

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-7973

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4032

<p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ DE SAINTE-CLAIRE 135, RUE PRINCIPALE SAINTE-CLAIRE QC G0R 2V0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2822 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8</p>		
<p>Date signature : 2023-06-20 Date dépôt : 2023-06-27</p>	<p>Nombre de salariés visés : 10</p>	<p>Date début : 2023-01-01 Date d'expiration : 2027-12-31</p>

Remarque :

Martine Dubé
 Préposé(e) à l'émission

2023-07-18
 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

CONVENTION COLLECTIVE

2023 JUN 27 #11:26:2

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-CLAIRE

(CI-APRÈS APPELÉE « L'EMPLOYEUR »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2822**

(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)

1^{ER} JANVIER 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2027

**DANS LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE, LE GÉNÉRIQUE
MASCULIN EST UTILISÉ SANS DISCRIMINATION ET DANS LE SEUL BUT
D'ALLÉGER LE TEXTE.**

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	BUT DE LA CONVENTION	5
Article 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	5
Article 3	CHAMP D'APPLICATION	5
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	11
Article 10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION.....	12
Article 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	13
Article 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	14
Article 13	ARBITRAGE.....	15
Article 14	MESURES DISCIPLINAIRES	16
Article 15	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL	17
Article 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	19
Article 17	JOURS FÉRIES	20
Article 18	VACANCES ANNUELLES.....	21
Article 19	CONGÉS SOCIAUX	23
Article 20	DROITS PARENTAUX.....	24
Article 21	CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	30
Article 22	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC.....	31
Article 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	31
Article 24	SALAIRES	32
Article 25	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.....	34

Article 26	AUTOMOBILE.....	34
Article 27	VÊTEMENTS ET OUTILS.....	34
Article 28	SOUS-CONTRATS.....	35
Article 29	PROTECTION JUDICIAIRE.....	35
Article 30	PERFECTIONNEMENT.....	35
Article 31	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	36
Article 32	MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	37
Article 33	ASSURANCES SALAIRE-MALADIE-VIE.....	38
Article 34	RÉGIME DE RETRAITE.....	38
Article 35	DÉPART PROGRESSIF.....	39
Article 37	FUSION OU ANNEXION.....	41
Article 38	DURÉE DE LA CONVENTION.....	41
Annexe « A »	42
Annexe « B »	43
LETTRE D'ENTENTE 2023-01	45
LETTRE D'ENTENTE 2023-02	47

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02 La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

Article 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2822, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

Article 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.
- 3.02 Toute personne exclue du certificat d'accréditation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation sauf en situation d'urgence.
- 3.03 Un salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation pour tout motif qu'il juge raisonnable.
- 3.04 Sauf dans le cas de congédiement pour cause, l'Employeur fait parvenir au salarié en période de probation qui a travaillé au moins deux (2) semaines, un préavis écrit de deux (2) jours avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services. À défaut de transmettre un tel préavis, l'Employeur doit verser au salarié en période de probation une indemnité équivalant à deux (2) jours de travail, de façon à assurer que le salarié reçoive au moins deux (2) jours de paie régulière entre la date du préavis et la date effective du départ.

Article 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Ancienneté : les jours, les semaines et les mois accumulés par un salarié au

service de l'Employeur depuis son dernier embauchage.

4.02 Année : sauf autrement prévu, la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.

4.03 Conjoints

Les personnes :

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

4.04 Convention : la présente convention collective de travail.

4.05 Employeur : Municipalité Sainte-Claire.

4.06 Grief : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

4.07 Liste de rappel : la liste des salariés qui ont été mis à pied.

4.08 Mise à pied : l'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.

4.09 Mutation : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.

4.10 Poste : l'ensemble des tâches assignées à un salarié.

4.11 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;

- congé pour études;
- période d'affichage;
- congés sociaux;
- congés sans solde;
- période d'essai.
- mesures disciplinaires

- 4.12 Poste vacant : un poste dépourvu de titulaire de façon non temporaire, ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.13 Promotion : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.14 Rétrogradation : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est inférieur.
- 4.15 Salarié : employé régi par la convention.
- 4.16 Salarié à temps complet : un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévue aux paragraphes 15.01 et 15.02.
- 4.17 Salarié à temps partiel : un salarié occupant un poste comportant moins d'heures que le nombre prévu aux paragraphes 15.01 et 15.02. 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. Il bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures effectivement travaillées par rapport au nombre d'heures de la pleine semaine régulière de travail de son emploi.
- 4.18 Salarié en période de probation : la période de probation d'un salarié à temps complet est de soixante (60) jours travaillés dans une période de quatre (4) mois de calendrier.
- La période de probation d'un salarié à temps partiel est de quatre (4) mois civils.
- 4.19 Salarié en période d'essai : un salarié qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.
- 4.20 Salarié régulier : un salarié qui a complété sa période de probation; il est alors nommé comme tel par le conseil municipal.

4.21 Salarié auxiliaire : un salarié qui n'est pas un salarié à l'essai, ni un salarié régulier, embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail.

Le salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention collective, à l'exception des vacances, congés sociaux, congés de maladie, congés mobiles, droits parentaux, absence pour service public, congé sans traitement, perfectionnement, maladie et accident de travail, assurances, régime de retraite pour lesquels il reçoit une majoration de 14,4% à chaque paie. Il peut être congédié pour tout motif jugé raisonnable par l'Employeur.

4.22 Salarié étudiant :

- a) Le salarié étudiant signifie et comprend la personne régulièrement inscrite à une école, un collège ou une université reconnue, embauché à titre de salarié pendant la période du 1^{er} mai au 15 septembre de chaque année.
- b) L'embauche d'étudiants ne doit pas avoir pour effet de réduire ni d'empêcher la création de postes réguliers. L'employeur doit faire parvenir au syndicat au cours de la première semaine d'embauche, le nom et les informations du point a).
- c) Ce salarié n'est pas couvert par la présente convention collective; le taux horaire de salaire qui lui est applicable ne peut cependant être inférieur au taux horaire prévu par la Loi sur les normes du travail, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier. Concernant les autres avantages, ce sont les conditions prévues aux normes du travail qui s'appliquent.

4.23 Supérieur immédiat : la personne non régie par la convention qui constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

Article 5 RÉGIME SYNDICAL

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

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son 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 À 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 certifiée conforme est transmise à l'Employeur.
- 6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom et l'adresse de chaque salarié concerné et le montant perçu de chacun.
- 6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

Article 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- 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 d'arbitrage.
- 7.02 a) Dans ses relations avec ses salariés, l'Employeur agit par son directeur général ou par la personne qui, ayant un titre différent, exerce les mêmes fonctions.
- 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.
- 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, signé par un représentant syndical.
- 7.04 Les aviseurs extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 7.05 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au

Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (temps complet, temps partiel), la date de son dernier embauchage et son ancienneté.

