

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-2712

N° dossier d'accréditation : AM-1001-4889

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-BAPTISTE  3041, RUE PRINCIPALE  SAINT-JEAN-BAPTISTE QC J0L 2B0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>
--

<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3241  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE  MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>
---

<p><b>TIERS</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100  MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>
---

Date signature : 2024-01-11	Nombre de salariés visés : 31	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2024-01-25		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Claudia Michel  
Préposé(e) à l'émission

2024-02-09  
Date

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-BAPTISTE**  
**ci-après nommée « l'Employeur »**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION**  
**PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3241**  
**ci-après nommé « le Syndicat »**

**2023-2027**

# TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	1
ARTICLE 2	JURIDICTION.....	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....	4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL .....	6
ARTICLE 6	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	7
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ .....	9
ARTICLE 8	POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉÉ, PROMOTION ET PERMUTATION ....	10
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES .....	12
ARTICLE 10	PROCÉDURES DE GRIEFS .....	13
ARTICLE 11	ARBITRAGE.....	15
ARTICLE 12	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION .....	16
ARTICLE 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	19
ARTICLE 14	PAUSE REPOS.....	22
ARTICLE 15	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES.....	23
ARTICLE 16	CONGÉ DE MALADIE .....	24
ARTICLE 17	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	25
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX ET PRÉSENCE À LA COUR .....	26
ARTICLE 19	CONGÉS MOBILES.....	27
ARTICLE 20	JOURS FÉRIÉS .....	28
ARTICLE 21	VACANCES ANNUELLES .....	29
ARTICLE 22	CONGÉS SANS SOLDE.....	31
ARTICLE 23	HORAIRE DE TRAVAIL .....	32
ARTICLE 24	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	35
ARTICLE 25	OPÉRATIONS DE DÉNEIGEMENT .....	37
ARTICLE 26	DÉPENSES ENCOURUES ET KILOMÉTRAGE.....	38
ARTICLE 27	ADMINISTRATION DES SALAIRES .....	39
ARTICLE 28	RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION DE L'ASSURANCE-EMPLOI.....	41
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ.....	42
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	44
ANNEXE « B »	LISTE DES TAUX HORAIRES DE SALAIRE .....	45
LETTRE D'ENTENTE NO 3.....		47

1.01 La présente convention collective a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant les employés assujettis à cette convention collective;
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des employés;
- c) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
- d) de favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte ou grief pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

2.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation syndicale émis le 9 février 1988 conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3241, à savoir : « tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception de l'inspecteur municipal et des pompiers volontaires ».

2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent en totalité ou en partie aucun emploi régi par la convention collective ou par le certificat d'accréditation, sauf les cadres à l'emploi de la municipalité, en cas d'urgence seulement. Un cas d'urgence pour fin d'interprétation est une situation mettant en danger la sécurité et la santé des citoyens ainsi que toute situation mettant en danger les biens de la municipalité.

En cas de grève, le présent article ne s'applique pas.

Toutefois, il est entendu que le Directeur des travaux publics et de l'urbanisme pourra également remplir la fonction d'inspecteur en bâtiment sans être soumis à la convention collective.

Si la personne qui occupe la fonction d'inspecteur en bâtiment et environnement n'occupe pas également la fonction de Directeur des travaux publics, elle sera alors soumise à la convention collective et son salaire sera déterminé conformément à la procédure prescrite à la convention.

2.03 Les seules dispositions de la convention collective qui s'appliquent aux employés subventionnés et/ou employés étudiants sont celles qui ont trait à la cotisation syndicale.

Les employés subventionnés et/ou employés étudiants recevront un salaire horaire égal au salaire minimum prescrit par la Loi sur les normes du travail plus 1,50 \$ dans le cas où le salaire prévu par un programme de subvention est moindre que ce montant.

Lorsqu'un employé subventionné et/ou un employé étudiant est nommé responsable d'autres employés subventionnés et/ou employés étudiants, son salaire horaire sera majoré de 0,50 \$.

L'employé subventionné et/ou employé étudiant doit payer la cotisation syndicale.

- 3.01 L'Employeur a le droit et le devoir de diriger et d'administrer la municipalité conformément à ses obligations en accord avec les stipulations de la présente convention collective.
- 3.02 Au 15 janvier de chaque année, l'Employeur remet au syndicat la liste des employés régis par la présente convention collective de travail. Cette liste contient le nom de chaque employé, son emploi et sa date d'entrée.
- 3.03 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est, pour les fins de négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés prévus par la Charte des droits et libertés de la personne.
- 3.05 Le Syndicat a le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant sur le babillard installé à cette fin par l'Employeur à l'Hôtel de Ville, au garage municipal, au chalet des loisirs et à l'usine d'épuration.
- 3.06 Tout employé a le droit de consulter son dossier après en avoir avisé son supérieur immédiat, durant les heures régulières de travail.
- 3.07 Les conseillers externes de chacune des parties à la présente convention collective ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 3.08 Le représentant de la centrale syndicale a libre accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur aux fins de s'entretenir avec les membres du syndicat.

4.01

Chaque fois que les mots termes et expressions qui suivent sont employés dans cette convention collective, ils sont interprétés de la manière ci-après indiquée :

- a) **Employé régulier (permanent)** : tout employé qui a complété deux cent trente-cinq (235) jours de travail pour l'Employeur à titre d'employé en probation;
- b) **Employé en probation** : tout employé embauché dans le but de devenir employé régulier ou surnuméraire et qui n'a pas complété deux cent trente-cinq (235) jours de travail pour l'Employeur;
- c) **Employé surnuméraire** : tout employé embauché pour un surcroît de travail ou un travail spécifique ou pour combler un poste devenu vacant pour cause de maladie, accident, vacances ou absences autorisées en vertu de la présente convention collective.

Les noms des employés marqués d'un astérisque apparaissant à l'annexe « A » des présentes constituent la liste de mise à pied et de rappel de ceux-ci dans l'ordre indiqué d'ancienneté.

- d) **Employé subventionné et/ou employé étudiant** : tout employé embauché conformément aux normes et directives d'un programme de subvention offert par le gouvernement fédéral ou provincial et/ou tout employé qui est inscrit dans une institution d'enseignement à temps plein;
- e) **Employé régulier saisonnier (permanent)** : Désigne tout employé qui travaille moins de cinquante-deux (52) semaines par année, mais plus de vingt-cinq (25) semaines, rappelé chaque année approximativement à la même période et qui a réussi avec succès sa période de probation de deux cent trente-cinq (235) jours de travail pour l'Employeur.

Ces employés bénéficient des avantages de la convention collective au prorata des mois travaillés, excluant les dispositions spécifiques suivantes :

- Article 24 temps supplémentaire : le temps supplémentaire d'un employé régulier saisonnier est payé selon les normes du travail, soit après 40 heures de travail en sept (7) jours.
- Articles 23.10 et 23.11 : garde pour le Service des travaux publics : un employé régulier saisonnier n'est pas soumis à la garde.

Les employés réguliers saisonniers sont rappelés au travail prioritairement aux employés surnuméraires en dehors de leur période d'embauche, en respectant l'ordre d'ancienneté, pourvu que ceux-ci rencontrent les exigences du poste concerné, si la période de travail est de cinq (5) jours et plus.

