4.12 **Période d'essai lors de l'obtention d'un poste**
- Durée pendant laquelle un salarié, qui occupe un poste obtenu par affichage, n'a pas encore été confirmé dans ce poste. Cette période est de deux cent quarante (240) heures travaillées, mais ne peut pas excéder quatre-vingt-dix (90) jours civils dans le cas du salarié à temps partiel.
- 4.13 **Poste**
- L'ensemble des tâches assignées à un salarié.
- 4.14 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire**
- Poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- Vacances
 - Jours fériés
 - Congés parentaux
 - Maladie ou accident
 - Activités syndicales
 - Congés pour études
 - Congés sociaux
 - Congés sans solde.

- 4.15 **Poste vacant**
- Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.16 **Promotion**
- Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.17 **Rétrogradation**
- Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est inférieur.
- 4.18 **Horaire de travail de jour aux travaux publics**
- Les horaires de travail sont ceux convenus par les parties à l'article 15.
- 4.19 **Horaire de travail de fin de semaine au Complexe multifonctionnel**
- Les horaires de travail peuvent varier conformément aux dispositions convenues à l'article 15.03
- 4.20 **Salarié**
- Le salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le *Tribunal administratif du travail* en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3666.
- 4.21 **Salarié à temps complet**
- Un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine normale de travail prévue aux articles 15.01, 15.03 ou 15.04.
- 4.22 **Salarié à temps partiel régulier**
- Un salarié occupant un poste comportant moins d'heures normales que le nombre prévu aux articles 15.01, 15.03 et 15.04. Le salarié à temps partiel régulier dont le poste est de plus de vingt-quatre (24) heures par semaine obtient les avantages sociaux comme le salarié régulier à temps complet, mais au prorata des heures travaillées. Le salarié à temps partiel (ayant un poste de vingt-quatre (24) heures ou moins) ou occasionnel bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés sociaux et congés de maladie, pour lesquels il reçoit une majoration de douze pour cent (12 %) à chaque paie. Le fait pour ce salarié de travailler,

occasionnellement ou de façon saisonnière, la pleine semaine normale de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel. Après trois (3) années de service continu, la majoration passe de douze pour cent (12 %) à quatorze pour cent (14 %).

4.23 Salarié régulier

Un salarié qui a complété sa période d'essai, conformément à l'article 4.11.

4.24 Salarié à temps partiel occasionnel

Un salarié embauché pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés sociaux et congés de maladie, pour lesquels il reçoit une majoration de douze pour cent (12 %) à chaque paie. Le fait pour ce salarié de travailler, occasionnellement ou de façon saisonnière, la pleine semaine normale de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel. Après trois (3) années de service continu, la majoration passe de douze pour cent (12 %) à quatorze pour cent (14 %).

4.25 Supérieur immédiat

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

4.26 Syndicat

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3666.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauchage. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

5.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE

- 6.01 Chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie conforme est transmise à l'Employeur.
- 6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au secrétaire-trésorier national du Syndicat canadien de la fonction publique les sommes perçues au cours du mois précédent, avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, le salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun.

ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, qui modifie les conditions de travail prévues à la convention, soit sujette à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 7.02 a) Dans ses relations avec ses salariés, l'Employeur agit par son directeur général et/ou son remplaçant.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du président du Syndicat ou du conseiller syndical.
- c) L'Employeur transmet copie au Syndicat, à sa demande, des procès-verbaux du conseil municipal qui traitent des conditions de travail des salariés visés par la convention.
- 7.03 Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical.
- L'Employeur fournira au Syndicat deux (2) tableaux d'affichage. L'un sera installé au Centre multifonctionnel et l'autre, au garage municipal.

L'Employeur bénéficie également de la moitié de ces tableaux d'affichage pour transmettre des communiqués aux salariés.

- 7.04 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat, avec ceux de l'Employeur.
- 7.05 Au cours du mois de mars de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (à temps complet ou à temps partiel), la date de son embauchage et son ancienneté.
- 7.06 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement, dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.07 L'Employeur, ses représentants, le Syndicat et les salariés ne doivent faire aucune distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi ; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre, en conformité avec la *Charte des droits et libertés de la personne*.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Le représentant du Syndicat ou l'officier syndical peut, durant les heures de travail et sans perte de traitement, accompagner un employé lors d'une convocation par l'Employeur ayant trait à la convention collective ou à toute mésentente concernant les conditions de travail prévues ou non à la convention, ou lors de la présentation ou discussion d'un grief avec les représentants de l'Employeur.
- 8.02 a) Tout membre du Syndicat peut, s'il était cédulé pour travailler, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale. Il est autorisé à quitter son travail sans perte d'ancienneté, à la condition qu'il produise au Service des ressources humaines, sept (7) jours avant son départ, un avis à cet effet du président ou du secrétaire du Syndicat.

Tout membre du Syndicat peut également obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté afin de voir aux affaires courantes du Syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent. L'Employeur libère au minimum un membre par secteur de travail à la fois (secrétariat,

travaux publics et complexe multifonctionnel) si les besoins du service le permettent. La demande doit être faite, si possible, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance à l'Employeur. De telles absences, lorsqu'accordées, le sont pour une durée minimale d'une demi-journée.

- b) Le nombre maximal de journées payées en vertu du présent article est de six (6) jours ouvrables par année. D'autres jours ouvrables supplémentaires sont accordés pour de telles absences, pour lesquels l'Employeur maintient le traitement des salaires, et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les avantages sociaux. Ces journées sont fractionnables en heures.

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

- 8.03 Les demandes prévues à l'article 8.02 devront contenir le nom de la ou des personnes 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 desdites libérations à moins d'entente entre les parties. L'Employeur, pour des raisons urgentes et valables, peut refuser la ou les demandes d'absence en vertu de l'article 8.02.

- 8.04 À l'occasion d'un arbitrage, d'une audition devant le *Tribunal administratif du travail*, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés avec traitement pour le temps requis par l'arbitrage.

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

De plus, aux fins du travail de préparation du comité précité, l'Employeur accorde aux membres de ce comité, pour chacune des rencontres prévues dans le paragraphe précédent, un congé sans traitement d'une durée maximale d'une demi-journée. Le mode de rémunération pour le présent article est le même que celui prévu à l'article 8.02 b).

- 8.06 Un comité de relations de travail paritaire est composé de deux (2) représentants de chacune des parties visant la résolution des problèmes de relations de travail. Ce comité a pour objectif d'établir un mécanisme

permanent de communication, de discussion et de consultation des parties. Il tente également de régler tout litige pouvant découler de l'interprétation de la convention collective. Une rencontre est faite dans les quinze jours suivant la demande par l'une des parties de la tenue de celle-ci.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

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

9.02 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures contenues dans son horaire hebdomadaire de travail, par rapport aux heures normales de travail prévues à l'article 15.