- 7.06 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.07 L'Employeur par ses représentants et le Syndicat par ses membres conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations découlant de la loi et la convention.
- 7.08 Dans un délai de trois (3) jours ouvrables, l'Employeur transmet au Syndicat copie de toute démission d'un salarié.

Article 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Aucun salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subira de 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.
- 8.02 L'Employeur libère, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables maximum par année pour l'ensemble des salariés, et pour pas plus d'un (1) salarié à la fois, des membres du Syndicat pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale. Le nombre de trois (3) jours ouvrables ci-avant indiqué est majoré à cinq (5) jours ouvrables dans l'année où un représentant syndical assiste au congrès de la centrale.
- Une absence additionnelle de cinq (5) jours ouvrables maximum par année pour l'ensemble des salariés, avec perte de salaire, est accordée à ces fins par l'Employeur pourvu qu'une telle absence ne concerne qu'un seul salarié à la fois.
- 8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 8.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite.

La demande doit 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.

Au cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours prévus pour les libérations ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

8.04 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant syndical et l'intéressé sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Quant aux témoins, ils sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis pour leur témoignage seulement.

8.05 Deux (2) salariés membres du Syndicat seront autorisés à assister sans perte de salaire à toute séance de négociation.

Article 9 ANCIENNETÉ

9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation et que l'embauche soit confirmée par résolution du conseil. Une fois la période de probation 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.

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

- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- b) absence par maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois;
- c) absence autorisée, maximum cinquante-deux (52) semaines, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- d) absence pour accident de travail ou maladie liée au travail, maximum vingt-quatre (24) mois;
- e) congé de maternité ou de paternité.

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

- a) Absence par maladie ou accident jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu aux sous-paragraphes 9.03 b) et 9.03 d);
- b) Droit de rappel pour 24 mois suite à une mise à pied, seulement pour les employés ayant cumulés un minimum de 5 ans d'ancienneté.

9.05 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour juste cause;
- c) prise de la retraite;
- d) mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
- e) absence pour maladie ou accident après le vingt-quatrième (24^e) mois d'absence, ou après le trente-sixième (36^e) mois d'absence dans le cas d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail;
- f) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé, à la dernière adresse connue du salarié, d'un avis de rappel au travail. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une (1) semaine si le salarié est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.

9.06 L'ancienneté est le facteur déterminant dans tous les cas de promotion, mutation, rappel au travail, pourvu que le salarié concerné soit en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste.

Article 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

10.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché durant une période de dix (10) jours ouvrables. L'affichage peut être fait concurremment à l'interne et à l'externe. Les candidatures internes qualifiées ont préséance sur les candidatures externes. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

10.02 N'est pas considéré comme poste affichable au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire tel que défini au paragraphe 4.11.

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

de grief.

10.03 Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au directeur général, avec copie au Syndicat.

10.04 L'avis d'affichage contient entre autres :

- a) le titre;
- b) le salaire;
- c) le service;
- d) la période d'affichage;
- e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- f) l'horaire de travail ;
- g) les exigences du poste.

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

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'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail.

Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

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

10.07 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Article 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier ne peut être renvoyé, 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.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre à pied un salarié occupant un poste à caractère saisonnier au moment prévu pour cette mise à pied.

- 11.02 Lorsque l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements pourra, après entente avec l'Employeur, suivre les cours disponibles ou l'entraînement requis et ce, sans perte de salaire, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, ne constitue pas une création de poste le fait d'embaucher du personnel pour une période temporaire en vertu de subventions ou de programmes gouvernementaux. Ce personnel n'est pas assujéti à la convention collective sauf pour les salaires (taux de l'auxiliaire sauf si incompatible avec le programme de subvention).

Article 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 12.02 Tout salarié ou groupe de salariés et/ou un représentant autorisé du Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 12.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

Le salarié ou le Syndicat soumet le grief par écrit, au directeur général ou à l'autorité désignée par l'Employeur, dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Suite à la réception du grief, le directeur général rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est soumis au conseil

municipal dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration des délais dans lesquels telle décision aurait dû être rendue.

L'Employeur, par son conseil municipal, rend sa décision au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après que le grief ait été soumis au conseil, conformément au paragraphe précédent.

Le directeur général avise le salarié et le Syndicat de la décision du conseil municipal.

c) Troisième étape

Si la décision du conseil municipal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 13.

12.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un (1) représentant syndical peut, accompagné du plaignant, s'il le désire, rencontrer le directeur général et/ou tout autre représentant de l'Employeur afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

12.05 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

12.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne la déchéance du grief ; cependant, les parties peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.

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 dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article. Ce délai est de rigueur sauf si les parties conviennent de le prolonger.

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

13.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de le nommer.

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.

En matière de grief, lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

Dans un tel cas, l'Employeur doit verser ce montant au salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

- 13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entre-temps.

- 13.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les 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 vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition dans les cas de mesure disciplinaire et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

Article 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 L'Employeur qui impose une mesure disciplinaire, et ce, incluant la suspension ou le congédiement, donne par écrit les motifs de sa décision au salarié concerné. Copie est transmise au syndicat. Le salarié peut se faire entendre préalablement et se faire accompagner par un représentant du syndicat.

- 14.02 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier personnel en présence du directeur général (ou de son représentant). Il a alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'il a pris connaissance de son dossier et de son contenu à cette date.

La signature du salarié dans le dossier constitue une reconnaissance de ce qui précède et une déclaration à cet effet lui est remise après avoir été

signée tant par lui que par le directeur général (ou son représentant).

- 14.03 L'Employeur fournit au Syndicat une copie de toute mesure disciplinaire écrite qu'il impose à un salarié. Cet avis doit être motivé.
- 14.04 Tout salarié régulier ou auxiliaire qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 14.05 Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire.
- 14.06 Une suspension de moins de douze (12) mois n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 14.07 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Article 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

15.01 Salariés manuels

La semaine régulière de travail des salariés manuels est de trente-huit heures, quarante-cinq (38 h 45), du lundi au jeudi inclusivement, de 7 h 30 à 16 h 30 et le vendredi de 7 h 30 à 15 h, le quinze (15) minutes de pause étant rémunéré en après-midi, avec une (1) heure non rémunérée pour le dîner.