- f) **Employeur** : la Municipalité de Saint-Jean-Baptiste;
- g) **Syndicat** : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3241 et/ou ses représentants;
- h) **Grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective;
- i) **Date d'entrée** : le jour (mois et année) d'entrée en fonction d'un employé;
- j) **Ancienneté (année de service)** : la période totale pendant laquelle l'employé a été au service de la municipalité dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du syndicat;
- k) **Jour ouvrable** : les jours de la semaine, à l'exception des samedis, dimanches et congés fériés, durant lesquels, en vertu des horaires prévus à la convention collective, l'employé s'adonne normalement au travail.
- l) **Jours de travail** : les journées réellement travaillées. Sont exclues, les journées non travaillées (exemples : congés de maladie, vacances, fériés, accidents de travail et autres).

Nonobstant le paragraphe précédent, pour la période du 15 novembre au 15 avril de chaque année, le samedi sera un jour ouvrable pour les employés du Service des travaux publics qui auront un horaire de travail établi conformément à l'article 23.01, alinéa 2, de la présente convention collective, prévoyant qu'ils doivent travailler le samedi.

4.02 Afin de faciliter l'application des dispositions de l'article 4.01, l'Employeur avisera par écrit le nouvel employé, qui devra travailler un minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, au moment de son embauche, du statut qui lui est donné en vertu de la présente convention collective. Copie de cet avis devra être transmise au syndicat, dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

- 5.01 L'Employeur doit déduire de la paie, de tout employé couvert par l'unité de négociation représentée par le Syndicat, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par le Syndicat, laquelle réquisition sera accompagnée d'une copie certifiée conforme de la résolution l'autorisant.
- L'Employeur effectue une déduction dès la première paie de l'employé.
- De plus, l'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du syndicat les sommes ainsi déduites.
- 5.02 Dans le cas de cotisation spéciale, le Syndicat répondra, en lieu et place de l'Employeur, à toute poursuite qui pourra être intentée.
- 5.03 Tout employé actuel doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat.
- 5.04 Tout nouvel employé doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat.
- 5.05 Si le Syndicat refuse d'admettre, suspend ou expulse de ses rangs un employé, la Municipalité ne peut être tenue de congédier tel employé. Cependant, un tel employé doit payer la cotisation syndicale.

6.01 Un employé que le Syndicat désigne comme son représentant autorisé peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.

6.02 L'employé désigné peut demander un permis d'absence pour participer aux activités syndicales officielles, telles que : congrès, colloques et stages d'études.

Le permis d'absence doit être demandé à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant l'activité. Un seul employé, désigné par le Syndicat comme son représentant autorisé, peut s'absenter à la fois. L'Employeur ne paie, au cours d'une même année civile, qu'un maximum de cinq (5) jours de salaire pour absence pour participation aux activités syndicales officielles ci-haut mentionnées. Le salaire payé alors sera le salaire au taux horaire régulier.

6.03 Les séances de négociation et de conciliation de la convention collective auront lieu durant les heures de travail, l'Employeur paiera le salaire de deux (2) employés qui assisteront à ces rencontres, soit un (1) employé col bleu et un (1) employé col blanc.

Toutefois, les deux (2) employés désignés par le syndicat pour négocier la convention collective pourront utiliser le solde de la banque de libération prévue à l'article 6.02 pour des fins de préparation de la négociation de la convention collective.

Si les parties décident que les séances ont lieu en dehors des heures de travail, les employés pourront reprendre ces heures en temps simple dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

6.04 L'Employeur convient de libérer, avec salaire au taux horaire régulier, un employé désigné par le Syndicat pour tout comité patronal-syndical prévu à la présente convention collective, ainsi que pour toutes les auditions prévues au Code du travail ou pour tout arbitrage.

L'employeur accorde un temps de préparation de 3 heures maximum pour tout comité patronal-syndical, à l'exception de la préparation pour le renouvellement de la convention collective.

6.05 Lors d'un arbitrage, tout employé appelé comme témoin sera libéré sans rémunération par l'Employeur.

- 6.06 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son président est habilitée à demander à l'Employeur la libération d'un employé pour activités syndicales.
- 6.07 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à l'Employeur, sous la signature de son secrétaire, le nom de l'employé désigné comme son représentant autorisé et le nom des officiers du syndicat. Le Syndicat informera l'Employeur de toute modification à cette liste dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette modification.

7.01 Une fois la période de probation d'un employé régulier nouvellement embauché terminée, la date d'ancienneté de celui-ci est alors fixée à une date rétroactive de deux cent trente-cinq (235) jours de travail.

L'employé surnuméraire qui devient régulier verra sa date d'ancienneté fixée rétroactivement à une date correspondant au nombre de jours de service à la municipalité depuis son dernier embauchage, c'est-à-dire, les jours de mise à pied n'étant pas comptabilisés.

7.02 L'employé perd son ancienneté ou son droit de rappel selon le cas pour les raisons suivantes :

1. démission ou départ volontaire;
2. renvoi pour cause juste et suffisante;
3. s'il est mis à pied pour plus de deux (2) ans;
4. s'il néglige de se rapporter au travail, lorsque rappelé à la suite d'une mise à pied pour plus de cinq (5) jours, à moins qu'il puisse démontrer son incapacité à le faire.

7.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service.

7.04 L'annexe « A » de la présente convention collective constitue, à la date de sa signature, la liste officielle d'ancienneté des employés réguliers au service de l'Employeur à cette même date.

Elle constitue également le rang d'ancienneté des employés surnuméraires.

8.01 L'Employeur affiche sur un babillard à l'Hôtel de Ville, au garage municipal, au chalet des loisirs et à l'usine d'épuration tout poste vacant ou nouvellement créé dans le cadre des fonctions régies par la présente convention collective pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Le jour de l'affichage n'est pas compté.

Tout avis de poste vacant ou nouvellement créé doit contenir les informations suivantes :

- i) le titre du poste;
- ii) le service concerné;
- iii) le salaire;
- iv) la description sommaire des tâches à accomplir et des exigences pour remplir le poste;
- v) la date de la fin de l'affichage.

8.02 Seul l'employé régulier ou surnuméraire intéressé au poste vacant ou nouvellement créé peut poser sa candidature en inscrivant son nom sur l'avis mentionné au paragraphe précédent.

8.03 L'Employeur avise le Syndicat et les employés qui ont soumis leur candidature de celle qui a été retenue dans les six (6) jours ouvrables suivant l'assemblée du conseil au cours de laquelle la décision a été prise.

8.04 L'employé dont la candidature a été retenue aura le droit à une période de probation d'une durée maximale de deux (2) mois. Si l'employé n'est pas confirmé par l'Employeur dans son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste sans perte d'aucun droit afférent à son poste antérieur. Si l'employé ne désire pas demeurer dans son nouveau poste, il aura droit de réintégrer son ancien poste dans les deux (2) mois suivant le début de la période de probation.

8.05 Dans les cas de promotion, mutation ou permutation, mise à pied et rappel au travail à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant à moins que l'employé ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste concerné, sauf s'il est prévu spécifiquement autrement dans la présente convention collective.