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

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

9.04 Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :

- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois ;
- b) absence pour maladie ou accident, jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe a) de l'article 9.03 ;
- c) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe b) de l'article 9.03 ;
- d) absence en prolongation d'un congé de maternité, comme prévu à l'article 9.03 c).

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

- a) abandon volontaire du travail ou lors de sa retraite ;
- b) renvoi pour cause ;
- c) mise à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois ;
- d) absence pour maladie ou accident pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois ;
- e) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle pour une période supérieure à trente-six (36) mois ;
- f) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la signification, par courrier recommandé, à la personne, d'un avis de rappel au travail.

9.06 Mise à pied et rappel au travail

Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté est en premier lieu mis à pied. Dans le cas de rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté est en premier lieu rappelé au travail. Le salarié ainsi rappelé doit posséder les compétences requises pour effectuer le travail à accomplir ainsi que la réglementation exigée par les différentes lois en vigueur.

ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

10.01 Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant, il le fait par affichage pendant cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. L'Employeur doit informer le Syndicat de sa décision de ne pas pourvoir un poste vacant dans un délai maximal de trente (30) jours.

10.02 N'est pas considéré comme poste devant être affiché au sens du présent article un poste dépourvu temporairement de son titulaire, comme défini au paragraphe 4.13.

Un tel poste peut ne pas être pourvu. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas pourvu. La décision de l'Employeur n'est pas assujettie à la procédure de griefs.

10.03 Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à la direction générale, avec copie au Syndicat.

10.04 L'avis d'affichage contient, entre autres :

- a) le titre ;
- b) le salaire ;
- c) le ou les services où le poste est rattaché ;
- d) la période d'affichage ;
- e) le statut rattaché au poste (à temps complet, à temps partiel, occasionnel) ;
- f) les exigences du poste ;
- g) une description sommaire de la fonction selon la convention collective.

10.05 Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales prévues à l'affichage.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.

10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai. Cette période est de deux cent quarante (240) heures travaillées, mais ne peut pas excéder 90 jours civils dans le cas du salarié à temps partiel. 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 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Les salariés réguliers à la signature de la convention, listés à l'annexe « B », ne peuvent pas être renvoyés, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail, par manque de travail découlant directement de la volonté de l'Employeur ou par suite de l'attribution d'ouvrage à forfait.

11.02 Lorsque l'Employeur crée un poste ou lorsque l'Employeur achète de nouveaux instruments de travail, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements, après entente avec l'Employeur, peut bénéficier de l'entraînement requis avec solde, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de l'article d'ancienneté.

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

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

12.02 Un représentant autorisé du Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

12.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-dessous.

a) Première étape

Le salarié ou le Syndicat soumet le grief par écrit à la direction générale dans les trente (30) jours civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

La direction générale, à la suite de la réception du grief, rend la décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions prévues à l'article 13, dans les 180 jours suivant la réception de la réponse.

12.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un (1) représentant syndical peut, accompagné du plaignant, si ce dernier le désire, rencontrer l'Employeur afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

- 12.05 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 12.06 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.
- 12.07 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit, signé par l'Employeur et le Syndicat.
- 12.08 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéancier l'est.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

- 13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage, conformément à 12.03 b) Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.
- 13.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au *ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale* afin d'en nommer un d'office.
- 13.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.
- Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation financière, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'article 100.12) c du *Code du travail* s'ajoute au montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.
- Dans un tel cas, l'Employeur doit verser ce montant au salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.
- 13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine indemnité ;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ;
 - c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité des dommages auxquels un salarié régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute indemnité que le salarié a pu recevoir entre-temps.

13.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivant la date de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

13.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) par le Syndicat.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance du fait donnant ouverture à la sanction, en fournissant, par écrit, dans les deux (2) jours suivants, au salarié et au Syndicat, les raisons et les faits motivant la mesure disciplinaire. Cette procédure s'applique aussi dans les cas de suspension indéfinie et de congédiement pour cause. Une rencontre est organisée, et le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical.

14.02 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, à l'exception de circonstances graves, l'Employeur doit appliquer la gradation de sanction suivante :

1. avertissement verbal;
2. avertissement écrit;
3. suspension sans solde;
4. congédiement.

14.03 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, durant les heures d'ouverture du bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence de la direction générale. Un préavis de quarante-huit (48) heures peut être demandé.

Seuls les documents dont le salarié a pris connaissance à cette date pourront lui être opposés en preuve lors d'un arbitrage.

14.04 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

14.05 Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut pas, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure

disciplinaire, sauf dans les cas d'offenses similaires, auquel cas le délai est porté à vingt-quatre (24) mois.

14.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

15.01 Salariés aux travaux publics

La semaine normale de travail des salariés manuels est de quarante (40) heures, du lundi au jeudi, de 7h à 12h et de 12h45 à 16h30 puis le vendredi de 7h à 12h.

15.02 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail.

Le salarié est libre de prendre sa période de repos à l'endroit de son choix. Cependant, lorsqu'un salarié se déplace au garage municipal ou à tout autre endroit pour prendre sa période de repos, le temps de déplacement fait partie de sa période de repos de quinze (15) minutes.

- 15.03
- a) Pour la période du deuxième (2^e) lundi de novembre au premier (1^{er}) avril, les heures de travail sont de quarante (40) heures par semaine réparties du lundi au vendredi pour les salariés à temps complet des travaux publics.
 - b) Le salarié à temps complet des travaux publics bénéficie alors de deux (2) jours de congé consécutifs, soit le samedi et le dimanche.
 - c) Pendant la période prévue à l'article 15.03 a), les heures supplémentaires pourront être converties en temps au taux des heures supplémentaires applicable. Il sera loisible au salarié de se les faire payer ou de les accumuler dans une banque de temps.
 - d) Au cours de la période prévue à l'article 15.03 a), un salarié pourra être rappelé pour effectuer des heures supplémentaires malgré le fait qu'il n'aura pas atteint ses quarante heures, lorsque le rappel concernera un problème autre qu'un problème relié au déneigement et lorsque celui-ci se fera à l'extérieur de la plage horaire prévue à l'article 15.01.

15.04 Salarié(e)s de bureau

Sauf exception, la semaine normale de travail des salarié(e)s de bureau est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, avec une (1) heure non rémunérée pour le repas. 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 régulier est réparti de la façon suivante :

- du lundi au jeudi : 8h30 à 12h et 13h à 16h30
- le vendredi : de 8h30 à 12h

Les heures manquantes correspondant au vendredi après-midi (3,5 heures) sont effectuées soit en début de journée (8h00 à 8h30), soit en fin de journée (16h30 à 17h) ou en prenant 30 minutes seulement pour le dîner. Les salariés doivent soumettre un horaire de récupération des heures afin de combler les trois heures trente. Une fois établi, ce calendrier devient officiel et peut être modifié avec l'accord du supérieur immédiat.