Les salariés manuels sont en plus tenus d'effectuer, durant les jours de fin de semaine et durant les jours de fête, la tournée de vérification des usines. Ce travail peut se faire par alternance entre les salariés, soit deux (2) heures le samedi et deux (2) heures le dimanche, donnant droit à 6.75 heures en temps accumulé et 1.25 heure payée à taux régulier (total huit (8) heures). Le temps accumulé devra être repris immédiatement le vendredi suivant. Le temps nécessaire à la vérification des usines devra être réévalué suite à l'agrandissement de la nouvelle usine d'eau prévue en 2023 et réajuster au besoin dans une lettre d'entente.

Le salarié manuel qui est de garde pendant la fin de semaine devra faire le ou les jours fériés suivants ou précédents cette même fin de semaine s'il y a lieu.

L'Employeur peut engager du personnel rémunéré à taux simple pour l'exécution de ces tâches, à la condition que ce personnel n'ait pas déjà effectué quarante (40) heures de travail ou une semaine normale de travail à

l'emploi de la municipalité.

15.02 Salariés de bureau

La semaine régulière de travail des salariés de bureau est de trente-trois heures quarante-cinq minutes (33 h 45), du lundi au jeudi inclusivement, de 8 h 30 à 16 h 30 et le vendredi de 8 h30 à 15 h, le quinze (15) minutes de pause étant rémunéré en après-midi, avec une (1) heure non rémunérée pour le dîner. Il est possible de faire du télétravail et/ou de moduler l'horaire de travail occasionnellement et sur approbation du directeur général.

Nonobstant ce qui précède, l'horaire de travail est de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h du lundi au jeudi et de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 15 h le vendredi, entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de chaque année, et ce, sans diminution de salaire.

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

15.04 Le personnel régulier de bureau peut bénéficier d'une semaine de travail provisoirement réduite à condition d'en faire la demande au directeur général au moins un (1) mois avant le début de l'entente et ce, pour une période minimale de trois (3) mois et dont la durée ne peut dépasser un (1) an au cours d'une convention collective. Ce congé sans traitement d'une demi-journée ou d'une journée par semaine ne doit avoir pour effet de pénaliser les autres salariés et salariées pour la prise des vacances annuelles et ainsi assurer une permanence pendant les heures d'ouverture du bureau de la municipalité.

Les congés seront accordés à un(e) salarié(e) de bureau à la fois et selon les périodes disponibles au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en font la demande.

15.05 Au cours de l'entente pour ce congé sans traitement, le salarié doit assumer, pour l'équivalent de son absence, la part du salarié et de l'employeur de la prime pour le régime d'assurance collective.

15.06 Le directeur général peut demander au salarié de bureau bénéficiant de l'article 15.04 de modifier temporairement son régime de travail en raison de circonstances exceptionnelles, lesquelles pourraient affecter le bon fonctionnement du travail au bureau de la municipalité. Il est entendu toutefois que le congé doit être repris au moment convenant au salarié et au directeur général.

Article 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
- 16.02 Sauf l'application du deuxième paragraphe de 15.01, le travail supplémentaire est fait sur une base facultative. Il est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- 16.03 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :
- a) au taux et demi (150 %) de son salaire régulier, pour tout travail exécuté en excédent de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail;
 - b) au taux double (200 %) de son salaire régulier :
 - Pour tout travail exécuté durant un jour férié et ce, en plus du paiement du jour férié, incluant la tournée de vérification des usines.
 - Pour tout travail exécuté le dimanche, excluant la tournée de vérification des usines.
 - Demeurer au taux double pour toute la durée d'un même appel de service, ne pas diminuer si l'appel d'urgence se prolonge jusqu'au lundi ou après le jour férié.
 - c) le salarié qui effectue du travail pour la réparation d'un bris d'aqueduc ou tout autre travail est rémunéré en temps supplémentaire qui peut être converti en temps accumulé, selon le choix du salarié.
- 16.04 Un salarié qui doit revenir pour effectuer du temps supplémentaire a droit à un minimum de trois (3) heures au taux du travail supplémentaire applicable;
- ce minimum ne s'applique pas si le travail supplémentaire suit ou précède ses heures régulières de travail.
- De plus, un salarié qui fournit une prestation de travail, à son domicile sans avoir à se déplacer a droit à une rémunération minimale de une (1) heure à

taux régulier pour un maximum de trois (3) heures par jour même si le nombre d'alarmes est supérieur à trois alarmes dans une journée et ce pour les usines de filtration d'eau potable et des eaux usées incluant les stations de pompage ayant un système de télémétrie.

16.05 Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes, rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique.

Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

Toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures comprendra une période de repos de quinze (15) minutes.

Article 17 JOURS FÉRIES

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

- le Jour de l'An;
- le 2 janvier;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la fête Nationale;
- la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le 24 décembre;
- le jour de Noël;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

La mairie est fermée durant la période des Fêtes, les salariés de bureau, doivent prendre des journées de vacances ou des congés mobiles pour combler les jours ouvrables de fermeture. Les salariés manuels font leur travail à taux simple pendant les jours ouvrables de fermeture; cependant, toute journée travaillée par eux selon l'horaire de la semaine régulière de travail peut être reprise en journée de congé flottant, à raison d'un salarié à la fois, pris après entente avec l'Employeur.

- 17.02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ne soit autorisée par l'Employeur, ou par quelque disposition de la convention collective.
- 17.03 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reportera le premier (1^{er}) jour ouvrable précédent ou suivant, sauf entente contraire avec l'un ou l'autre des salariés.
- 17.04 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, à son choix :
- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une (1) journée;
 - b) soit prendre une (1) journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat.
- 17.05 En plus des jours fériés, les salariés bénéficient de quatre (4) jours de congés supplémentaires, appelés " congés mobiles ", avec plein salaire, au choix du salarié, en avisant son supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance; ces congés mobiles sont pris en journée ou en demi-journée et pas plus d'un (1) salarié manuel à la fois, et d'un (1) salarié de bureau à la fois, pris après entente avec l'Employeur.

