

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-2766

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-4967

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ DE SAINT-PIERRE-DE-BROUGHTON 29, RUE DE LA FABRIQUE SAINT-PIERRE-DE-BROUGHTON QC G0N 1T0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p> | | |
| <p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4482 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8</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 : 2024-01-11</p> <p>Date dépôt : 2024-02-07</p> | <p>Nombre de salariés visés : 11</p> | <p>Date début : 2024-01-11</p> <p>Date d'expiration : 2028-12-31</p> |

Remarque :

Anne Francoeur
 Préposé(e) à l'émission

2024-02-13
 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@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-PIERRE-DE-BROUGHTON**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4482**

**Du 1^{er} janvier 2024 au
31 décembre 2028**

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------------|------------------------------------------|----|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION | 4 |
| ARTICLE 2 | RECONNAISSANCE DES DROITS | 4 |
| ARTICLE 3 | CHAMP D'APPLICATION..... | 4 |
| ARTICLE 4 | DÉFINITION DES TERMES | 5 |
| ARTICLES 5 | RÉGIME SYNDICAL..... | 8 |
| ARTICLE 6 | RETENUE SYNDICALE | 8 |
| ARTICLE 7 | DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES..... | 8 |
| ARTICLE 8 | ACTIVITÉS SYNDICALES..... | 9 |
| ARTICLE 9 | ANCIENNETÉ..... | 11 |
| ARTICLE 10 | PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION..... | 12 |
| ARTICLE 12 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS..... | 13 |
| ARTICLE 13 | ARBITRAGE | 14 |
| ARTICLE 14 | MESURES DISCIPLINAIRES..... | 15 |
| ARTICLE 15 | DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL | 16 |
| ARTICLE 16 | HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 17 |
| ARTICLE 17 | JOURS FÉRIÉS..... | 18 |
| ARTICLE 18 | VACANCES ANNUELLES..... | 19 |
| ARTICLE 19 | CONGÉS SPÉCIAUX | 21 |
| ARTICLE 21 | ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC..... | 24 |
| ARTICLE 22 | CONGÉ SANS TRAITEMENT | 24 |
| ARTICLE 23 | SALAIRES | 25 |
| ARTICLE 24 | PRIMES | 26 |
| ARTICLE 25 | FERMETURE..... | 27 |
| ARTICLE 26 | AUTOMOBILE | 27 |
| ARTICLE 27 | VÊTEMENTS ET OUTILS | 28 |

| | | |
|--------------|------------------------------------------------|----|
| ARTICLE 28 | CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE..... | 28 |
| ARTICLE 29 | PROTECTION JUDICIAIRE | 28 |
| ARTICLE 30 | PERFECTIONNEMENT..... | 29 |
| ARTICLE 31 | SÉCURITÉ ET SANTÉ | 29 |
| ARTICLE 32 | MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL..... | 30 |
| ARTICLE 33 | RÉGIME DE RETRAITE..... | 30 |
| ARTICLE 34 | FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE..... | 31 |
| ARTICLE 35 | DURÉE DE LA CONVENTION..... | 31 |
| ANNEXE « A » | CLASSIFICATIONS ET SALAIRES..... | 33 |
| ANNEXE « B » | LISTE DES SALARIÉ(E)S ET ANCIENNETÉ | 34 |
| ANNEXE « C » | VÊTEMENTS ET OUTILS | 35 |

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS

- 2.01 a) L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4482, comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation et ses amendements.
- b) Un conseiller technique du Syndicat canadien de la fonction publique peut assister à toutes les rencontres entre les parties.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.
- 3.02 Le personnel de l'employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation n'exécute pas normalement les fonctions remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 3.03 Un salarié en période d'essai est régi par les dispositions de la convention collective. L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période d'essai sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Sauf dans le cas de congédiement justifié, l'employeur fait parvenir au salarié en période d'essai un préavis écrit de cinq (5) jours, avec copie au syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services.

- 3.04 Les salariés engagés dans des programmes gouvernementaux d'aide temporaire à l'emploi, les salariés engagés comme stagiaires et les salariés engagés comme étudiants pour des emplois temporaires durant la période estivale et hivernale ne sont pas couverts par la présente convention collective. Le taux horaire de salaire qui leur est applicable ne peut cependant pas être inférieur au taux horaire fixé par la Loi sur les normes du travail, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier.

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

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Ancienneté

La durée totale de l'emploi d'un salarié est calculée à partir de la date d'embauchage.

4.02 Année

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

4.03 Chef d'équipe

Désigne tout salarié nommé à ces fins par le supérieur immédiat, dont la tâche est de coordonner le travail de ses collègues. Il participe également à la réalisation de cette charge de travail.