15.05

Complexe multifonctionnel

a) **Semaine** : à compter de l'ouverture du Centre multifonctionnel pour location d'heures de glace jusqu'à la première semaine d'avril, la semaine normale de travail des salariés « journaliers d'entretien général » est de quarante (40) heures, selon l'horaire suivant pour les salariés réguliers, en rotation :

- jour : 7h30 à 16h30, selon un horaire du lundi au vendredi, avec une (1) heure non rémunérée pour le dîner ;
- soir : 16h30 à 12h30, selon un horaire du lundi au vendredi.

b) **Fin de semaine** : Les quarts de travail de fin de semaine varient en fonction des besoins du service. Le salarié débute son travail soixante (60) minutes avant la première heure de location prévue. Le second salarié débute à la fin du quart de travail du salarié qui a débuté la journée visée. Le début de la journée ne peut pas être plus tard que 9h. Les horaires de travail ne peuvent pas avoir d'interruption (horaires coupés). Le changement d'horaire est habituellement à 15h30. La fin de la journée ne peut pas se terminer avant 20h30.

L'attribution des quarts se fait par alternance en respectant au départ le principe d'ancienneté. L'affichage de l'affectation générale est produit quatre (4) semaines à l'avance.

15.06

a) L'Employeur assigne les salariés occasionnels en fonction de ses besoins aux horaires prévus à l'article 15.

- b) Dans le cas où l'horaire d'un salarié occasionnel est différent de ceux prévus à l'article 15 et si le besoin est connu, l'Employeur affiche l'horaire sept (7) jours à l'avance.
- c) L'horaire d'un salarié occasionnel ne peut pas être modifié à moins de quarante-huit (48) heures d'avance à moins d'une situation imprévue ou d'une situation d'urgence.

ARTICLE 16 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 Tout salarié, qui est requis de travailler en plus de sa journée normale ou 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 et sera rémunéré selon la clause 16.03. Tout travail en heures supplémentaires doit être préalablement autorisé par l'Employeur.

16.02 Les heures supplémentaires sont faites sur une base facultative. Elles sont réparties le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée.

En cas d'urgence, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée ne peut pas refuser d'exécuter des heures supplémentaires.

L'Employeur tient à jour les heures supplémentaires faites ou refusées. Une copie de cette mise à jour est fournie au Syndicat sur demande.

16.03 Le salarié qui effectue des heures supplémentaires est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

- a) le samedi de 0,01 heure : taux et demi (150 %) ;
- b) le dimanche de 0,01 à 24 heures (minuit) et les jours fériés : taux double (200 %).

16.04 **Rappel au travail**

- 1) Un salarié avisé durant ses heures normales de travail qu'il doit revenir pour effectuer des heures supplémentaires a droit à être payé pour le temps fait, au taux des heures supplémentaires applicable.
- 2) Un salarié rappelé en dehors de ses heures normales de travail a droit à un minimum de trois (3) heures au taux 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 peut lui assigner l'Employeur.

- 3) Nonobstant le paragraphe 2), pour la période prévue à l'article 15.03, lorsqu'un salarié pour faire des heures supplémentaires une seconde fois pour du déneigement au cours de la même journée, ce rappel ainsi que tous les autres qui pourraient survenir au cours d'une même journée concernant du déneigement seront payés ou convertis en temps, pour le temps qui aura effectivement été fait avec un minimum garanti d'une (1) heure, le tout au taux des heures supplémentaires applicable.

- 16.05 a) Le salarié qui effectue deux (2) heures supplémentaires ou plus après sa journée normale de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes (sans rémunération).
- b) À toutes les trois (3) heures de travail effectué en heures supplémentaires, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux des heures supplémentaires qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure supplémentaire.

16.06 Il est loisible au salarié de convertir en temps, au taux des heures supplémentaires applicable, les heures supplémentaires effectuées, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingts (80) heures à l'intérieur d'une même année calendrier. Le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces heures.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 Les salariés bénéficient chaque année des jours fériés et payés suivants :

- 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
- la veille de Noël
- Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An
- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An

- 17.02 Pour bénéficier des jours fériés et payés mentionnés à l'article 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence soit autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.
- 17.03 Tout salarié à temps complet qui effectue du travail un des jours mentionnés à l'article 17.01 sera rémunéré à taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour le travail effectué ledit jour de congé, en plus du paiement de sa journée ou de la reprise dudit jour de congé.
- 17.04 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reportera au premier jour ouvrable précédent, si ledit jour férié est un samedi et, au premier jour ouvrable suivant, si ledit jour est un dimanche.
- 17.05 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat :
- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée ;
 - b) soit prendre une journée additionnelle de congé qui sera banqué.
- 17.06 En plus des jours fériés, à compter du 1^{er} janvier de chaque année, les salariés à temps complet bénéficient de cinq (5) jours de congé supplémentaires, appelés « congés flottants », avec plein salaire, au choix du salarié, en avisant son supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance. Ces congés sont fractionnables en demi-journée, ne sont pas cumulables, et ne sont pas remboursables s'ils ne sont pas utilisés au 31 décembre.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

- 18.01 À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, un salarié a droit aux vacances annuelles suivantes :
- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, un (1) jour de vacances payé selon son taux de salaire normal, pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables ;
 - b) après un (1) an de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal ;
 - c) après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal;

- d) après sept (7) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal ;
- e) après onze (11) ans de service continu, une (1) journée de vacances s'ajoute à chaque année jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal;
- f) Après vingt-cinq (25) ans de service continu, à trente (30) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal.

18.02 La période de service continu pour l'Employeur donnant droit aux vacances s'établit au 1^{er} janvier de chaque année.

18.03 Aux fins du présent article, un mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

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

18.05 **Période de prise de vacances**

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le 1^{er} janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Le 1^{er} mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés indiquant leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription des périodes de vacances. Les salariés inscrivent leur choix au plus tard le 30 avril.

Le supérieur immédiat autorise les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés, par ordre d'ancienneté, et de façon à maintenir les services réguliers de l'Employeur. La liste des périodes de vacances est, par la suite, affichée au plus tard le 31 mai.

Chaque salarié est tenu de prendre l'ensemble de ses vacances au cours de la période de prise de vacances sauf dans les cas prévus à la présente convention collective.

18.06 Au 31 décembre de l'année courante, le salarié qui est en absence maladie ou accident du travail et qui n'a pu prendre entièrement ses vacances, choisit de se les faire payer ou de les reporter à l'année suivante. Pour pouvoir reporter ses vacances à l'année suivante, le salarié ne doit pas dépasser le nombre de semaines dont il aurait eu droit, n'eût été de son absence maladie ou accident du travail.

18.07 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines civiles qu'il le désire. Il peut aussi fractionner une (1) semaine en jours et en demi-journées. Pour prendre de telles journées, le salarié doit obtenir la permission de son supérieur immédiat. Après l'approbation de celui-ci, le nombre de jours peut être supérieur.