Article 18 VACANCES ANNUELLES

- 18.01 Au cours de l'année financière, un salarié a droit aux vacances annuelles suivantes :
- a) s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté, un (1) jour de vacances, payé selon son taux de salaire régulier, pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;
 - b) après un (1) an d'ancienneté, trois (3) semaines de vacances, payées selon son taux de salaire régulier;
 - c) après cinq (5) ans d'ancienneté, quatre (4) semaines de vacances,

payées selon son taux de salaire régulier;

- d) après dix (10) ans d'ancienneté, quatre (4) semaines et deux (2) jours de vacances, payés selon son taux de salaire régulier;
- e) après treize (13) ans d'ancienneté, quatre (4) semaines et trois (3) jours de vacances, payés selon son taux de salaire régulier ;
- f) après quatorze (14) ans d'ancienneté, quatre (4) semaines et quatre (4) jours de vacances, payés selon son taux de salaire régulier ;
- g) après quinze (15) ans d'ancienneté, cinq (5) semaines de vacances, payées selon son taux de salaire régulier ;
- h) après vingt (20) ans d'ancienneté, six (6) semaines de vacances, payées selon son taux de salaire régulier.

18.02 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.

18.03 La paie de vacances est remise au moment de la dernière paie du salarié avant son départ pour vacances.

18.04 La période de service continu pour l'Employeur, donnant droit à de telles vacances, s'établit à la date anniversaire d'entrée en service du salarié.

18.05 Période de prise de vacances

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le premier (1^{er}) janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Le supérieur immédiat autorise les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés et par ordre d'ancienneté, choix exprimé au plus tard le 31 mars de chaque année.

Les vacances sont prises de façon continue ou fractionnée, au choix du salarié. Chacune des périodes est d'au moins une (1) heure, une demi-journée (½), une (1) journée, une (1) semaine, après entente avec le supérieur immédiat.

18.06 Le salarié qui, le 31 décembre de l'année courante, est invalide depuis la date où il aurait dû prendre ses vacances ou avant, peut reporter celles-ci à l'année suivante, à une période convenue avec le directeur général.

18.07 Cessation d'emploi

En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il aurait accumulées au cours de l'année précédente, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il avait droit. Il en est de même au cas de départ d'un salarié pour les vacances gagnées au prorata du temps travaillé pendant l'année en cours.

18.08 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.

18.09 Lorsque la période de vacances annuelles d'un salarié coïncide avec un congé de maladie, ou accident, il peut, s'il le désire, reporter sa période de vacances à une date postérieure, après entente avec l'Employeur quant au choix de la date.

Article 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

19.02 Décès

- a) conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours ouvrables à compter du décès;
- b) belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, bru, gendre, petit-fils, petite-fille : deux (2) jours ouvrables, calculés à rebours à compter du jour des funérailles;
- c) oncle, tante, neveu, nièce, cousin, cousine : le jour des funérailles, si le salarié y assiste.

Lors des décès mentionnés aux alinéas a) et b), le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence du salarié et s'il y assiste.

19.03 Mariage

Mariage du salarié : il a droit à trois (3) jours ouvrables.

19.04 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 d'un conjoint ou d'un enfant), lesquels interrompent les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social. En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était

demeuré au travail.

- b) À moins de stipulations contraires, les mots " une journée de congé " signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures, par exemple le jour des funérailles.

19.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Le salarié doit se présenter au travail dès que son témoignage est terminé. Cependant, l'Employeur opère compensation pour l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible pour la durée de sa présence seulement soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

19.06 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

20.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qui, sous réserve du paragraphe 20.02, doivent être consécutives.

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

20.02 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Dans ce cas, la salariée donne à l'employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second

retour après avoir complété son congé de maternité.

- 20.03 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

- 20.04 Nonobstant le paragraphe 20.01, la salariée qui a un (1) an de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- Pour chacune des semaines durant lesquelles elle reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement régulier et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend par salaire de base, le salaire régulier de la salariée sans aucune rémunération additionnelle.

- 20.05 Au cours du congé de maternité prévu au paragraphe 20.01, la salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité prévu au paragraphe 20.01 est présumée avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

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

Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail.

- 20.07 La salariée qui veut mettre fin à son congé de maternité avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.
- 20.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité, sans traitement, équivalent à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.
- 20.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Ce congé est non rémunéré.
- La salariée continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.
- 20.10 La salariée, qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement.
- Au cours de cette période maximale de dix-huit (18) semaines, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues au paragraphe 20.04 si elle compte un (1) an de service continu.
- 20.11 La salariée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au début de son congé de maternité.
- Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. En tel cas, les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail concernant la rémunération s'appliquent.
- 20.12 Congé de paternité
- Le salarié a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Lors de la naissance

d'un enfant, le salarié a droit à deux (2) journées d'absence qui seront rémunérées selon son taux de salaire régulier.

Le congé de paternité commence au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

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

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que le salarié doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, le salarié est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'il doit quitter son emploi sans délai.

- 20.14 Nonobstant le paragraphe 20.12, le salarié qui a un (1) an de service avant le début de son congé de paternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de paternité :

Pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement régulier et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend par salaire de base, le salaire régulier du salarié sans aucune rémunération additionnelle.

- 20.15 Au cours du congé de paternité prévu au paragraphe 20.12, le salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 20.12 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

- 20.16 Après son congé de paternité, l'employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à

compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

20.17 Congé parental

Pour le père, à l'occasion de la naissance de son enfant, il a droit à un congé parental pour naissance sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

Pour bénéficier de congé parental sans rémunération, le salarié doit donner à l'employeur un préavis de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé parental et préciser la durée du congé désiré.

Pour la mère, en plus du congé de maternité de dix-huit (18) semaines prévues au paragraphe 20.01, elle peut obtenir un congé parental pour naissance sans rémunération d'une durée d'au plus 52 semaines continues. Ce congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance et il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance.

Pour bénéficier de congé parental sans rémunération, la salariée doit donner à l'employeur un préavis de trois (3) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité prévu au paragraphe 20.01 et préciser la durée du congé désiré.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance.

20.18 Au cours du congé parental sans rémunération prévu à l'article 20.17, le salarié accumule ses années de service tel que prévu à l'article 9.03.

Le salarié continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental prévu au paragraphe 20.17 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

20.19 Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental prévu au paragraphe

20.17 avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

Après son congé parental, l'employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

20.20 Congé pour adoption

Le salarié qui adopte légalement un ou plusieurs enfants autres que l'enfant de la personne conjointe a droit, à un congé pour adoption sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

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

Toutefois, le congé pour adoption peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard dans le cas d'une adoption 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

20.21 Nonobstant le paragraphe 20.20, le salarié qui a un (1) an de service avant l'adoption légale et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclaré éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé pour adoption :

Pour chacune des semaines durant lesquelles elle reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement régulier et la prestation du Régime Québec.

On entend par salaire de base, le salaire régulier du salarié sans aucune rémunération additionnelle.