4.04 CNESST

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

4.05 Conjoint

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 en union de fait depuis au moins un (1) an.

4.06 Convention

La présente convention collective de travail.

4.07 Employeur

La Municipalité de Saint-Pierre-de-Broughton.

4.08 Grief

Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.

4.09 Liste de rappel

Liste des salariés qui ont été mis à pied. L'employeur fournit au syndicat la liste de rappel le 3^e lundi de novembre et le premier avril de chaque année.

4.10 **Mésentente**

Tout désaccord autre qu'un grief.

4.11 **Mise à pied**

L'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.

4.12 **Période d'essai à l'embauche**

La période d'essai d'un salarié est de six (6) mois travaillés. Le salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai n'a pas accès à la procédure de griefs en cas de congédiement.

4.13 **Période d'essai**

Durée pendant laquelle un salarié, qui occupe un poste obtenu par affichage, n'a pas encore été confirmé dans ce poste. Cette période ne peut pas excéder la période prévue au paragraphe 10.06.

4.14 **Poste**

L'ensemble des tâches assignées à un salarié.

4.15 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire**

Poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- Vacances
- Jours fériés
- Congés parentaux
- Maladie ou accident
- Activités syndicales
- Congés pour études
- Congés spéciaux
- Congés sans solde

4.16 **Poste vacant**

Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.

4.17 Promotion

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.

4.18 Rétrogradation

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est inférieur.

4.19 Salarié

Le salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4482.

4.20 Salarié à temps complet régulier

Un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine normale de travail prévue à son titre d'emploi. Un salarié qui a complété sa période d'essai, conformément à l'article 4.10 ; il est alors nommé ou reconnu comme tel par le conseil municipal.

4.21 Salarié à temps partiel régulier

Un salarié occupant un poste dont l'horaire est normal, mais dont le nombre d'heures normales de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps complet régulier. Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention au prorata des heures travaillées. Le fait pour ce salarié de travailler occasionnellement ou de façon saisonnière la pleine semaine normale de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel.

4.22 Salarié à temps partiel occasionnel et/ou saisonnier

Un salarié embauché pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail. Le salarié à temps partiel occasionnel ou saisonnier bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés spéciaux et congés de maladie pour lesquels il reçoit une majoration de douze pour cent (12 %) à chaque paie pour les deux (2) premières années et une majoration de treize pour cent (13 %) à chaque paie à partir de la troisième année.

4.23 Supérieur immédiat

La personne de qui le salarié prend régulièrement des directives de travail; cette personne constitue, à l'égard des salariés, le premier palier d'autorité. Le supérieur immédiat est le directeur général.

ARTICLES 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 engagement. 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 membres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE

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

ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Toutefois, l'employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, qui modifie les conditions de travail prévues à la convention, soit sujette à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 7.02 a) Dans ses relations avec ses salariés, l'employeur agit par son directeur général.
- Dans ses relations avec l'employeur, le syndicat et les salariés s'adressent en tout temps à la direction générale.
- 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.
- c) L'employeur transmet copie au syndicat des procès-verbaux du conseil municipal qui traitent des conditions de travail des salariés visés par la convention.

- 7.03 Le syndicat peut afficher, sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical. L'employeur fournira au syndicat un (1) tableau d'affichage qui sera installé au garage municipal et un (1) tableau d'affichage qui sera installé au bureau municipal. L'employeur bénéficie de la moitié de ces tableaux d'affichage pour transmettre des communiqués aux salariés.
- 7.04 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du syndicat et de l'employeur.
- 7.05 Au cours du mois de mars de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut, la date de son embauchage et son ancienneté.
- 7.06 Le syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.07 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).
- 7.08 L'employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice pour toute personne salariée en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe 7.07.
- 7.09 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 7.10 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. L'employeur et le syndicat s'engagent, de plus, à éliminer toute forme de harcèlement.
- 7.11 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une autre langue que le français dans son travail, à moins que cela soit fait conformément à la Charte de la langue française (L.R.Q. chap. C-11).

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Le représentant du syndicat ou l'officier syndical peut, durant les heures de travail et sans perte de traitement, accompagner un salarié lors d'une convocation par

l'employeur ayant trait à la convention collective ou à toute mésentente concernant les conditions de travail prévues ou non à la convention, ou lors de la présentation ou discussion d'un grief avec les représentants de l'employeur.