Cependant, aucun salarié ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

18.08 **Cessation d'emploi**

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

18.09 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Sous réserve de l'article 4.19, tout salarié bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire normal, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

19.02 **Décès**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant 5 jours, avec salaire, lors du décès de :

- son conjoint ou sa conjointe
- son enfant
- l'enfant de son conjoint ou sa conjointe

Un salarié peut s'absenter du travail pendant 3 jours, avec salaire, lors du décès de :

- son père ou sa mère
- son frère ou sa sœur
- son beau-père ou sa belle-mère
- sa belle-sœur ou son beau-frère
- d'un de ses grands-parents
- d'un de ses petits-enfants
- de son gendre ou de sa belle-fille

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

Pour tous les types de congés ci-dessus, le salarié peut conserver une (1) journée pour être pris plus tard lors de la mise en terre.

19.03 Mariage

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

19.04 Déménagement

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement.

19.05 Affaires légales

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

b) Dans le cas où un salarié serait appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas parti, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

19.06 a) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf s'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié, lequel interrompt les vacances qui se poursuivent à la fin du congé spécial). En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.

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

19.07 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

20.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut pas avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

20.02 Le présent article n'a pas pour effet de réduire la portée de toute disposition d'une loi ou d'un règlement d'ordre public applicable au salarié et lui conférant un avantage additionnel.

En outre, si les lois ou règlements d'ordre public sur lesquels sont basées les dispositions du présent article étaient modifiés, ces dispositions s'appliqueront alors en faisant les adaptations nécessaires.

20.03 Les indemnités payables par l'Employeur et prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations reçues du *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* ou du *Régime d'assurance-emploi (RAE)*, selon le cas.

20.04 Sous réserve de l'article 20.14 en ce qui concerne les deux semaines de carence mentionnées à cet article, les indemnités payables par l'Employeur, en vertu du présent article, pour une semaine donnée, ne le sont que si le salarié reçoit pour cette même semaine des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas. Il appartient au salarié de faire la preuve à l'Employeur de la réception de telles prestations.

En conséquence, le salarié exclu des bénéficiaires des prestations du RQAP ou du RAE ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité.

20.05 Le total des montants reçus par le salarié pendant les semaines où il reçoit l'indemnité de l'Employeur en vertu du présent article ne peut pas dépasser quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire de base (en tenant compte de toute prestation reçue du RQAP ou du RAE, de toute rémunération et de toute indemnité).

20.06 Aux fins du présent article, les indemnités versées à titre de supplément se calculent à partir des prestations que le salarié reçoit du RQAP ou du RAE,

sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison de remboursement de prestations, des intérêts et des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de ces régimes.

20.07 On entend par salaire hebdomadaire de base le salaire normal (brut habituel) du salarié sans aucune rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Congé de maternité

20.08 La salariée a droit à un congé de maternité sans solde, d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 20.10, doivent être consécutives.

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

20.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

La date de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée peut être exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

20.10 La salariée dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers.

20.11 Dans ce cas, la salariée donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second retour, après avoir complété son congé de maternité.

20.12 Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur, la salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 17 en ce qui concerne l'assurance collective, jusqu'à la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur, le tout dans la mesure où le régime d'assurance le permet.

20.13

Cas admissibles au RQAP

La salariée qui a accumulé un an de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations, en vertu du RQAP, a été déclarée admissible à de telles prestations et en reçoit effectivement, a droit de recevoir, durant son congé de maternité :

- Pour chacune des semaines du congé de maternité, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de maternité ou parentales) qu'elle reçoit du RQAP.

20.14

Cas non admissibles au RQAP, mais admissibles au RAE

La salariée qui a accumulé un an de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations, en vertu du RAE, est déclarée admissible à de telles prestations et en reçoit effectivement, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- Pour chacune des semaines du délai de carence prévues au RAE, une indemnité versée par l'Employeur égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire de base.
- Pour chacune des quinze (15) semaines suivantes, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations reçues du RAE.
- Pour chacune des trois (3) semaines suivantes, une indemnité versée par l'Employeur, égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son salaire hebdomadaire de base.

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée toutes les semaines.

20.15

Toute autre indemnité pour congé de maternité pouvant être versée par un niveau de gouvernement est soustraite des indemnités à verser par l'Employeur selon les dispositions qui précèdent.

20.16

Après le congé de maternité, l'Employeur réintègre la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié, à compter de la date du retour, si elle était restée au travail.

Durant ce congé de maternité, elle continue, si elle le désire, de participer au régime d'avantages sociaux prévu à la convention, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

20.17 **Congé de paternité**

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

20.18 **Congé parental**

Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, si elle le désire.

Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité.

Pour bénéficier de ce congé sans traitement, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité. Pour mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, la salariée doit donner un préavis écrit dans les quatre (4) semaines précédant son retour.

Le salarié embauché en raison de la vacance créée par le congé de maternité est un salarié à temps partiel occasionnel.

20.19 Au cours du congé sans traitement, la salariée cumule son ancienneté, mais ne cumule pas de vacances. Elle peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux si elle assume la totalité des primes au début du congé.

20.20 Le salarié, dont la conjointe a accouché, peut bénéficier du congé prévu à l'article 20.18, et à l'article 20.19 lui est applicable. Dans ce cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé sans traitement. Cet avis précise la date du début du congé et la date du retour au travail.

20.21 Dans le cas mentionné à l'article précédent, le congé peut débuter dans la semaine où le nouveau-né arrive à la maison et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.

20.22 **Congé pour adoption**

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours consécutifs. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

20.23 La salariée qui adopte légalement un enfant âgé de six (6) ans et moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives. Le salarié, père ou mère, peut bénéficier du congé. Dans ce cas, la répartition peut se faire entre les deux salariés, si tel est le cas, pourvu que le total de semaines n'excède pas dix (10).

20.24 **Congé pour responsabilités parentales**

Le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés, à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines. Le père et la mère peuvent bénéficier du congé ; dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré, pourvu que le total de semaines n'excède pas dix (10).

20.25 La période où le congé peut être pris commence avec la semaine au cours de laquelle le ou les enfants arrivent auprès du salarié et se termine cinquante-deux (52) semaines plus tard.

20.26 Le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant le début du congé pour adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail.

20.27 Pendant la durée du congé, le salarié ne reçoit pas de traitement. Cependant, l'Employeur verse au salarié ayant accumulé un (1) an de service au moment où débute le congé, une indemnité correspondant à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations qu'il reçoit, soit du RQAP ou du RAE, selon le cas.

ARTICLE 21 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

21.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de soixante (60) jours, à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.

21.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la *Loi sur les élections*.

21.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement, pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS TRAITEMENT

22.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée fixe minimale d'un (1) mois et maximale d'un (1) an. L'Employeur ne peut pas opposer un refus à une telle demande à moins d'un motif valable. Un salarié ne peut se prévaloir de la présente disposition que tous les cinq (5) ans par la suite.