- 8.06 Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste ou qui, l'ayant posée, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de promotion, de mutation ou de rétrogradation ultérieure.
- 8.07 Si aucun employé régulier ou surnuméraire ne pose sa candidature pour le poste vacant ou nouvellement créé, ou ne peut satisfaire aux exigences normales du poste, l'Employeur peut embaucher toute personne satisfaisant aux exigences normales de ce poste.
- 8.08 Tout employé nouvellement embauché par l'Employeur est en probation pour une période de deux cent trente-cinq (235) jours de travail <sup>1</sup> à compter de sa première journée de travail.
- 8.09 Toutefois, ce dernier bénéficie des avantages prévus à la présente convention collective après cent trente (130) jours de travail à l'exception de la procédure de grief.

- 9.01 Les mesures disciplinaires sont l'avis écrit, la suspension et le congédiement.
- 9.02 Un employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire doit en être avisé par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'événement donnant lieu à la mesure.
- 9.03 L'Employeur doit informer par écrit le Syndicat de cette mesure disciplinaire dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la remise de l'avis écrit prévu au paragraphe précédent. Cet avis doit indiquer la mesure disciplinaire imposée et en exposer les motifs.
- 9.04 Une ou des plaintes portées contre un employé par des personnes autres que l'Employeur ne peuvent être utilisées lors de l'arbitrage, à moins que ces personnes ne témoignent devant l'arbitre.
- 9.05 Tout employé convoqué par l'Employeur pour une raison disciplinaire peut se faire accompagner d'un représentant autorisé du syndicat.
- 9.06 Le Syndicat peut obtenir copie du dossier disciplinaire d'un employé avant l'arbitrage.
- 9.07 Une période de douze (12) mois devra s'écouler sans qu'aucune mesure d'acte similaire supplémentaire ne soit imposée afin qu'elle soit rayée du dossier de cet employé.

À la suite du retrait de la mesure disciplinaire, elle ne pourra être invoquée contre celui-ci.

- 10.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible.
- 10.02 L'employé en probation n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de congédiement pendant sa période de probation.
- 10.03 L'employé ou le groupe d'employés, accompagné d'un représentant du comité des griefs, peut avant de présenter un grief, discuter du problème avec le supérieur immédiat concerné. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue aux paragraphes suivants.
- 10.04 Un représentant du comité des griefs a le pouvoir de discuter, de régler ou de tenter de régler au nom d'un employé, d'un ex-employé ou d'un ayant droit, tout grief intervenant entre ce dernier et l'Employeur ou un représentant de l'Employeur.
- 10.05 **Première étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à l'Employeur. Ledit grief doit être soumis dans les trente-cinq (35) jours suivant l'événement ou la prise de connaissance par l'employé de l'événement.

Le délai de trente-cinq (35) jours prévu au paragraphe précédent peut être prolongé par entente entre l'Employeur et le Syndicat.

### **Deuxième étape**

Dans les quinze (15) jours suivant la soumission du grief à l'Employeur, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler. Suite à cette rencontre, l'Employeur transmet dans les quinze (15) jours sa réponse par écrit. Si l'Employeur ne répond pas dans ce délai, la troisième étape s'applique.

### **Troisième étape**

Si la décision de l'Employeur n'est pas rendue dans le délai prévu au paragraphe précédent ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours suivant la réception de la réponse prévue à la deuxième étape ou à l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, selon le cas.

- 10.06 Le comité des griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du syndicat.
- 10.07 Les délais prévus au présent article se calculent en excluant le jour où le grief est soumis, les samedis, les dimanches et les jours de congé fériés prévus à la présente convention collective.
- 10.08 Une erreur cléricale contenue dans l'avis écrit de grief n'invalide pas ce dernier.

- 11.01 Tout grief qui n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de grief prévue à l'article 10 peut être soumis à l'arbitrage.
- 11.02 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit. Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre, parmi les personnes mentionnées dans la liste approuvée par le Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'œuvre. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale désignera l'arbitre conformément au Code du travail.
- 11.03 L'arbitre nommé fixera sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à l'Hôtel de Ville de la Municipalité de Saint-Jean-Baptiste ou à tout autre endroit adéquat au sein de la Municipalité.
- 11.04 Si deux (2) mois après la présentation du grief à l'arbitre approprié, l'audition n'est pas commencée, ou si ce dernier annonce aux parties lors de la réception qu'il ne prévoit pas commencer l'audition dans ce délai de deux (2) mois, le dossier pourra être transmis immédiatement à un autre arbitre choisi par les parties selon la procédure prévue au paragraphe précédent.
- 11.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a en aucun cas autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender la convention collective.
- L'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances du grief.
- 11.06 L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit aux deux parties, dans les trente (30) jours suivant la dernière audition. Si l'arbitre ne respecte pas ce délai, sa décision n'en est pas invalidée pour autant.
- 11.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 11.08 Chaque partie paiera la moitié des honoraires et des déboursés de l'arbitre.

**Congé de maternité**

- 12.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité de cinq (5) semaines.
- 12.02 L'employée obtient, sur demande, une extension de son congé de maternité pour une durée totale maximum de douze (12) mois, pourvu qu'elle ait avisé l'Employeur, par écrit, de son intention, et ce, soixante (60) jours avant la fin des dix-huit (18) premières semaines.
- 12.03 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de son accouchement.
- 12.04 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) mois avant la date du départ, sauf pour les cas spéciaux d'accouchement prématuré.
- 12.05 Durant son congé de maternité prévu à l'article 12.01, l'employée bénéficie des avantages suivants :
- Accumulation de vacances;
  - Accumulation de l'ancienneté;
  - Accumulation de congé de maladie;
  - Le maintien des régimes d'assurance collective;
  - Le maintien de sa participation au régime de retraite; avant son départ en congé de maternité, l'employée avise la Ville par écrit si elle désire maintenir sa participation au régime de retraite durant son congé. La Ville maintient sa participation au régime de retraite conditionnellement à ce que l'employée en congé maintienne sa participation.
- Cependant, l'employée doit continuer à payer les avantages sociaux de l'Employeur.
- 12.06 Au retour du congé de maternité et/ou de l'extension de son congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'Employeur la replace à un poste équivalent, sans perte de traitement.

## **Congé de paternité**

- 12.07 L'employé qui est père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines continues. Ce congé peut être morcelé en semaine avec l'autorisation du supérieur immédiat. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- 12.08 Au retour du congé de paternité et/ou de l'extension de son congé de paternité, l'employé reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'Employeur le replace à un poste équivalent, sans perte de traitement.
- 12.09 Durant son congé de paternité prévu à l'article 12.07, l'employé bénéficie des avantages suivants :
- Accumulation de vacances;
  - Accumulation de l'ancienneté;
  - Accumulation de congé de maladie;
  - Le maintien des régimes d'assurance collective;
  - Le maintien de sa participation au régime de retraite; avant son départ en congé de paternité, l'employé avise la Ville par écrit s'il désire maintenir sa participation au régime de retraite durant son congé. La Ville maintient sa participation au régime de retraite conditionnellement à ce que l'employé en congé maintienne sa participation.

Cependant, l'employé doit continuer à payer les avantages sociaux de l'Employeur.

## **Congé parental ou d'adoption**

- 12.10 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental sans traitement, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce droit ne s'applique pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le congé parental peut débiter au plus tôt le jour de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou le jour où l'employé quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec où l'enfant lui sera confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

12.11 Le congé parental ou d'adoption peut être pris après un avis écrit d'au moins six (6) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé(e) est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé. Également, si l'employé(e) à l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé, il doit aviser par écrit la Ville au moins quatre (4) semaines à l'avance.