20.22 Au cours du congé pour adoption prévu au paragraphe 20.20, le salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé pour

adoption prévu au paragraphe 20.20 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

20.23 Le salarié qui veut mettre fin à son congé pour adoption avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

20.24 Après son congé pour adoption, l'employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

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

Article 21 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

21.01 Un salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant dix (10) jours ouvrables par année pour remplir des obligations reliées à :

- a) la garde, la santé ou l'éducation de son enfant, son petit-enfant ou de l'enfant de son conjoint ;
- b) l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent.

Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées.

Le salarié doit cependant aviser le directeur général de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Le salarié doit fournir si nécessaire, sur demande du directeur général, les pièces justificatives appropriées.

21.02 Un congé partiel sans traitement d'un maximum de deux (2) jours par semaine d'une durée d'un (1) an est accordé au salarié dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du salarié concerné.

21.03 Au cours de l'entente pour ce congé sans traitement, le salarié doit assumer,

pour l'équivalent de son absence, la part du salarié et de l'employeur de la prime pour le régime d'assurance collective. Il continue de participer, s'il le désire, au RREMQ prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

Article 22 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 22.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.
- 22.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi des élections.
- 22.03 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 le réintègre dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

Article 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 23.01 Un salarié désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans les cas suivants où elle est automatiquement acceptée :
- a) lorsque le congé sans traitement est pour fins d'études à temps plein, d'une durée fixe minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires ;
 - b) lorsque le salarié a accumulé dix (10) ans de service auprès de l'Employeur et demande un congé sans traitement d'une durée fixe minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Un salarié ne peut se prévaloir du présent paragraphe qu'une fois durant sa carrière, à moins d'accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- 23.02 Un (1) salarié à la fois pour le personnel de bureau peut se voir octroyer ce congé sans traitement.
- Un (1) salarié à la fois pour le personnel manuel peut se voir octroyer ce congé sans traitement.
- 23.03 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande trois (3) mois avant le début de son congé. Les congés sont accordés selon les périodes disponibles au fur et à mesure que le choix

s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en ont fait la demande.

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

- a) il continue d'accumuler son ancienneté ;
- b) il peut participer aux différents régimes d'assurances collectives prévus à la condition qu'il en paie d'avance les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur, pendant telle absence ;
- c) il ne peut participer au régime de retraite ;
- d) il n'accumule aucun jour de maladie, de vacances, de congés mobiles et ne reçoit aucun avantage monétaire ou social dont il pourrait bénéficier, s'il était normalement au travail ;
- e) il peut se présenter aux examens de promotion ; à cette fin, l'Employeur doit l'aviser sans délai du concours par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.

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

Le directeur général peut accorder un congé sans traitement pour permettre à un salarié de donner des cours ou des conférences ou participer à des travaux qui ont trait avec une activité professionnelle. Cependant, ce congé doit être d'une durée maximum de cinq (5) jours dans une année civile et doit faire en sorte de ne pas nuire à sa tâche de travail.

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

Article 24 SALAIRES

24.01 Les salaires et classifications des salariés apparaissent à l'annexe « B ».

24.02 Si, au cours de la présente convention collective de travail, l'Employeur décide de procéder à l'embauche de nouveaux salariés réguliers ou auxiliaires pour combler un emploi devenu vacant par la suite d'un départ, d'une promotion ou d'un congé sans traitement ou autres, les salaires sont ceux prévus à l'Annexe « B ».

24.03 Le salaire est distribué par dépôt direct dans le compte de leur choix à une

institution bancaire, à tous les jeudis, avant la fin de l'horaire régulier du salarié.

Lorsque le jour de paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.

- 24.04 Sur le chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, le taux horaire, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 24.05 Toute erreur sur la paie est corrigée à la paie subséquente.
- 24.06 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 24.07 Lorsque l'Employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- 24.08 Le salarié affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe ne subit pas, de ce fait, de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 24.09 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses bénéfices marginaux.
- 24.10 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 24.11 Un salarié, membre de la brigade des pompiers volontaires, appelé à se rendre sur les lieux d'un incendie est rémunéré au taux horaire le plus avantageux si le travail de pompier s'effectue alors pendant les heures de travail du salarié, tel que détaillé dans la note explicative faisant partie de l'entente entre les pompiers et la municipalité. Avant de quitter, l'employé municipal doit valider avec son supérieur immédiat s'il peut quitter ses fonctions municipales.

Article 25 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

Le salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, continue de travailler est admissible à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail.

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.

26.02 Si un salarié accepte d'utiliser son véhicule personnel, l'Employeur lui verse un minimum de cinquante-neuf cents (59 ¢) le kilomètre, ou le tarif applicable au coût par kilomètre s'il est supérieur au taux de base pour l'utilisation de son véhicule selon la politique municipale en vigueur avec un minimum de dix dollars (10.00 \$) pour les sorties au cours d'une journée de travail.

26.03 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, quel que soit son emploi.

Article 27 VÊTEMENTS ET OUTILS

27.01 L'achat des vêtements suivants est à la charge de l'Employeur :

- casque de sécurité avec doublure, imperméable, cuissardes, bottes de sécurité d'été en avril, bottes de sécurité d'hiver en octobre, gants, salopettes ou survêtements, un habit de neige à chaque période de deux (2) ans et tout autre vêtement de sécurité requis par la loi.

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 L'Employeur rembourse au salarié qui porte des lunettes ou des lentilles cornéennes dans le cours de l'exécution de son travail, sur présentation de pièces justificatives, un montant maximum de mille deux cent cinquante dollars (1 250 \$) pour la durée de la convention suite à un achat de lunettes ou de lentilles cornéennes par le salarié.

Le remboursement peut être fait en plusieurs versements, à chaque salarié, plus d'une (1) fois durant la convention collective, pour un maximum de mille deux cent cinquante dollars (1 250.00\$).

Article 28 SOUS-CONTRATS

28.01 L'Employeur n'accordera pas de sous-contrat qui aurait pour conséquence de provoquer une mise à pied ou de prolonger une mise à pied en cours, de l'un ou l'autre des titulaires des occupations existantes au moment de la signature de la présente convention collective.

28.02 L'Employeur ne se servira pas de contrats à forfait comme moyen de limiter le nombre de salariés réguliers actuellement à son emploi et régis par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

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 droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

Article 30 PERFECTIONNEMENT

30.01 L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études si le salarié suit un cours à la demande de l'Employeur. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours

coïncident avec ses heures normales de travail. Les dépenses d'automobile encourues à cette occasion sont remboursées conformément à l'article 26, et les autres dépenses raisonnables encourues sont remboursées sur présentation de pièces justificatives.