Un salarié ne peut obtenir un congé sans traitement d'une durée de trois (3) mois et moins dont la période comprend la période estivale.

Un salarié peut obtenir un congé sans traitement pour faire l'essai d'un emploi chez un autre employeur à une seule occasion au cours de sa carrière.

22.02 Un seul salarié manuel, ou au Centre multifonctionnel et un seul salarié de bureau pourront, à la fois, bénéficier d'un congé sans traitement.

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

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

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

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

- 22.05 L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux deux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédits de maladie alors accumulés.
- 22.06 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours à l'Employeur.

ARTICLE 23 SALAIRES

- 23.01 Les salaires et classifications des salariés apparaissent à l'annexe « A ».
- 23.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification ; les parties devront alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classification.
- À défaut d'entente, le taux de salaire de cette nouvelle classification est établi par l'Employeur.
- Cependant, tel taux de salaire est contestable par voie de grief, suivant la procédure prévue à la convention ; dans un tel cas, l'arbitre doit tenir compte, dans la détermination du taux de salaire de la nouvelle classification, du salaire des autres employés régis par la convention.
- 23.03 Le salaire est déposé dans le compte du salarié tous les jeudis.
- Lorsque le jour de la paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.
- 23.04 Sur le talon de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- Le talon de paie est transmis par courriel pour tous les salariés ayant une adresse courriel.
- 23.05 Sur le talon de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 23.06 Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'Employeur est corrigée à la paie subséquente.

- 23.07 Lorsque l'Employeur a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut pas retenir plus de quinze pour cent (15 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- 23.08 Lorsque l'Employeur a affecté temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, pour la durée du remplacement.
- 23.09 Le salarié, affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe, ne subit pas de ce fait de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 23.10 Lors du départ d'un employé, l'Employeur doit lui payer tout salaire ou les autres avantages qu'il peut lui devoir en vertu de la convention, à la première paie qui suit son départ.
- 23.11 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé-1, pourvu que ce soit techniquement possible et, le tout, conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 23.12 Lorsque l'Employeur désire pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de deux (2) semaines, il l'offre à l'intérieur du service concerné et, si personne n'accepte, il l'offre à tous les syndiqués avant d'aller à l'extérieur. Toutefois, le poste sera octroyé au salarié ayant le plus d'ancienneté répondant aux exigences normales du poste et pour qui le poste constitue une promotion temporaire.

ARTICLE 24 PRIMES

24.01 Prime de responsabilité

Un salarié qui, à la demande de l'Employeur, accepte de remplacer un cadre reçoit quatre dollars (4,00 \$) de l'heure en plus du taux de sa classification, pour toute la durée de son remplacement, pourvu qu'un tel remplacement soit pour une durée d'une journée ou plus. Le salarié doit prendre les appels du téléphone des travaux publics.

24.02 Prime de chef d'équipe

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, prend la charge de coordonner l'exécution de travaux confiés par l'Employeur d'un ou de plusieurs salariés, tout en participant à la réalisation de cette charge de travail reçoit deux dollars (2,00 \$) de l'heure en plus du taux de sa classification, pour toute la durée de son remplacement.

24.03 **Prime de surveillance**

Une prime de surveillance de vingt-cinq dollars (25 \$) par jour de semaine et de cinquante dollars (50 \$) par jour de fin de semaine et lors d'un jour férié sera accordée entre le 2^e lundi de novembre et le 1^{er} avril de chaque année au salarié ayant le mandat d'exécuter les tâches reliées à la surveillance des conditions météorologiques en vigueur, et ce, conformément à la directive affichée. La surveillance est accordée en alternance entre les salariés ayant signifié leur intérêt à l'Employeur à effectuer la surveillance des conditions météorologiques. Advenant qu'il n'y ait aucun salarié volontaire, l'Employeur pourra l'imposer en alternance par ordre inverse d'ancienneté.

24.04 Le salarié désigné par l'Employeur pour effectuer la garde téléphonique de l'eau potable reçoit une prime de cent-soixante-quinze dollars (175,00 \$) par semaine pour la garde du lundi soir au lundi matin suivant.

ARTICLE 25 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

ARTICLE 26 AUTOMOBILE

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

Si un salarié utilise son véhicule, lorsque spécifiquement requis par l'Employeur, l'Employeur lui verse une indemnité par kilomètre basé sur le *Conseil du Trésor*, avec un minimum de sept dollars (7 \$) pour chaque quart de travail ayant nécessité une sortie, et paye la prime d'assurance associée à la clause *affaires*, le cas échéant, sur présentation de preuve à cet effet.

26.02 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps à moins qu'un nouveau poste dont les fonctions ne sont pas comprises à la convention collective ait une exigence d'utiliser son véhicule.

26.03 Le salarié affecté aux fonctions d'entretien ménager doit utiliser son véhicule pour effectuer les déplacements de site de travail. Cependant, il n'a pas à effectuer de transport de matériel outre que ses outils de travail. À cette fin, l'Employeur fournit au salarié les équipements de protection nécessaires

pour protéger le véhicule personnel contre la saleté que pourraient causer les outils.

Un maximum de douze dollars (12 \$) par quart de travail est alloué pour les déplacements sur le territoire de la Municipalité d'East Broughton. Si le salarié atteint ce maximum avec les justifications nécessaires, il pourra refuser d'utiliser son véhicule personnel pour les déplacements additionnels.

ARTICLE 27 VÊTEMENTS ET OUTILS

- 27.01 L'Employeur fournit aux salariés des travaux publics et du Centre multifonctionnel les vêtements et outils mentionnés à l'annexe « C ».
- 27.02 Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'Employeur, et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.
- 27.03 Le mécanicien n'a pas à fournir ses outils. L'Employeur décide des outils qui lui sont nécessaires pour les fins de son travail.

ARTICLE 28 CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE

- 28.01 L'Employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, pourvu que ce contrat de sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail des salariés de l'Employeur, et ce, pour tout salarié dont le nom apparaît à la liste d'ancienneté (annexe « B ») et n'empêche pas le rappel de salariés mis à pied qui possèdent les aptitudes requises pour l'exécution dudit travail.

Nonobstant l'article 10.01, l'Employeur ne peut pas abolir un poste vacant dans le but de confier ce travail par contrat de sous-traitance.

- 28.02 Sous réserve de l'alinéa précédent, tout travail exécuté actuellement en tout ou en partie par les salariés de l'Employeur continue d'être effectué par lesdits salariés.

ARTICLE 29 PROTECTION JUDICIAIRE

- 29.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'Employeur.

- 29.02 L'Employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur général, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite ;
 - b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation ;
 - c) qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.
- 29.03 Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur comme conseil au procureur choisi par l'Employeur.