12.12 Au retour du congé parental ou d'adoption, l'employé(e) reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'Employeur le/la replace à un poste équivalent, sans perte de traitement.

12.13 Durant le congé parental ou d'adoption prévu à l'article 12.10, l'employé(e) bénéficie des avantages suivants:

- Accumulation de vacances;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de congé de maladie;
- Le maintien des régimes d'assurance collective;
- Le maintien de sa participation au régime de retraite; avant son départ en congé, l'employé avise la Ville par écrit s'il désire maintenir sa participation au régime de retraite durant son congé. La Ville maintient sa participation au régime de retraite conditionnellement à ce que l'employé en congé maintienne sa participation.

Cependant, l'employé doit continuer à payer les avantages sociaux de l'Employeur.

- 13.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.
- 13.02 Les parties à la présente convention collective s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents de travail et promouvoir la santé et la sécurité des employés.
- 13.03 L'Employeur doit fournir des moyens de protection adéquats et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 13.04 Dans les cas d'accidents au travail, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins à son employé, à défrayer les frais de transport à l'hôpital ou chez le médecin et à payer à l'employé la balance de sa journée de travail s'il est incapable de compléter ladite journée de travail.
- 13.05 L'Employeur s'engage à maintenir son équipement en bon état.
- 13.06 L'Employeur conserve le privilège d'obliger tous ses employés à porter les vêtements appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour leur santé et sécurité.
- 13.07 Un représentant du comité de sécurité du syndicat peut, après avoir informé son supérieur immédiat, durant les heures de travail, se présenter sur les lieux de travail relativement à un problème de santé ou de sécurité des employés.
- 13.08 Les parties conviennent d'établir un comité de santé et de sécurité composé minimalement d'un représentant du syndicat et d'un représentant de l'Employeur, dont la composition sera conforme aux lois et règlements applicables en vigueur. Ce comité se réunit sur convocation écrite d'une partie et étudie toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité après avoir fait les enquêtes nécessaires, tout en respectant le nombre de rencontre minimale annuelle prévu aux lois et règlements en vigueur.
- 13.09 L'Employeur met à la disposition de ses employés une trousse de premiers soins dans chaque édifice et véhicule.

L'Employeur fournira aux employés les vêtements et accessoires suivants dont il déterminera la valeur maximale avant l'achat :

### **Cols bleus**

- a) bottines de sécurité;
- b) casque de sécurité;
- c) gants de caoutchouc;
- d) gants de cuir;
- e) lunettes de sécurité;
- f) salopette;
- g) bottes à la cuisse;
- h) protecteur d'ouïe;
- i) vêtement de pluie en caoutchouc;
- j) Salopette jetable (eaux usées);
- k) cinq (5) t-shirts;
- l) un (1) manteau d'hiver;
- m) quatre (4) paires de pantalon (Big Bill);
- n) une allocation maximale de trois cents dollars (300 \$) pour des lunettes de sécurité avec prescription. En cas de changement de la prescription ou de bris des lunettes, celles-ci seront remplacées et les anciennes lunettes devront être remises à l'employeur;
- o) deux (2) coton ouaté ;
- p) deux (2) tuques ;
- q) deux (2) casquettes.

### **Brigadiers scolaires**

- a) veste de circulation fluorescente;
- b) manteau de vinyle;
- c) imperméable;
- d) un polo identifié;
- e) un (1) coton ouaté;
- f) manteau d'hiver;
- g) allocation maximale de deux-cent-cinquante dollars (250 \$) pour des bottes;
- h) d'hiver, remplacées, au besoin, sur remise des anciennes bottes.

### **Inspecteur en bâtiments et environnement**

- a) chaussures de sécurité;
- b) veste sans manche;
- c) cinq polos identifiés;
- d) un (1) manteau d'hiver;
- e) un (1) manteau de pluie;
- f) une (1) tuque;

### **Responsable des loisirs**

- a) quatre (4) polos identifiés à l'embauche renouvelé au besoin;
- b) un (1) manteau de pluie;
- c) bottes de pluie;
- d) une (1) tuque;
- e) deux (2) coton ouaté à l'embauche, renouvelé au besoin.

13.11 L'employé est responsable de l'entretien des vêtements et accessoires qui lui sont fournis par l'Employeur.

Les vêtements et accessoires fournis demeurent la propriété de la municipalité et seront remplacés par ce dernier lorsqu'il jugera opportun et sur présentation des pièces désuètes.

- 14.01 Tous les employés bénéficient d'une pause repos l'avant-midi et l'après-midi. Cette pause repos ne doit pas dépasser quinze (15) minutes et elles devront être prises sur les lieux du travail.
- 14.02 Lorsqu'un seul employé de bureau travaille, celui-ci doit demeurer à son poste de travail durant sa pause-repos.

15.01 L'Employeur s'engage à ne pas diminuer les bénéfices du fonds de pension en vigueur lors de la signature de la présente convention collective et à respecter le règlement municipal relatif au régime complémentaire de retraite.

L'Employeur contribue au régime complémentaire de retraite à raison d'un pourcentage équivalent à la contribution de l'employé suivant le tableau ci-dessous :

	Employé	Employeur
2023	8 %	8 %
2024	8 %	8 %
2025	8 %	8 %
2026	8 %	8 %
2027	8 %	8 %

15.02 L'Employeur s'engage à ne pas diminuer les bénéfices d'assurance collective en vigueur lors de la signature de la présente convention collective. Il s'engage également à respecter le règlement municipal relatif à l'assurance collective jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle assurance acceptée par les deux parties.

15.03 L'Employeur s'engage à contribuer dans une proportion de 50 % au paiement des primes exigibles en vertu du plan d'assurance collective et du régime complémentaire de retraite.

15.04 L'adhésion au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite doit se faire suivant les règlements municipaux en vigueur.

15.05 Les parties mettront sur pied un comité mixte qui évaluera les différentes alternatives pour les couvertures d'assurance.

15.06 Les parties conviennent de regarder la possibilité de participer au régime de retraite à financement salarial (RRFS-FTQ), et ce, durant la durée de la présente convention collective. Cette démarche n'entraîne aucune obligation future pour l'Employeur et si ce nouveau régime n'est pas adopté, les conditions prévues à l'article 15 continueront de s'appliquer pendant la durée de la convention collective.

16.01 Sauf s'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, tout employé régulier et surnuméraire assujéti à la présente convention collective bénéficie, en cas d'absence pour maladie, d'un salaire garanti, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.

16.02 L'employé bénéficie d'un (1) jour de congé maladie par mois de présence au travail. Ces jours sont payés à l'employé lorsqu'il est absent pour cause de maladie, ou lui sont payés la dernière semaine de décembre ou la première semaine de janvier de l'année suivante, s'il n'a pas ou n'a utilisé qu'en partie ces journées accumulées mensuellement.

Le remboursement de l'employé, s'il y a lieu, s'effectue au taux du poste, sauf si ce dernier a été remplacé par un autre employé dont le taux horaire est supérieur pour une période de 30 jours et plus, auquel cas le remboursement se fait au taux du poste sur lequel il a effectué le remplacement.