30.02 Le salarié qui, après autorisation de l'Employeur, suit un cours de perfectionnement en relation avec son travail, se voit rembourser par l'Employeur ses frais d'inscription et de matériel pédagogique, ses frais de transport, hébergement et repas.

Si les cours ont lieu en dehors des heures régulières de travail, le salarié reprend le temps passé aux cours en congé avec solde.

Article 31 SÉCURITÉ ET SANTÉ

31.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail.

31.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

31.03 L'Employeur doit fournir et les salariés doivent utiliser les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi ou la convention collective aux fins de protéger les salariés contre les accidents et les maladies industrielles.

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

31.05 Un comité de sécurité composé d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur et d'au plus deux (2) représentants du Syndicat est institué.

31.06 Le comité de sécurité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre de ses parties, sur avis d'au moins une (1) semaine.

31.07 Le comité de sécurité a pour fonctions, de lui-même ou sur demande du Syndicat ou de l'Employeur :

- a) d'étudier les accidents de travail;
- b) d'examiner les conditions physiques du travail;

- c) d'étudier et de recommander des normes de sécurité;
- d) de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales;
- e) de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des salariés.

31.08 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Article 32 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

32.01 L'Employeur comble la différence entre le salaire hebdomadaire net d'un 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 Commission) et l'indemnité hebdomadaire qui lui est versée par la Commission de santé et sécurité au travail, pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la Commission déclare que le salarié souffre d'une incapacité totale permanente et lui verse une indemnité en conséquence.

Le salarié permet à la C.S.S.T. de faire les chèques à l'ordre de l'Employeur, de même qu'à toute compagnie d'assurances appelée à lui verser quelque prestation.

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

32.03 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie contractée par le fait de son travail, ou d'un accident du travail, reconnus par la Commission, l'empêchant de remplir les exigences normales de son poste et déclaré apte par le médecin de l'Employeur à retourner au travail, l'Employeur, après entente avec le Syndicat et le salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du salarié.

Article 33 ASSURANCES SALAIRE-MALADIE-VIE

- 33.01 À l'expiration du régime d'assurances collectives présentement en vigueur, l'Employeur s'engage à :
- a) maintenir en vigueur un régime d'assurance comportant au moins les mêmes bénéfices et avantages, les salariés assumant quarante-cinq pour cent (45 %) du coût de la prime; la contribution financière du salarié s'appliquant d'abord à couvrir le paiement de l'ensemble de la prime pour l'assurance-salaire, et que l'assurance entre en vigueur dès le premier jour travaillé;
 - b) consulter ses salariés concernant toute soumission reçue pour le renouvellement du régime d'assurances collectives.
- 33.02 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 dix (10) jours de congé de maladie. Cependant au terme de chaque année se terminant le 31 décembre, le salarié reçoit un maximum de huit (8) jours créditaibles.
- 33.03 Au cours du mois de janvier, l'Employeur verse à chaque salarié qui y a droit, une rémunération correspondante à son taux régulier en vigueur au 31 décembre précédent. Le salarié qui quitte l'Employeur reçoit une rémunération égale au nombre de journées accumulées.

Article 34 RÉGIME DE RETRAITE

- 34.01 L'Employeur s'engage à contribuer au régime de retraite des employés municipaux du Québec (RREMQ) selon les dispositions du régime et de conserver les prestations déterminées. Le taux en pourcentage du salaire pour la cotisation totale des employés et de l'employeur est établi selon l'évaluation actuarielle fournie annuellement par le RREMQ.
- 34.02 L'employeur accorde au salarié à temps complet, qui compte vingt (20) ans ou plus de service et qui prend sa retraite, une indemnité de départ égale à une (1) semaine de salaire par année de service, et ce, pour un maximum de trente-sept (37) semaines. Le montant est calculé selon le taux du salaire en vigueur à la date de retraite du salarié.
- Lorsqu'un salarié est en retraite progressive, l'indemnité de départ est équivalente à une (1) semaine de salaire par année de service, et ce, pour un maximum de trente-sept (37) semaines. L'indemnité équivaut à la moyenne du salaire des trois (3) dernières années incluant le ou les années en retraite progressive.

Les dispositions pour verser l'indemnité de départ seront à déterminer entre le salarié et l'employeur.

Article 35 DÉPART PROGRESSIF

Un salarié désirant une réduction de ses heures de travail, avant de prendre sa retraite, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans le cas suivant où elle est automatiquement acceptée :

- Le salarié admissible à la retraite progressive doit avoir un statut de salarié à temps complet tel que défini à l'article 4.16 de la présente convention collective;
- Le salarié régulier doit avoir cumulé vingt (25) ans et plus de service continu;
- Le salarié doit avoir atteint l'âge de soixante (60) ans;
- La période de la réduction de la semaine de travail ne peut excéder une période de trois (3) ans;
- La demande de mise à la retraite progressive d'un salarié pour plus d'une (1) journée par semaine est à la discrétion de l'employeur et ne devra pas nuire au bon fonctionnement de l'organisation.

Les modalités du départ progressif à la retraite devront être convenues entre les parties dans une entente écrite.

Article 36 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Définition

Le régime de congé à traitement différé permet à un salarié de travailler à traitement réduit pendant un certain nombre d'années et ainsi de bénéficier d'un congé au cours duquel il reçoit le même traitement réduit.

Ce régime comprend, dans un premier temps, une période de contribution du salarié et, par la suite, une période de congé.

Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2), de trois (3), de quatre (4) ou de cinq (5) années.

Durée du congé (période de congé)

La durée du congé est de six (6) mois à un an, au choix du salarié qui en fait la demande.

Conditions d'admissibilité

L'employeur accorde un congé à traitement différé au salarié qui répond aux conditions suivantes :

- Avoir le statut de salarié régulier depuis plus de cinq (5) ans
- Adresser sa demande à l'employeur en y précisant :
 - o La durée de la période de contribution;
 - o La durée du congé;
 - o Le moment de la prise de congé
- Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat
- Avoir cumulé, avant son départ, les sommes qui lui seront versées, à titre de salaire, pendant son congé
- À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat. Il en va de même pour la durée du congé et les pourcentages déterminés au tableau apparaissant ci-dessous.