ARTICLE 30 PERFECTIONNEMENT

- 30.01 Si le salarié suit un cours à la demande de l'Employeur, celui-ci lui rembourse cent pour cent (100 %) de ses frais encourus. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde pendant la durée de la formation.
- 30.02 L'Employeur rembourse au salarié régulier cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec son emploi. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.
- 30.03 Lorsque l'horaire d'une journée de formation diffère de l'horaire d'une journée normale de travail qui est prévu à l'article 15 de la convention collective, le salaire continue d'être versé au taux normal, tant que la durée du temps de formation est la même que la durée de la semaine normale de travail, prévue à la convention collective.
- Les dispositions prévues à l'article 15 s'appliquent seulement si les heures de formation dépassent la durée de la semaine normale de travail prévue à l'article 15.

ARTICLE 31 SÉCURITÉ ET SANTÉ

31.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens nécessaires et requis par la loi pour protéger la santé et la sécurité des salariés. À cette fin, l'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. L'Employeur et le Syndicat acceptent, dans ce but, de se rencontrer et de discuter de toute question relative à la gestion de la santé et de la sécurité du travail.

- 31.02
- a) Tout salarié ou tout délégué du Syndicat en son nom peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa santé et sa sécurité ou celle de tout autre salarié.
 - b) Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur doit établir, à la satisfaction du salarié et du Syndicat, l'absence ou l'élimination du danger avant que le travail ne reprenne.
 - c) Aucune perte de droit de bénéficier du salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
 - d) Les droits acquis par le présent article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'Employeur.

ARTICLE 32 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

32.01 L'Employeur paie au salarié incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail (reconnu par la CNESST) quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net comme avance au titre d'indemnité hebdomadaire qui est versée par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*, pendant une période d'au plus quinze (15) semaines. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la CNESST déclare que le salarié souffre d'une incapacité totale permanente et lui verse une indemnité en conséquence.

Il est entendu que les avances versées par l'Employeur au nom de la CNESST sont traitées en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis de l'Employeur. Le salarié permet à la CNESST de faire les chèques à l'ordre de l'Employeur.

32.02 Dans les cas d'accident, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter, à ses frais, à

l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour le reste de leur journée de travail.

32.03 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

32.04 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie liée au travail ou d'un accident du travail l'empêchant de répondre aux exigences normales de son poste, et déclaré médicalement apte à retourner au travail, l'Employeur établit les modalités de retour au travail du salarié selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 33 ASSURANCES SALAIRE, MALADIE, VIE

33.01 À l'expiration du régime d'assurance collective présentement en vigueur, celui-ci devra être renouvelé, et les conditions devront rester les mêmes jusqu'au terme de la présente convention. L'Employeur s'engage à :

- a) maintenir en vigueur un régime d'assurances comportant au moins les mêmes bénéfiques et avantages, les employés assumant cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime;
- b) s'entendre avec la partie syndicale lors des renouvellements de l'assurance collective, incluant les appels d'offres si nécessaire;
- c) remettre au Syndicat une copie des polices d'assurance lors de leur renouvellement et une copie de tout amendement lors de sa prise d'effet.

33.02 Sous réserve de l'article 4.19, dans le cas d'absence due à la maladie, le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie d'un maximum de six (6) jours de congés de maladie qui lui sont crédités au 1^{er} janvier de chaque année.

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

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

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

33.04 Jusqu'à la réception du premier paiement de prestation versé par Développement et ressources humaines Canada, le salarié qui s'absente de son travail pour cause de maladie ou d'accident reçoit chaque semaine, directement de l'Employeur, une somme équivalente à la prestation qui lui est due en vertu de Développement et ressources humaines Canada, en plus des montants de la clause 33.05. Le salarié doit céder ses droits à l'Employeur quant aux paiements à recevoir de Développement et ressources humaines Canada et rembourser les avances à l'Employeur dès la réception du paiement de Développement et ressources humaines Canada.

33.05 Pour les vingt-six (26) premières semaines, l'Employeur verse au salarié régulier à temps complet ou au salarié régulier à temps partiel dont le poste comprend un minimum de 24 heures par semaine, une indemnité complémentaire de revenu égale à la différence entre soixante-dix pour cent (70%) de son traitement hebdomadaire brut et les prestations qu'il reçoit de Développement et ressources humaines Canada.

ARTICLE 34 FONDS DE PENSION

34.01 Les parties s'entendent pour maintenir en vigueur un régime de retraite collectif pour les salariés réguliers.

34.02 L'Employeur verse chaque semaine dans le régime de retraite, au nom de chaque salarié régulier, un montant égal à 4 % du salaire brut de base. Le salarié régulier verse le même montant. Ce pourcentage sera augmenté de 0,5 % le 1^{er} janvier 2024, de 0,5 % le 1^{er} janvier 2025 et de 0,5 % le 1^{er} janvier 2027.

ARTICLE 35 FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE

35.01 Dans le 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 réguliers dans telles nouvelles structures. À cet effet, les parties conviennent de se rencontrer pour tous problèmes liés à de tels événements et susceptibles de modifier les conditions de travail des salariés.

ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION


36.01 La convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027.

- 36.02 Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 36.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective. La mise à jour des annexes se fait automatiquement lors d'une embauche par le conseil municipal.
- 36.04 Les sommes dues à titre de salaire rétroactif et d'ajustement de salaires sont versées dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à East Broughton, ce 26 juin 2023.

**LA MUNICIPALITÉ D'EAST
BROUGHTON**


**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3666**




Jean-Benoît Létourneau
Maire




Pascal Prémont
Président



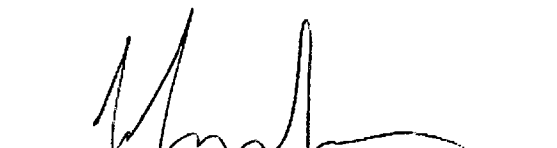
Marie-France Faucher
Directrice générale et greffière-trésorière
par intérim



Étienne Gagné
Vice-président



Marc-André Paré CRHA
Conseiller patronal



Mario Jean
Conseiller syndical

ANNEXE « A »

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Classes	Valeurs
1	250 pts à 299 pts
2	300 pts à 349 pts
3	350 pts à 399 pts
4	400 pts à 449 pts
5	450 pts à 499 pts
6	500 pts à 549 pts
7	550 pts à 599 pts
8	600 pts à 649 pts

Classes	Titres d'emploi	Classification
1	Préposé à l'entretien ménager	Salariés manuels
4	Journalier d'entretien général	Salariés manuels
6	Opérateur	Salariés manuels
7	Opérateur et eau potable	Salariés manuels
	Opérateur et mécanicien	Salariés manuels
	Greffière-trésorière adjointe	Salariés de bureau
	Technicienne en administration	Salariés de bureau

ANNEXE « A »