- 8.02 a) Tout membre du syndicat peut, s'il est inscrit à l'horaire pour travailler, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale. Il est autorisé à quitter son travail sans perte d'ancienneté, à la condition qu'il produise au directeur général, sept (7) jours avant son départ, un avis à cet effet du président ou du secrétaire du syndicat.

Tout membre du syndicat peut également obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté afin de voir aux affaires courantes du syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent. La demande doit être faite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance au directeur général. De telles absences, lorsqu'accordées, le sont pour une durée minimale d'une demi-journée.

Le présent article s'applique à un (1) membre du syndicat à la fois.

- b) Le nombre maximal de journées payées en vertu du présent article est de trois (3) jours ouvrables par année. D'autres jours ouvrables supplémentaires sont accordés pour de telles absences pour lesquels l'employeur maintient le traitement des salaires et le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé et les avantages sociaux. Le syndicat rembourse l'employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

- 8.03 L'employeur, pour des raisons urgentes et valables, peut refuser la ou les demandes d'absence en vertu de l'article 8.02.

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

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

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

- 8.06 Un comité de relations de travail est formé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité a pour objectif d'établir un mécanisme permanent de communication, de discussion et de consultation entre les parties. Les réunions de ce comité peuvent porter sur l'application de la

présente convention collective ou sur tout autre sujet d'intérêt commun relatif aux conditions de travail. Les réunions ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties, à une date fixée d'un commun accord. Un ordre du jour est dressé par la partie fixant la rencontre et un procès-verbal est dressé à la suite de chaque réunion. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne aucune perte de salaire.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période d'essai; une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche du salarié.
- 9.02 Un salarié à temps partiel régulier accumule son ancienneté au prorata des heures contenues dans son horaire hebdomadaire de travail, par rapport aux heures normales de travail prévues à l'article 15.
- 9.03 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) absence pour maladie ou accident, n'excédant pas douze (12) mois;
 - b) absence par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle survenu au service de l'employeur, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.
 - c) congé de maternité et sa prolongation légale, pour une période maximale de douze (12) mois.
- 9.04 Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
 - b) absence pour maladie ou accident, jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe a) de la clause 9.03;
 - c) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe b) de l'article 9.03;
 - d) absence en prolongation d'un congé de maternité comme prévu à l'article 9.03 c).
- 9.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire du travail ou lors de sa retraite;
 - b) renvoi justifié;
 - c) mise à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois;

- d) absence pour maladie ou accident pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois;
- e) refus de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables de la signification, par un huissier, à la personne, d'un avis de rappel au travail.

9.06 Mise à pied et rappel au travail

Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté est en premier lieu mis à pied. Dans le cas de rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté dans le même titre d'emploi est en premier lieu rappelé au travail.

Advenant que l'employeur doive procéder à des mises à pied, il débute par les salariés à temps partiel occasionnels ou saisonniers, et, si nécessaire, procède à la mise à pied des salariés réguliers seulement par la suite.

9.07 Rappel au travail des salariés à temps partiel occasionnels et/ou saisonniers

L'employeur s'engage à rappeler chacun des salariés en début de la saison de travail. Chaque salarié doit être rappelé au travail dans sa fonction, en ordre d'ancienneté, si du travail est disponible.

ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

- 10.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché durant une période minimale de cinq (5) jours ouvrables et maximale de vingt-et-un (21) jours ouvrables. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.
- 10.02 N'est pas considéré comme poste devant être affiché au sens du présent article un poste dépourvu temporairement de son titulaire, comme défini à l'article 4.15.
- 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;
 - f) les exigences du poste;
 - g) une description sommaire de la fonction selon la convention collective.

- 10.05 Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales 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 trois (3) mois 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 À la signature de la convention, les employés listés à l'annexe « B » ne peuvent pas être renvoyés, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de transformations ou de modifications dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés de travail, par manque de travail découlant directement de la volonté de l'employeur ou par suite de l'attribution d'ouvrage à forfait.
- 11.02 Lorsque l'employeur crée un poste ou lorsque l'employeur achète de nouveaux instruments de travail, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements, après entente avec l'employeur, peut bénéficier de l'entraînement requis avec solde afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de l'article d'ancienneté. En outre, l'employeur, tenant compte des facteurs mentionnés aux paragraphes précédents, s'engage à rappeler au travail et à embaucher de préférence des salariés à temps partiel réguliers, occasionnels ou saisonniers ayant la compétence pour la fonction à pourvoir, pourvu que les services de l'employeur requièrent de la main-d'œuvre.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 12.02 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 griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-dessous.

a) **Première étape**

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

Le directeur général, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les quinze (15) 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, et ce, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration du délai dans lequel telle décision aurait dû être rendue.