Toutefois, si l'employé a utilisé plus de jours de maladie que ceux accumulés, il se verra déduire par l'employeur, sur sa dernière paie de l'année, les jours ou fractions de jours utilisés en trop.

Entendu qu'en cas de mise à pied ou de fin d'emploi, il verra déduits par l'Employeur, sur sa dernière paie, les jours ou fractions de jours en déficit ou le cas échéant, il sera remboursé de l'excédent. Les jours seront calculés au prorata de sa présence au travail.

16.03 L'Employeur peut exiger de tout employé qui se déclare malade, pour une période de trois (3) jours et plus, la production d'un certificat médical.

L'Employeur peut également faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix, afin de vérifier l'exactitude du certificat médical mentionné au paragraphe précédent.

17.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés, l'Employeur devra, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations ou modifications.

La Municipalité s'engage à maintenir un minimum de dix (10) employés réguliers à son emploi en tout temps. Ceux-ci ont la pleine sécurité d'emploi et ne peuvent être mis à pied.

Cependant, advenant un surplus de personnel, l'Employeur peut les affecter dans une autre fonction de niveau égal ou inférieur.

Dans l'éventualité d'une affectation à une fonction inférieure, l'employé maintient son salaire et bénéficie de cinquante pour cent (50 %) des augmentations de salaire subséquentes applicables à cette fonction inférieure jusqu'à ce que son salaire soit égal à celui prévu pour la fonction qu'il occupe.

Néanmoins de ce qui précède, la brigadière scolaire pourra être mise à pied à la fin de l'année scolaire, mais devra être rappelée et réembauchée au début de l'année scolaire.

17.02 L'Employeur peut confier par contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail couvert par l'accréditation pourvu que cela n'occasionne pas la mise à pied d'un employé dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté de l'annexe « A ».

17.03 Dans l'éventualité d'une fusion, d'un regroupement ou d'une annexion du territoire de la municipalité à un autre territoire, les salariés devront conserver leur emploi avec leur ancienneté ainsi que tous les avantages, privilèges et droits acquis contenus dans la présente convention collective.

- 18.01 Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants :
- a) à l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
  - b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou de la sortie de l'hôpital : deux (2) jours ouvrables;
  - c) Ces jours ouvrables pourront être fractionnés à la demande de l'employé et ils ne pourront être pris après l'expiration des sept (7) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.
  - d) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, du père ou de la mère : un (1) jour ouvrable;
  - e) à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
  - f) à l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère de l'employé : trois (3) jours ouvrables;
  - g) à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, du gendre ou de la bru de l'employé : deux (2) jours ouvrables;
  - h) à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un petit enfant du conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : un (1) jour ouvrable.
- 18.02 Dans les cas mentionnés à l'article 18.01, à l'exception des paragraphes a) et b), si l'événement a lieu à plus de 200 kilomètres de la résidence de l'employé, ce dernier a droit à un jour ouvrable additionnel de congé sans perte de salaire s'il assiste à l'événement.
- 18.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande la preuve ou une attestation de l'événement.
- 18.04 Tout employé assigné par l'Employeur à comparaître en cour ou à une enquête, dans une cause où l'Employeur est impliqué, durant ses heures normales de travail, est remboursé de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives, à moins qu'il ne soit à la charge de l'enquêteur ou de la cour.
- 18.05 Le salarié tenu d'agir comme juré recevra, sur présentation d'une attestation de la cour, la différence entre son salaire hebdomadaire normal et le montant qu'il recevra à titre d'indemnité de salaire comme juré.

19.01 Tout employé régulier a droit à l'équivalent 5 (cinq) jours de congé par année, calculés en heures, selon l'horaire normal de travail. L'employé accumule un jour et quart (1,25) de congé par trimestre. Deux (2) jours de congé mobile, calculés sur base horaire, doivent être pris entre Noël et le jour de l'an, à l'exception des employés des travaux publics dont la présence au travail est nécessaire.

20.01 L'employé régi par la présente convention collective bénéficie des fêtes chômées et payées suivantes, qui lui sont payées au taux horaire régulier :

- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard;
- Fête de la Saint-Jean-Baptiste;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An;
- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An.

La personne qui occupe le poste de brigadière scolaire bénéficiera des jours fériés observables durant sa période d'embauche.

20.02 Considérant que l'ensemble des salariés syndiqués terminent de travailler le vendredi à 12 h et afin que la journée fériée représente une journée pleine, si un des jours mentionnés à l'article 20.01 tombe un vendredi, la fête sera observée du jeudi 12 h au vendredi 12 h.

Si un des jours mentionnés à l'article 20.01 tombe un samedi ou un dimanche, la fête sera observée soit le vendredi précédent ou le lundi suivant, après entente entre le Syndicat et l'Employeur, selon les paramètres mentionnés au paragraphe précédent.

20.03 Si un des jours mentionnés à l'article 20.01 tombe un jour de vacances prévues à l'article 21 de la présente convention collective, l'employé recevra une journée additionnelle de vacances.

21.01 Tout employé régi par la présente convention collective a droit à des vacances tel qu'il est établi ci-dessous, s'il a été présent au travail pour un minimum de six (6) mois au cours de l'année précédente. Sinon, les vacances lui sont payées au prorata du nombre de mois travaillés.

1. S'il compte moins d'un an d'ancienneté : une (1) journée ouvrable de vacances payée au taux horaire régulier, pour chaque mois de service, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables de vacances.
2. Après (1) ans d'ancienneté : quinze (15) jours ouvrables de vacances payés au taux horaire régulier.
3. Après cinq (5) ans d'ancienneté : vingt (20) jours ouvrables de vacances payés au taux horaire régulier.
4. Après douze (12) ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés au taux horaire régulier.
5. Après vingt (20) ans d'ancienneté : trente (30) jours ouvrables de vacances payés au taux horaire régulier.
6. Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté : un (1) jour ouvrable de plus par année jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) jours payés aux taux horaires réguliers.

21.02 Si pour une raison ou une autre, un employé termine son emploi chez l'Employeur, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

21.03 Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues à moins d'entente avec l'Employeur.

L'employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, qui n'est pas rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure déterminée conjointement avec l'Employeur.

Devant l'impossibilité pour l'employé de prendre ses vacances durant l'année pour l'un des motifs mentionnés aux paragraphes précédents ou pour toute autre absence prévue à la convention collective, l'Employeur verse l'indemnité de vacances due à l'employé à la dernière paie de décembre.

- 21.04 La période de référence pour le calcul des journées de vacances auxquelles a droit un employé est à partir de sa date d'embauche et doit être prise durant l'année en cours.
- Afin de permettre aux employés d'informer l'Employeur de leur choix relativement à leur date de vacances, l'Employeur affichera, au plus tard le 15 mars de chaque année, une liste des employés indiquant le nombre de jours auxquels chacun a droit et la date de début d'emploi de chacun. Ladite liste sera affichée jusqu'au 31 mars et le choix des vacances sera confirmé dans les vingt jours suivants par l'Employeur en affichant le tableau approuvé des vacances de tous les salariés.
- L'employé qui désire avoir des vacances durant les mois de janvier, février et mars devra transmettre sa demande au moins 4 semaines avant la date prévue des vacances.
- 21.05 Lorsque plusieurs employés, ayant la même date d'entrée en service, demandent les mêmes dates de vacances, l'âge des employés détermine la priorité pour le choix des vacances, en alternant d'une année à l'autre.
- 21.06 L'employé pourra, avec l'autorisation de l'Employeur, changer sa période de vacances pourvu que ce changement n'affecte en rien les vacances déjà choisies et approuvées des autres employés.
- 21.07 La personne qui occupe le poste de brigadier scolaire reçoit en guise d'indemnité de vacances, une allocation égale au pourcentage acquis selon l'article 21.01, de son salaire brut sur la paie de chaque semaine.