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Salaires 2023			
Classes	Échelon 1 (90% du taux de salaire)	Échelon 2 (95% du taux de salaire)	Échelon 3 (100% du taux de salaire)
1	18,20 \$	19,21 \$	20,23 \$
2	19,38 \$	20,46 \$	21,54 \$
3	20,65 \$	21,80 \$	22,95 \$
4	21,99 \$	23,21 \$	24,44 \$
5	23,42 \$	24,72 \$	26,03 \$
6	24,94 \$	26,33 \$	27,72 \$
7	26,56 \$	28,04 \$	29,52 \$
8	28,29 \$	29,86 \$	31,44 \$

- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2023 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2021 à septembre 2022, + 0,50%, avec un minimum de 2% et un maximum de 3,75%.
- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2024 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2022 à septembre 2023, + 0,50%, avec un minimum de 2% et un maximum de 3,5%.
- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2025 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2023 à septembre 2024, + 0,50%, avec un minimum de 2% et un maximum de 3%.
- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2026 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2024 à septembre 2025, + 0,50%, avec un minimum de 2% et un maximum de 3%.
- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2027 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2025 à septembre 2026, + 0,50%, avec un minimum de 2% et un maximum de 3%.

NOTE : Pour l'année 2023, la reclassification fait foi de hausse pour les titres d'emplois qui obtiennent une augmentation. Pour ceux qui restent au même niveau ou moindre (les classes 4 et 6), la hausse appliquée sera celle des cercles rouges, soit 50 % sur la courbe salariale et 50 % en forfaitaire versé en début de l'année suivant selon les heures régulières et en heures supplémentaires réellement travaillées.

Cette application de cercle rouge s'applique chaque année tant que la courbe salariale du titre d'emploi n'a pas rejoint celle du salarié, ou avant si la différence est minime.

ANNEXE « B »

LISTE DES SALARIÉ(E)S RÉGULIERS TEMPS COMPLET ET ANCIENNETÉ À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Noms	Fonctions	Statut	Date d'embauche
	Opérateur et eau potable	Temps complet	09-08-2010
	Opérateur	Temps complet	20-02-2011
	Opérateur et mécanicien	Temps partiel	16-01-2012
	Greffière-trésorière adjointe	Temps partiel	06-02-2018
	Journalier d'entretien général	Temps complet	21-09-2020
	Journalier d'entretien général	Temps complet	06-10-2020
	Opérateur	Temps complet	07-12-2020
	Technicienne en administration	Temps complet	30-05-2022

LISTE DES SALARIÉ(E)S À TEMPS PARTIEL ET OCCASIONNEL

Nom	Statut	Date d'embauche	Nombre d'heures
	Occasionnel	20-12-2007	3 313,50 h
	Occasionnel	07-02-2011	3757,75 h
	Occasionnel	23-08-2015	2 962,25 h
	Temps partiel	05-10-2021	311,00 h
	Temps partiel	28-09-2022	109,25 h
	Temps partiel	19-09-2022	112,50 h
	Occasionnel	09-01-2023	0 h

ANNEXE « C »

VÊTEMENTS ET OUTILS

1. L'Employeur fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuels suivants dans l'exercice de leur fonction notamment :

- Casques de sécurité;
- Masques à gaz individuel (lorsque nécessaire);
- Bouchon de protection auditif;
- Gants de travail d'hiver et d'été;
- Dossard de sécurité;
- Lunette de sécurité claire;
- Imperméable;
- Salopettes;
- Manteau d'hiver (lorsque nécessaire).

2. Le salarié doit obligatoirement porter les équipements de protection individuels et du linge de travail propre et en bon état sur les lieux de travail.

Salariés à temps complet :

Pour les bottes de caoutchouc, les bottes de sécurité ou des vêtements de travail, tel que les pantalons, chandails ou chemise, manteau, habit d'hiver, un montant annuel jusqu'à concurrence de 500\$ est remboursé sur présentation des pièces justificatives par le salarié à l'Employeur. L'Employeur effectue le remboursement la journée même ou au maximum dans la semaine.

Temps partiel et occasionnel :

Un montant jusqu'à concurrence de 300\$ est versé tous les deux ans, sauf pour ceux qui effectuent plus de mille deux cents (1200) heures par année. Ce montant est remboursé sur présentation des pièces justificatives par le salarié à l'Employeur. L'Employeur effectue le remboursement la journée même ou au maximum dans la semaine.

Chaussures pour le préposé à l'entretien ménager :

Un montant annuel jusqu'à concurrence de 150 \$ est remboursé sur présentation des pièces justificatives par le salarié à l'Employeur. L'Employeur effectue le remboursement la journée même ou au maximum dans la semaine.

Lunettes de sécurité :

L'Employeur accorde à chaque salarié un crédit maximum de 300 \$ tous les deux (2) ans pour l'achat de lunette de sécurité sur présentation de pièces justificatives.

ANNEXE « D »

TÉLÉTRAVAIL

L'Employeur peut convenir avec un salarié que l'ensemble ou une partie de ses tâches apparaissant à sa description de tâches puissent être accomplies à son domicile plutôt qu'à son lieu habituel de travail.

Au moment de l'affichage d'un poste, l'Employeur peut déterminer que l'ensemble ou une partie de ses tâches apparaissant à sa description de tâches puissent être accomplies à son domicile plutôt qu'à son lieu habituel de travail.

Le salarié en télétravail doit disposer d'un espace réservé au travail absent de bruit et de distraction. Le salarié en télétravail accepte le fait que l'Employeur n'est pas responsable des coûts de fonctionnement, d'entretien et de fourniture des équipements requis et de son espace réservé au télétravail, à l'exception de l'équipement informatique (écran, portable, etc.), lorsque requis pour son travail.

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent au salarié en télétravail.

Les règles habituelles relatives aux avis et aux autorisations continuent de s'appliquer en matière d'absence et d'heures supplémentaires. Ainsi, le salarié doit aviser l'Employeur s'il doit quitter son domicile ou s'il est dans l'incapacité d'exécuter ses tâches en mode télétravail.

Durant les heures de travail, le salarié en télétravail doit pouvoir être joint en tout temps par l'Employeur ou par ses collègues de travail (par courriel et par téléphone).

Les objectifs de travail, les résultats attendus ainsi que les échéanciers sont les mêmes que le salarié qui travaille au bureau. Sur demande, le salarié doit fournir toutes les informations relativement au travail accompli. L'Employeur peut en tout temps, sur les heures de travail, vérifier l'évolution du travail et le respect des échéances. Le salarié en télétravail est assujéti aux mêmes règles d'éthique et de confidentialité en vigueur que les autres employés.

Lors d'une panne reliée informatique, hors du contrôle du salarié, celui-ci doit retourner au bureau si cela lui permet de poursuivre son travail. Le salarié recevra sa rémunération normale dans tous les cas.

Le salarié en télétravail est responsable d'assurer le respect des normes de santé et sécurité du travail.

ANNEXE « E »

APPLICATION À UNE FONCTION INTERNE

Conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective, je postule, par la présente, à la fonction de _____ en date du _____ 20 ____ .