Le conseil municipal rend sa décision au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après la soumission du grief, conformément à l'alinéa précédent.

La décision est transmise au salarié et au syndicat.

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

ARTICLE 13 ARBITRAGE

- 13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours

- suivant l'expiration du délai prévu audit article. Le syndicat signifie son intention à l'employeur en l'avisant par écrit.
- 13.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.
- 13.03 En matière de griefs, 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, y suppléer ou le modifier.
- Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation financière, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'article 100.12 c) du Code du travail s'ajoute au montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief. Dans un tel cas, l'employeur doit verser ce montant au salarié dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.
- 13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine 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 des dommages auxquels un salarié régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute 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 transmis et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivant la date de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 13.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par le syndicat.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance du fait donnant ouverture à la sanction, en fournissant, par écrit, dans les deux (2) jours suivants, au salarié et au syndicat, les raisons et les faits motivant la mesure disciplinaire. Cette procédure s'applique aussi dans les cas de suspension indéfinie et de congédiement justifié.
- 14.02 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, durant les heures normales de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence du directeur général.

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

- 14.03 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 14.04 Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut pas, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire, sauf dans les cas d'offenses similaires, auquel cas le délai est porté à vingt-quatre (24) mois.
- 14.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

15.01 Salariés manuels

La semaine normale de travail des salariés manuels est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

Pour la période du troisième (3^e) lundi de novembre au 1^{er} avril, les heures de travail sont de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement, entre 7h30 et 16h.

Horaire d'été

L'horaire est de 39 heures par semaine, du premier 1^{er} avril à la troisième (3^e) semaine de novembre. Pour compléter les 40 heures, une (1) heure par semaine est retranchée de la banque de temps (cumulatif maximal de 60 heures possible dans la banque).

Lundi au jeudi : 7h à 16h

Vendredi : 7h à 12h

Le chef d'équipe peut débiter la journée plus tôt pour compenser cette heure.

15.02 Salariés de bureau

La semaine normale de travail des salariés de bureau est de trente-deux (32) heures.

a) Adjointe administrative

La semaine normale est de trente-deux (32) heures, du lundi au jeudi inclusivement, selon les heures d'ouverture du bureau municipal.

La semaine normale de travail de l'inspectrice en bâtiment et en environnement est de 7,5 heures. Les heures de travail pourront être majorées en fonction des besoins de l'employeur, mais ne devront pas dépasser 31,5 heures par semaine.

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

ARTICLE 16 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 16.01 Tout salarié, qui est requis de travailler en plus de sa semaine normale, sera rémunéré au taux et demi pour ses heures supplémentaires, si elles ont été approuvées préalablement par le supérieur immédiat.
- 16.02 Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base facultative. Elles sont réparties le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée, qui exécutent habituellement le travail pour lequel des heures supplémentaires sont requises.

En cas d'urgence, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée ne peut pas refuser d'exécuter des heures supplémentaires, sauf s'il a accompli plus de quinze (15) heures dans les vingt-quatre (24) dernières heures.

L'employeur tient à jour les heures supplémentaires faites ou refusées.

- 16.03 a) L'employeur vérifie la disponibilité des salariés à temps partiel occasionnels ou saisonniers concernés en vue de fixer les horaires d'entretien d'hiver, et ce, au plus tard le 15 octobre de chaque année.

Les heures effectuées en heures supplémentaires pourront être converties en temps au taux des heures supplémentaires applicable et accumulées dans une banque jusqu'à un maximum de soixante (60) heures converties. Les heures ainsi accumulées devront être reprises en temps au cours de l'année qui suit, et ce, après entente entre le salarié et l'employeur. Cette banque peut fluctuer en cours d'année sans jamais dépasser soixante (60) heures.

Au troisième (3^e) lundi de novembre, les heures accumulées non utilisées sont rémunérées au taux applicable.

Au cours de la période prévue à l'article 16.03 a), un salarié pourra être rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires malgré le fait qu'il n'aura pas atteint ses quarante (40) heures, lorsque le rappel concernera un problème autre qu'un problème relié au déneigement.

16.04 Rappel au travail

- 1) Un salarié avisé durant ses heures normales de travail qu'il doit revenir pour effectuer des heures supplémentaires a droit d'être payé pour le temps fait, au taux des heures supplémentaires applicable. Le minimum du point 2 s'applique.
- 2) Un salarié rappelé en dehors de ses heures normales de travail a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire des heures supplémentaires applicable. Ce minimum ne s'applique pas si ces heures

supplémentaires suivent ou précèdent ses heures normales de travail. Le salarié est alors tenu d'effectuer tout autre travail urgent que puisse lui assigner l'employeur.