- 22.01 Tout employé régulier aura le droit, une fois l'an (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) de prendre 10 jours ouvrables de congé sans rémunération, fractionnable en deux (2) périodes.
- 22.02 L'employé qui voudra prendre un congé sans solde devra utiliser tous ses jours de vacances au préalable et celui-ci n'aura aucune priorité sur les vacances des autres employés pour le choix de son congé sans solde.
- 22.03 Les congés sans solde ne pourront être consécutifs aux vacances annuelles et devront être séparés d'au moins 2 semaines, ne pourront être utilisés en période de pointe et l'employé devra informer, par écrit, l'Employeur de son intention de prendre un congé sans solde, au moins un (1) mois avant la date prévue dudit congé.
- 22.04 Ledit congé deviendra officiel après avoir reçu l'accord de l'Employeur.



23.05

Brigadier scolaire

La semaine normale de travail de la brigadière scolaire est d'un minimum de dix (10) heures par semaine selon un horaire établi en fonction de l'arrivée et du départ des élèves.

23.06

Préposé à l'entretien des bâtiments

La semaine normale de travail du préposé à l'entretien des bâtiments ou du préposé à l'entretien est de quarante (40) heures par semaine réparties comme suit :

Du lundi au jeudi	de 6 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 15
Le vendredi	de 6 h 30 à 11 h 30

Préposé à l'entretien de la patinoire, surveillant du chalet des loisirs

La semaine normale de travail du préposé à la patinoire ainsi que le surveillant au chalet des loisirs est variable, selon les besoins déterminés par l'Employeur.

23.07

Maison des jeunes et camps de jours

L'horaire de travail des salariés affectés à la maison des jeunes et au camp de jours est établi entre le salarié concerné et l'Employeur.

Le coordonnateur du camp de jour est embauché pour une durée variant de 12 à 14 semaines annuellement, entre mai et septembre, selon les besoins de l'Employeur, dont l'horaire est établi à trente-cinq (35) heures par semaine, du lundi au vendredi.

23.08

L'employé visé par les articles 23.04 et 23.07 doit être avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de tout changement apporté à son horaire de travail.

23.09

L'employé qui doit travailler lors d'une urgence pendant sa période régulière de repas a droit au report de cette période, aussitôt que possible lorsque l'urgence a cessé.

23.10

Intervenante jeunesse horaire 35 h :

Du lundi au jeudi	de 13 h à 17 h 30 et de 18 h à 21 h
Le vendredi	de 16 h à 21 h

Les employés réguliers du Service des travaux publics assumeront, à tour de rôle suivant une cédule établie par la municipalité, deux (2) semaines de garde en dehors des heures de travail. L'employé en fonction sera rejoint aux moyens d'un cellulaire fourni par l'employeur, qui sera remplacé par un appareil neuf à la fin de chaque contrat, et se rendra sur les lieux si nécessaire dans un délai raisonnable. Si l'employé doit travailler, ses heures seront rémunérées au taux applicable.

Dans le cas où les employés réguliers ne pourraient effectuer la garde, les employés surnuméraires pourront suppléer, sinon, le supérieur immédiat pourra l'effectuer.

L'employé qui devra effectuer la garde pour le Service des travaux publics recevra une prime comme établi ci-dessous ;

2023	280,00 \$/ semaine de garde
2024	290,00 \$/ semaine de garde
2025	300,00 \$/ semaine de garde
2026	310,00 \$/ semaine de garde
2027	320,00 \$/ semaine de garde

## 23.12 Prime de disponibilité

Les salariés occupant les fonctions suivantes ont droit à une prime de disponibilité pour les dérangements téléphoniques occasionnés en dehors des heures normales de travail, en lien avec leur fonction :

- Responsable des loisirs;
- Préposé à l'entretien des bâtiments;
- Cheffe opératrice et opératrice-usine d'eaux usées, en alternance.

2023	40,00 \$/ semaine
2024	45,00 \$/ semaine
2025	50,00 \$/ semaine
2026	55,00 \$/ semaine
2027	60,00 \$/ semaine

24.01 Le travail exécuté par un employé, à la demande expresse de l'Employeur, en dehors de ses heures régulières de travail, est considéré comme du travail effectué en temps supplémentaire.

24.02 Le travail effectué en temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi (150 %) du taux horaire régulier.

Le travail effectué en temps supplémentaire lors d'une journée de jour férié prévue par l'article 20.01 de la présente convention collective est rémunéré à temps double (200 %) du taux horaire régulier.

24.03 Tout employé rappelé de son domicile, par l'Employeur, pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail à taux et demi (150 %) ou à taux double (200 %), selon le cas, du taux horaire régulier. Cependant, si le rappel a lieu moins de trois (3) heures avant le début du travail régulier de l'employé, l'employé sera rémunéré à taux et demi jusqu'à la fin de la période de rappel et il ne pourra pas, en plus, recevoir le salaire à taux régulier pour la période chevauchant avec son horaire habituel.

Si l'employé est rappelé plus d'une fois au cours du minimum de trois (3) heures mentionnées au paragraphe précédent, il ne recevra pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures de travail prévu audit paragraphe.

24.04 Quand un employé a travaillé en temps supplémentaire pour une période minimum de quatre (4) heures consécutives, il a droit à une période de repos rémunérée de trente (30) minutes.

24.05 Sauf en cas d'urgence, l'employé ne doit souffrir d'aucun préjudice pour son refus d'effectuer du travail en temps supplémentaire.

24.06 Sur demande d'un employé, l'Employeur consent à ce que les heures travaillées en temps supplémentaire soient prises en heures de congé et chaque heure de temps supplémentaire est compensée au taux applicable en temps régulier avec une possibilité maximum d'accumulation d'une (1) semaine régulière de travail par année, sauf pour l'employé occupant la fonction de responsable des loisirs qui peut accumuler deux (2) semaines régulières de travail par année.

Ces jours de congé doivent être autorisés au préalable par l'Employeur avant d'être utilisés par l'employé. Les heures non prises en congé sont payées à la fin de l'année, soit au 31 décembre de chaque année ou reportées à l'année suivante.

- 24.07 Les employés affectés à l'arrosage de la patinoire pourront mettre leurs heures en banque. Ces heures ainsi accumulées devront être prises, dans un délai raisonnable, à une date convenue avec l'employeur.

25.01 Durant la période hivernale, en plus de l'horaire régulier prévu à l'article 23.01 pour les travaux publics, l'employeur met en place un horaire variable de jour, soirs et nuit qui s'établit en fonction des conditions climatiques, et ce, vers la mi-décembre, pour une période maximale de 28 semaines.