Signature du salarié : _____

Remis à l'Employeur le _____ 20 ____ .

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE – [REDACTED]

INTERVENUE ENTRE

LA MUNICIPALITÉ D'EAST BROUGHTON

(ci-après appelé « l'Employeur »)

et

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3666**

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

et

MADAME [REDACTED]

(ci-après appelé « la Salariée »)

OBJET : RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL – [REDACTED]

CONSIDÉRANT que la Salariée détient un poste de greffière-trésorière adjointe à temps complet à raison de 35 heures par semaine;

CONSIDÉRANT la volonté de la Salariée de diminuer le nombre d'heures de travail associé à son poste;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'horaire normal de travail de Madame [REDACTED] sera de quatre (4) jours par semaine pour un total de vingt-huit (28) heures.
2. Les heures de travail demeurent celles prévues à l'article 15.04 de la convention collective.
3. Les avantages sociaux seront ajustés proportionnellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à East Broughton, ce 26 juin 2023.


**LA MUNICIPALITÉ D'EAST
BROUGHTON**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3666**


2023 JUN 28 AM 10:55:03



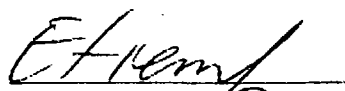
Jean-Benoît Létourneau
Maire



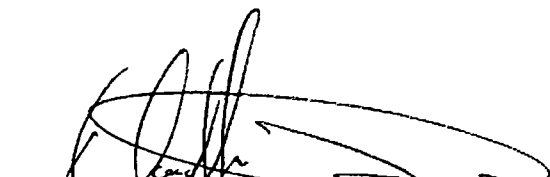
Pascal Prémont
Président




Marie-France Faucher
Directrice générale et greffière-trésorière
par intérim



Étienne Gagné
Vice-président



Marc-André Paré CRHA
Conseiller patronal



Mario Jean
Conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE – [REDACTED]

INTERVENUE ENTRE

LA MUNICIPALITÉ D'EAST BROUGHTON

(ci-après appelé « l'Employeur »)

et

LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3666

(Ci-après appelé « le Syndicat »)

et

MONSIEUR [REDACTED]

(ci-après appelé « le Salarié »)

OBJET : RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL – [REDACTED]

CONSIDÉRANT que le Salarié est à l'emploi de l'Employeur depuis le 16 janvier 2012;

CONSIDÉRANT que le Salarié détient un poste d'opérateur et mécanicien à temps complet à raison de 40 heures par semaine;

CONSIDÉRANT la volonté du Salarié de diminuer le nombre d'heures de travail associé à son poste;

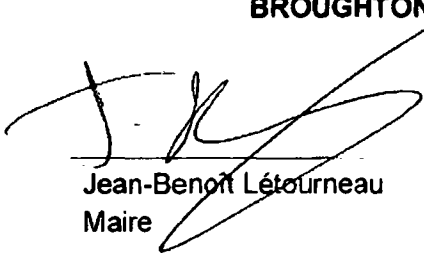
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente particulière.
2. Dans la mesure du possible, l'horaire régulier de travail du Salarié sera de trois (3) jours par semaine pour un total de vingt-quatre (24) heures par semaine. L'Employeur devra alors informer le Salarié de l'horaire de travail.
3. Les parties conviennent que la présente entente constitue une forme d'aménagement du temps de travail et non une modification du nombre d'heures associé au poste.
4. Le Salarié bénéficie des avantages sociaux comme le salarié régulier à temps complet, mais au prorata des heures prévues au poste (24 heures/semaine) à l'exception des vacances et des congés fériés qui sont basés sur les heures travaillées. Le fait pour ce Salarié de travailler, occasionnellement ou de façon saisonnière, la pleine semaine régulière de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel.

5. Conformément à l'article 16 de la convention collective, le Salarié qui est requis de travailler en plus de quarante (40) heures dans la même semaine ou en dehors des heures de travail régulières, sera rémunéré à temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.
6. Les parties reconnaissent avoir eu l'opportunité de consulter un conseiller indépendant de leur choix avant de signer, de manière libre, volontaire et éclairée, la présente entente particulière.
7. Les parties reconnaissent avoir lu et compris l'ensemble des dispositions de la présente entente particulière, en comprendre le sens et la portée et avoir eu l'ensemble des informations nécessaires à sa signature.
8. La présente entente particulière ne constitue pas un précédent à quelque fin que ce soit et ne pourra être invoquée contre l'Employeur.
9. Les parties déclarent que la présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec et reconnaissent expressément qu'elle est faite sans admission quelconque de part et d'autre et n'a pour but que de mettre fin ou de prévenir tout litige.

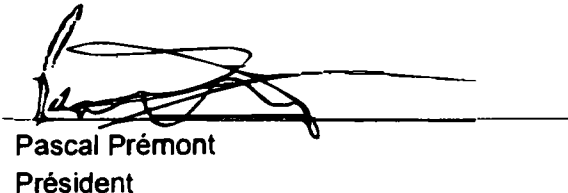
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à East Broughton, ce 26 juin 2023.

**LA MUNICIPALITÉ D'EAST
BROUGHTON**

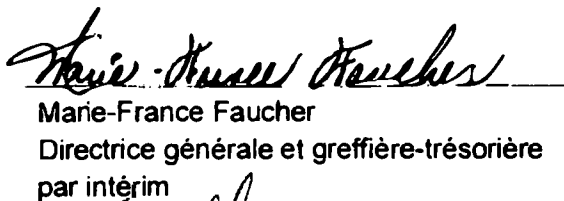


Jean-Benoît Létourneau
Maire

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3666**



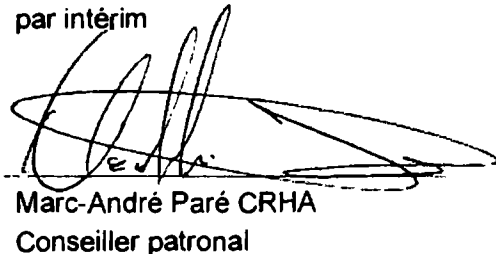
Pascal Prémont
Président



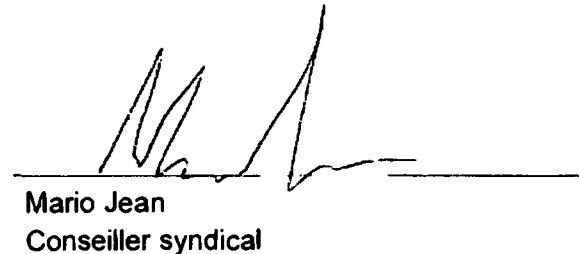
Marie-France Faucher
Directrice générale et greffière-trésorière
par intérim



Étienne Gagné
Vice-président



Marc-André Paré CRHA
Conseiller patronal



Mario Jean
Conseiller syndical