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans (24 mois)	3 ans (36 mois)	4 ans (48 mois)	5 ans (60 mois)
6 mois	75,00 %	83,84 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 mois		77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,20 %	79,15 %	83,32 %
11 mois			77,07 %	81,66 %
12 mois			75,00 %	80,00 %

Municipalité de Sainte-Claire

SCFP, section locale 2822

- Le salarié qui a bénéficié du régime de congé à traitement différé peut adresser une nouvelle demande à l'expiration d'une période de cinq (5) ans suivant la fin du premier contrat.
- Les modalités du congé à traitement différé devront être convenues entres les parties dans une entente écrite.

Article 37 FUSION OU ANNEXION

37.01 Dans le cas d'une fusion ou d'une annexion totale du territoire de la Municipalité, le Conseil de cette dernière s'engage à exiger, dans les conditions de ladite fusion ou annexion, le respect par la nouvelle municipalité des conditions de travail de la présente convention.

Article 38 DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La convention collective est en vigueur du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2027.

38.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sauf pendant l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

38.03 Les annexes « A » et « B » font partie intégrante de la convention collective.

38.04 Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2023 pour tout salarié qui aurait fait une prestation de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

Sainte-Claire

ce 20 juin 2023.

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-CLAIRE

Louis M.C.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2822

Guyaine Aubin

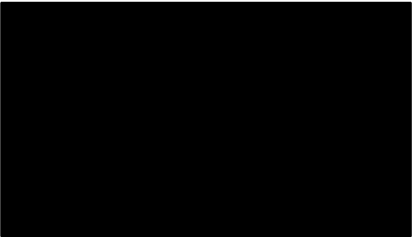
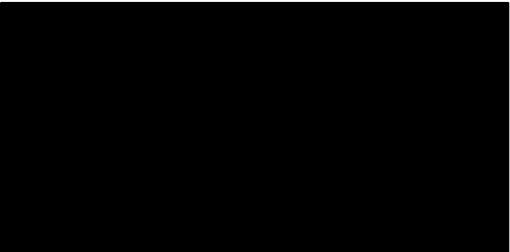
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Annexe « A »

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

	Titre d'emploi	Date d'embauche
Administration		
	Adjointe à la taxation et à l'accueil	9 juin 1989
	Secrétaire de direction responsable de la bibliothèque	et 16 février 2015
	Adjointe administrative	21 octobre 2019
Voirie municipale		
	Chauffeur-opérateur et chef d'équipe	7 mai 2007
	Chauffeur opérateur	13 avril 2015
	Ouvrier de voirie et d'entretien	16 avril 2018
	Ouvrier de voirie et d'entretien	4 avril 2022

Annexe « B »

SALAIRES DES NOUVEAUX SALARIÉS

Adjointe administrative						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	30,80 \$	32,73 \$	34,20 \$	35,39 \$	36,28 \$	37,19 \$
2	31,75 \$	33,73 \$	35,25 \$	36,49 \$	37,40 \$	38,33 \$
3	32,73 \$	34,78 \$	36,34 \$	37,61 \$	38,55 \$	39,52 \$
4	33,75 \$	35,86 \$	37,47 \$	38,78 \$	39,75 \$	40,75 \$
5	34,80 \$	36,98 \$	38,64 \$	39,99 \$	40,99 \$	42,02 \$

Adjointe à la taxation et à l'accueil						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	24,91 \$	26,47 \$	27,66 \$	28,63 \$	29,34 \$	30,08 \$
2	25,66 \$	27,26 \$	28,49 \$	29,49 \$	30,22 \$	30,98 \$
3	26,47 \$	28,12 \$	29,39 \$	30,42 \$	31,18 \$	31,96 \$
4	27,29 \$	29,00 \$	30,30 \$	31,36 \$	32,14 \$	32,95 \$
5	28,14 \$	29,90 \$	31,24 \$	32,34 \$	33,15 \$	33,97 \$

(Voir lettre d'entente 2023-01)						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
5	28,42 \$	30,20 \$	31,56 \$	32,66 \$	33,48 \$	34,31 \$

Secrétaire de direction et responsable de la bibliothèque						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	24,91 \$	26,47 \$	27,66 \$	28,63 \$	29,34 \$	30,08 \$
2	25,66 \$	27,26 \$	28,49 \$	29,49 \$	30,22 \$	30,98 \$
3	26,47 \$	28,12 \$	29,39 \$	30,42 \$	31,18 \$	31,96 \$
4	27,29 \$	29,00 \$	30,30 \$	31,36 \$	32,14 \$	32,95 \$
5	28,14 \$	29,90 \$	31,24 \$	32,34 \$	33,15 \$	33,97 \$

Chauffeur-opérateur chef d'équipe						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	31,72 \$	33,70 \$	35,22 \$	36,45 \$	37,36 \$	38,30 \$
2	32,70 \$	34,74 \$	36,31 \$	37,58 \$	38,52 \$	39,48 \$
3	33,72 \$	35,83 \$	37,44 \$	38,75 \$	39,72 \$	40,71 \$
4	34,76 \$	36,93 \$	38,59 \$	39,95 \$	40,94 \$	41,97 \$
5	35,84 \$	38,08 \$	39,79 \$	41,19 \$	42,22 \$	43,27 \$

Chauffeur-opérateur						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	30,64 \$	32,56 \$	34,02 \$	35,21 \$	36,09 \$	36,99 \$
2	31,59 \$	33,56 \$	35,07 \$	36,30 \$	37,21 \$	38,14 \$
3	32,56 \$	34,60 \$	36,15 \$	37,42 \$	38,35 \$	39,31 \$
4	33,58 \$	35,68 \$	37,28 \$	38,59 \$	39,55 \$	40,54 \$
5	34,61 \$	36,77 \$	38,43 \$	39,77 \$	40,77 \$	41,79 \$

Technicien en assainissement des eaux						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	30,64 \$	32,56 \$	34,02 \$	35,21 \$	36,09 \$	36,99 \$
2	31,59 \$	33,56 \$	35,07 \$	36,30 \$	37,21 \$	38,14 \$
3	32,56 \$	34,60 \$	36,15 \$	37,42 \$	38,35 \$	39,31 \$
4	33,58 \$	35,68 \$	37,28 \$	38,59 \$	39,55 \$	40,54 \$
5	34,61 \$	36,77 \$	38,43 \$	39,77 \$	40,77 \$	41,79 \$

Ouvrier de voirie et d'entretien						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	25,84 \$	27,46 \$	28,69 \$	29,69 \$	30,44 \$	31,20 \$
2	26,61 \$	28,27 \$	29,55 \$	30,58 \$	31,34 \$	32,13 \$
3	27,40 \$	29,11 \$	30,42 \$	31,49 \$	32,27 \$	33,08 \$
4	28,24 \$	30,01 \$	31,36 \$	32,45 \$	33,26 \$	34,10 \$
5	29,09 \$	30,91 \$	32,30 \$	33,43 \$	34,27 \$	35,12 \$