Cet horaire comprend une garantie minimale de 25 heures de travail hebdomadairement pour les employés saisonniers réguliers, pouvant se rendre jusqu'à 40 heures, selon les besoins qui se présentent.

Les quarts de travail ne pourront excéder 12 heures consécutives, à moins d'entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

25.02 Cet horaire est offert en premier lieu aux employés saisonniers réguliers, par ancienneté. Dans l'éventualité où aucun salarié saisonnier n'est disponible, l'horaire de travail sera assumé par les salariés réguliers ou surnuméraires.

L'employeur ne procédera pas à la modification de l'horaire régulier habituel de travail pour les employés réguliers appelés à faire du déneigement.

25.03 L'employé saisonnier régulier affecté à l'horaire d'opération de déneigement occupe, durant cette période, la fonction de préposé au déneigement.

25.04 En plus de participer activement aux opérations de déneigement, l'employé préposé au déneigement a comme responsabilité :

a) Surveillance des conditions météorologiques afin de déterminer quand débiter les opérations de déneigement ;

b) Appel des salariés pour la réalisation des opérations de déneigement :

1. À cette fin, l'Employeur fournit, durant la période d'embauche du salarié, un téléphone cellulaire et en paie les mensualités.

26.01 À la condition que les dépenses soient approuvées par le supérieur immédiat, l'Employeur remboursera à l'employé, dans un délai d'au plus quarante-cinq (45) jours, sur production des pièces justificatives, tout déboursé raisonnable effectué par un employé dans l'exercice de son travail.

26.02 L'employé qui accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une compensation au kilométrage réellement parcouru établie conformément au décret du Conseil du trésor en ce qui a trait aux indemnités de kilométrage et minimal quotidien.

L'employé devra remplir le formulaire fourni par l'Employeur pour se faire rembourser l'allocation prévue au paragraphe précédent.

27.01 Le salaire horaire de chaque classe d'employé est fixé à l'annexe « B » de la présente convention collective; ladite annexe faisant partie intégrante des présentes.

27.02 Si l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction régie par les présentes, pendant la durée de la convention collective, il doit établir un taux horaire de salaire temporaire pour une durée de soixante (60) jours de travail. Il doit ensuite négocier un taux horaire de salaire permanent avec le Syndicat, rétroactif à la première journée d'emploi à cette nouvelle fonction.

À défaut d'entente sur la rémunération de cette nouvelle fonction, l'objet du litige constitue un grief arbitrable. Dans sa décision, l'arbitre devra tenir compte de l'échelle de salaire existante.

27.03 L'employé affecté temporairement à une fonction moins rémunérée que sa fonction habituelle est rémunéré à son taux horaire habituel.

L'employé régulier affecté à une fonction mieux rémunérée que sa fonction habituelle sera rémunéré au taux horaire habituel de cette fonction à compter de la première heure, pourvu qu'il occupe cette fonction pour plus d'une journée consécutive.

27.04 Le bordereau de chèque de paie doit indiquer :

- le salaire brut;
- les déductions syndicales et autres;
- le salaire net;
- les heures et le gain en temps supplémentaire;
- la déduction du fonds de pension.

Une fois l'an, l'Employeur devra remettre aux employés un document indiquant le total accumulé au cours de l'année dans le fonds de pension.

La paie sera remise aux deux (2) semaines, à chaque jeudi par dépôt bancaire.

27.05 La correction des erreurs dans la paie de chaque employé se fera sur la paie suivante ou à la demande du salarié, dans la mesure du possible, avant la prochaine paie.

- 27.06 L'employé, qui accepte de remplacer en tout ou en partie à un poste cadre, reçoit le salaire complet du poste-cadre. Un remplacement ne peut être moins qu'une (1) journée et ne peut excéder une durée de trois (3) mois. Durant cette période, l'employé demeure syndiqué, ne peut appliquer de mesure disciplinaire et continue de payer ses cotisations.
- 27.07 L'employé qui accepte de former un nouvel employé à la demande de l'Employeur ou de superviser un stagiaire reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) de l'heure.

- 28.01 Dans l'éventualité où la Municipalité obtient un taux réduit de cotisation à l'assurance-emploi, la Municipalité remettra, aux employés visés, leur part d'économies découlant de la réduction du taux de cotisation avec la dernière paie de l'année ou au cours du mois de janvier suivant.

- 29.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour cinq (5) ans soit du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2027.
- 29.02 Les parties s'entendent sur le fait que la présente convention continue de s'appliquer après l'expiration de celle-ci jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 29.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective était jugée nulle, les autres clauses de celle-ci ne seraient pas affectées par cette nullité.
- 29.04 Les annexes et lettres d'entente existantes ainsi que celles à venir en cours d'application de la convention collective font partie intégrante de celle-ci.
- 29.05 Les salaires, incluant le temps supplémentaire, sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et s'appliquent à l'ensemble des salariés à l'emploi au moment de la signature de la présente convention.

Les REER sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2023, conditionnellement à ce que la personne salariée défraie aussi sa part.

Les vacances sont rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2023. La différence entre ce qui fut accordé en début d'année 2023 versus ce qui est accordé à la signature de la présente convention sera versé en indemnité sur la paye et non en temps.

L'ensemble des éléments rétroactifs sont payables au plus tard soixante (60) jours après la signature par les parties de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective à la Municipalité de Saint-Jean-Baptiste, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2024.

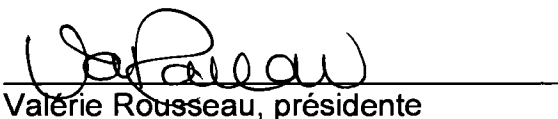
**POUR LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-BAPTISTE**



---

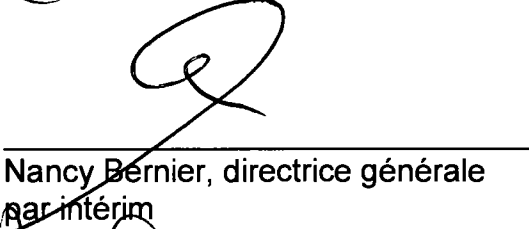
Marilyn Nadeau, mairesse

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3241**



---

Valérie Rousseau, présidente



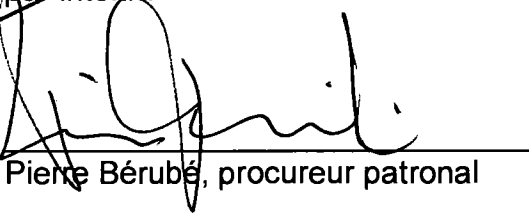
---

Nancy Bernier, directrice générale par intérim



---

Christian Halde, vice-président



---

Pierre Bérubé, procureur patronal



---

Marilyne Blanchet, conseillère syndicale SCFP

Nom de l'employé	Fonction	Date d'embauche
	Chef d'équipe	15-04-1987
	Homme de service	23-01-2006
	Brigadière scolaire	27-10-2011
	Journalière	08-06-2018
	Préposé à l'entretien des bâtiments	26-04-2019
	Préposé au déneigement	31-10-2019
	Surveillant	21-06-2020
	Surveillant	29-06-2020
	Adjointe administrative	29-06-2020
	Opératrice	17-08-2020
	Homme de service	19-10-2020
	Surveillant	15-06-2021
	Responsable des loisirs	20-09-2021
	Animateur maison des jeunes	12-10-2021
	Animateur maison des jeunes	15-11-2021
	Préposé à l'entretien des patinoires et au chalet des loisirs	01-12-2021
	Cheffe opératrice	16-01-2022
	Animateur maison des jeunes	31-01-2022
	Intervenante jeunesse	14-02-2022
	Animateur maison des jeunes	14-06-2022
	Technicienne comptable	04-07-2022
	Inspecteur en bâtiment et en environnement	15-08-2022
	Homme de service	12-09-2022
	Surveillant	12-01-2023
	Surveillant	15-01-2023
	Surveillant	15-01-2023
	Animateur maison des jeunes	08-09-2023
	Adjointe administrative	26-10-2023
	Préposé au déneigement	01-12-2023