Journalier						
Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	23,32 \$	24,78 \$	25,89 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,16 \$

LETTRE D'ENTENTE 2023-01

ENTRE **LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-CLAIRE**
 (ci- après désignée « l'employeur »)

ET **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**
SECTION LOCALE 2822
 (ci-après désigné « le syndicat »)

OBJET : **TAUX DE TRAITEMENT**
 [REDACTED]
 (ci-après désignée « la salariée »)

- CONSIDÉRANT les classifications prévues à la convention collective en vigueur ;
- CONSIDÉRANT les besoins du service ;
- CONSIDÉRANT que le taux horaire 2023 de la salariée est de vingt-huit dollars et quarante-deux cents (28,42 \$) ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2. À partir du 1^{er} janvier 2023, le taux de traitement de la salariée est majoré annuellement selon le même pourcentage d'augmentation que les employés municipaux, soit 6.25% pour 2023, 4.5% pour 2024, 3.5% pour 2025, du taux de l'IPC (minimum 1.5%) + 1% pour 2026 et du taux de l'IPC (minimum 1.5%) + 1% pour 2027, soit :

2022	2023	2024	2025	2026	2027
28,42 \$	30,20 \$	31,56 \$	32,66 \$	33,48 \$	34,31 \$

- 3. La présente entente n'est valide que pour le présent dossier et ne pourra être invoquée dans une autre affaire pouvant survenir ultérieurement.
- 4. La présente prend fin au départ de la salariée visée.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sainte-Claire le 20^e jour de juin 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Louis J. M.C.

[Signature]

Guyloine Aubine

J.R. Coeurin

LETTRE D'ENTENTE 2023-02

ENTRE **LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-CLAIRE**
(ci- après désignée « l'employeur »)

ET **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**
SECTION LOCALE 2822
(ci-après désigné « le syndicat »)

OBJET : **Employés de la Société d'Assurance automobile du Québec (SAAQ)**
(ci-après désignée « la salariée »)

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur d'assurer les opérations de la SAAQ ;

CONSIDÉRANT que l'employeur sera lié par un contrat renouvelable avec la SAAQ;

CONSIDÉRANT le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat SCFP 2822 le 28 novembre 2013, lequel accrédite tous les salariés de la municipalité au sens du code ;

CONSIDÉRANT que l'employeur désire mettre en place l'intégration de ces activités dans un cadre distinct des activités municipales ;

CONSIDÉRANT que la convention collective n'est pas adaptée pour prendre en charge ces opérations ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT

1. Le préambule de la présente lettre d'entente en fait partie intégrante.

2. La convention collective signée entre les parties s'applique aux salariés affectés au service SAAQ avec les adaptations suivantes :
 - a. Il est entendu que le service municipal – SAAQ est distinct des services municipaux existants à la date de signature de la présente entente ;

- b. Aucune supplantation ne sera possible entre le service municipal – SAAQ et les services municipaux existants à la date de signature de la présente entente;
- c. L'employeur crée un poste permanent de salarié régulier « Responsable des opérations - temps complet SAAQ – Mandataire SAAQ ». L'horaire de travail de cet emploi peut varier entre 21 et 35 heures par semaine et sera établi par l'employeur, après entente avec la responsable des opérations et le syndicat. La responsable des opérations a préséance sur l'horaire de 35 heures ;
- d. Les conditions de travail de ce salarié sont celles établies pour un salarié régulier temps complet, cependant l'application des congés fériés, congés sociaux, congés mobiles et les vacances seront payables au prorata des heures travaillées;
- e. L'employeur crée également un poste permanent de préposé - SAAQ. L'horaire de travail de cet emploi peut varier entre 21 et 35 heures par semaine et sera établi par l'employeur, après entente avec la responsable et le syndicat;
- f. Les conditions de travail de ce salarié sont celles établies pour un salarié régulier temps complet, cependant l'application des congés fériés, congés sociaux, congés mobiles et les vacances seront payables au prorata des heures travaillées;
- g. Les salariés SAAQ n'ont pas droit à l'horaire d'été ;
- h. Il est entendu que le lien d'emploi desdits salariés est directement lié au maintien du lien contractuel entre la SAAQ et la Municipalité de Sainte-Claire.
- i. Pour fin d'application de l'article 17, l'employeur peut déplacer les congés du Vendredi saint, du lundi saint ou de la fête du Canada en fonction des horaires d'ouverture des autres points de service SAAQ ;
- j. Advenant la fermeture de la mairie durant la période des fêtes, l'application de l'article 17.01 pour les salariés affectés au service municipal - SAAQ se fera selon les règles prévues pour les employés de bureau;
- k. La structure salariale du poste temps complet de responsable des opérations – Mandataire SAAQ est la suivante :

Titre	Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
SAAQ - Responsable des opérations	1	24,91 \$	26,47 \$	27,66 \$	28,63 \$	29,34 \$	30,08 \$
	2	25,66 \$	27,26 \$	28,49 \$	29,43 \$	30,22 \$	30,98 \$
	3	26,47 \$	28,12 \$	29,39 \$	30,42 \$	31,18 \$	31,96 \$
	4	27,29 \$	29,00 \$	30,30 \$	31,36 \$	32,14 \$	32,95 \$
	5	28,14 \$	29,90 \$	31,24 \$	32,34 \$	33,15 \$	33,97 \$

2023 JUN 27 AM 11:26:34

I. La structure salariale du poste temps partiel de préposé - Mandataire SAAQ est la suivante :

Titre	Échelon	2022	2023	2024	2025	2026	2027
SAAQ - Préposé	1	23,32 \$	24,78 \$	25,89 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,16 \$
	2	24,02 \$	25,52 \$	26,67 \$	27,60 \$	28,29 \$	29,00 \$
	3	24,74 \$	26,29 \$	27,47 \$	28,43 \$	29,14 \$	29,87 \$
	4	25,43 \$	27,07 \$	28,29 \$	29,28 \$	30,01 \$	30,76 \$
	5	26,25 \$	27,89 \$	29,15 \$	30,17 \$	30,92 \$	31,69 \$

3. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective

En foi de quoi, les parties ont signé à Sainte-Claire le 20 juin 2023.

Pour la Municipalité de Sainte-Claire

**Pour le Syndicat canadien de la
fonction publique, section locale 2822**

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