\*\*Contrat saisonnier, chaque année

1 Taux horaire de salaire

Fonction	Liste des taux horaires de salaire						
	Taux 31 décembre 2022	RATTRAPAGE SALARIAL 31 décembre 2022	1 <sup>er</sup> janvier 2023 3,5 %	1 <sup>er</sup> janvier 2024 3 %	1 <sup>er</sup> janvier 2025 3 %	1 <sup>er</sup> janvier 2026 3 %	1 <sup>er</sup> janvier 2027 3 %
Surveillant aux loisirs *	14,25 \$		14,75 \$ 1er mai: 15,25 \$	15,71 \$	16,18 \$	16,67 \$	17,17 \$
Animateur camp de jour *	15,25 \$	16,50 \$	17,08 \$	17,59 \$	18,12 \$	18,66 \$	19,22 \$
Animateur maison des jeunes *	16,91 \$	19,00 \$	19,67 \$	20,26 \$	20,86 \$	21,49 \$	22,13 \$
Coordonnateur camps de jour	16,91 \$	19,00 \$	19,67 \$	20,26 \$	20,86 \$	21,49 \$	22,13 \$
Préposé à l'entretien des patinoires et au chalet des loisirs	21,00 \$		21,74 \$	22,39 \$	23,06 \$	23,75 \$	24,46 \$
Journalier	24,02 \$		24,86 \$	25,61 \$	26,37 \$	27,17 \$	27,98 \$
Intervenante jeunesse	Cadre 26,23 \$		27,15 \$	27,96 \$	28,80 \$	29,67 \$	30,56 \$
Responsable des activités de loisirs	29,14 \$		30,16 \$	31,06 \$	32,00 \$	32,96 \$	33,95 \$
Préposé à l'entretien des bâtiments	24,02 \$	29,15 \$	30,17 \$	31,08 \$	32,01 \$	32,97 \$	33,96 \$
Homme de service	29,15 \$		30,17 \$	31,08 \$	32,01 \$	32,97 \$	33,96 \$
Préposé au déneigement	29,15 \$		30,17 \$	31,08 \$	32,01 \$	32,97 \$	33,96 \$
Technicienne à l'administration	29,28 \$		30,30 \$	NIL	NIL	NIL	NIL
Adjointe administrative	30,00 \$		31,05 \$	31,98 \$	32,94 \$	33,93 \$	34,95 \$
Technicien comptable	32,10 \$		33,22 \$	34,22 \$	35,25 \$	36,30 \$	37,39 \$
Opérateur-usine d'eaux usées	29,15 \$	32,00 \$	33,12 \$	34,11 \$	35,14 \$	36,19 \$	37,28 \$
Chef d'équipe	32,06 \$		33,18 \$	34,18 \$	35,20 \$	36,26 \$	37,35 \$
Inspecteur en bâtiment et environnement	32,25 \$		33,38 \$	34,38 \$	35,41 \$	36,47 \$	37,57 \$
Chef opérateur usine eaux usées	36,23 \$		37,50 \$	38,62 \$	39,78 \$	40,98 \$	42,20 \$
Brigadier scolaire*	253,91 \$/sem		262,80 \$/sem	270,68 \$/sem	278,80 \$/sem	287,17 \$/sem	295,78 \$/sem

\*Les employés ne sont pas assujettis à la progression des heures décrite ci-dessous.

2. Les taux des salaires pour tout nouvel employé seront déterminés comme suit, cependant, l'employeur peut reconnaître l'expérience des acquis et octroyer 100 % du salaire applicable dès l'embauche :

0 à 455 heures de travail = 90 % du taux de salaire applicable

456 heures à 910 heures de travail = 95 % du taux de salaire applicable

Plus de 910 heures de travail = 100 % du taux de salaire applicable

3. Une prime de 0,50 \$ de l'heure de plus par année est accordée aux étudiants qui reviennent pour une 2<sup>e</sup> année et plus ainsi qu'à chaque date d'anniversaire d'embauche des animateurs de maisons des jeunes.

**ENTRE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-BAPTISTE**  
(Ci-après appelée « L'employeur »)

**Et LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 3241**  
(ci-après appelé « Le syndicat »)

(Collectivement désigné « Les parties »)

---

**ATTENDU QUE** Certains salariés cols bleus exercent des fonctions de pompier à temps partiel au sein du Service de sécurité incendie de l'employeur;

**ATTENDU QUE** Ces salariés cols bleus sont parfois appelés à répondre à des alertes incendies alors qu'ils sont sur leur quart de travail à titre d'employés au Service des travaux publics ;

**ATTENDU QUE** Ces salariés cols bleus sont autorisés à répondre aux appels incendie, sauf s'il y a urgence au Service des travaux publics;

**ATTENDU QUE** Dans les situations prévues aux paragraphes précédents, les parties veulent convenir des modalités de rémunération qui les régissent;

**LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**


1. Lorsque les salariés cols bleus sont appelés à agir à titre de pompier, alors qu'ils sont au travail à titre de cols bleus, ils sont rémunérés suivant les dispositions de la convention collective du service de sécurité incendie;
2. Toutefois, leur rémunération à titre de cols bleus est réduite des sommes qu'ils auraient dû recevoir pour la durée de leur absence au service des travaux publics, c'est-à-dire du début de leur départ suite à un appel incendie à leur retour au Service des travaux publics;
3. De plus, les parties conviennent que les salariés cols bleus pourront puiser à même leur banque de congés mobiles, comme prévu à l'article 19.01 de la convention collective, afin de compenser les pertes salariales, à titre de cols bleus, occasionnées lorsqu'ils agissent à titre de pompier, et ce jusqu'à épuisement de leur banque de congés mobiles;

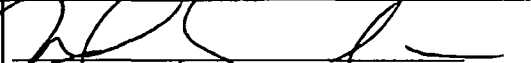
4. La présente entente ne constitue pas un précédent et ne pourra pas être invoquée dans le cadre d'un litige entre les parties;

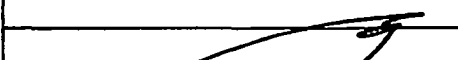
**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Saint-Jean-Baptiste, CE 4<sup>ème</sup> JOUR DU MOIS DE JUILLET DE L'AN DEUX MILLE DIX-HUIT (2018).**


**SIGNÉ AU NOM DU SYNDICAT:**

**SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR:**

  
Geneviève Chartier, présidente

  
Marilyn Nadeau, mairesse

  
Martin Moreau, vice-président

  
Denis Meunier, directeur général

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 3241**

**LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-  
BAPTISTE**