- 3) Nonobstant le paragraphe 2), pour la période prévue à l'article 16.03, lorsqu'un salarié est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires une seconde fois pour du déneigement au cours de la même journée, ce rappel, ainsi que tous les autres qui pourraient survenir au cours d'une même journée concernant du déneigement, seront payés ou convertis en temps, pour le temps qui aura effectivement été fait avec un minimum garanti d'une (1) heure, le tout au taux des heures supplémentaires applicable.

- 16.05
- a) Le salarié qui effectue deux (2) heures supplémentaires ou plus après sa journée normale de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes (sans rémunération). Cependant, s'il est prévu que la durée des heures supplémentaires peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.
 - b) Toutes les trois (3) heures supplémentaires effectuées, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux des heures supplémentaires qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure supplémentaire.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

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

- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la Journée nationale des Patriotes
- la Fête nationale du Québec
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- la veille de Noël
- Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An

- le jour de l'An
 - le lendemain du jour de l'An
- 17.02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à l'article 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 Tout salarié à temps complet régulier qui effectue du travail un des jours mentionnés à l'article 17.01 sera rémunéré à taux horaire simple majoré à deux cents pour cent (200 %) pour le temps de travail effectué ledit jour de congé, en plus du paiement de sa journée ou de la reprise dudit jour de congé.
- 17.04 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'employeur le reportera au premier jour ouvrable précédent, si ledit jour férié est un samedi et, au premier jour ouvrable suivant, si ledit jour est un dimanche.
- 17.05 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat :
- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée;
 - b) soit prendre une journée additionnelle de congé.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

- 18.01 À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, un salarié a droit aux vacances annuelles suivantes :
- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, à un (1) jour de vacances payé selon son taux de salaire normal, pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;
 - b) après un (1) an de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal;
 - c) après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal;
 - d) après huit (8) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal;
 - e) À partir de douze (12) ans jusqu'à vingt-et-un (21) ans, l'employé obtient une (1) journée supplémentaire de vacances, jusqu'à un maximum de trente (30) jours.
- 18.02 La période de service continu pour l'employeur donnant droit aux vacances s'établit au 1^{er} janvier de chaque année.

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

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

18.05 Montant forfaitaire sur les heures supplémentaires payées

Le calcul se fait ainsi : 1 % par semaine de vacances et 0,20 % par journée de vacances additionnelle.

- a) Pour 5 semaines de vacances :
5 % x le revenu des heures supplémentaires payées;
- b) Pour 4 semaines 4 jours de vacances :
4,80 % x le revenu des heures supplémentaires payées;
- c) Pour 4 semaines 3 jours de vacances :
4,60 % x le revenu des heures supplémentaires payées;
- d) Pour 4 semaines 2 jours de vacances :
4,40 % x le revenu des heures supplémentaires payées;
- e) Pour 4 semaines 1 jour de vacances :
4,20 % x le revenu des heures supplémentaires payées;
- f) Pour 4 semaines de vacances :
4 % x le revenu des heures supplémentaires payées;
- g) Pour 3 semaines de vacances :
3 % x le revenu des heures supplémentaires payées;
- h) Pour 2 semaines de vacances :
2 % x le revenu des heures supplémentaires payées.

Ce montant forfaitaire sera payé une fois par année en même temps que la paie de vacances annuelle de juillet.

18.06 **Période de prise de vacances**

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

Les salariés inscrivent leur choix au plus tard le 30 avril.

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

18.07 Le 31 décembre de l'année courante, l'employeur paie les vacances au salarié qui est invalide et qui, de ce fait, n'a pas pu prendre ses vacances.

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

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

18.09 **Cessation d'emploi**

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

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

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Sous réserve de l'article 4.21, tout salarié bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire normal, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

19.02 **Décès**

- a) conjoint, enfant d'un salarié (ou du conjoint actuel) : cinq (5) jours ouvrables, à compter du décès;
- b) père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère d'un salarié : trois (3) jours ouvrables, à compter du décès;
- c) grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre d'un salarié : un (1) jour ouvrable, soit la journée des funérailles.

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

19.03 **Mariage**

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

19.04 Déménagement

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

19.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire normal, la différence lui est remise par l'employeur.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas parti, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

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

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

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

19.08 En plus des jours fériés, à compter du 1^{er} janvier de chaque année, les salariés à temps complet bénéficient de deux (2) jours de congé supplémentaires appelés « congés flottants », avec plein salaire, au choix du salarié, avec l'autorisation de son supérieur si cela ne nuit pas aux opérations. Ces congés sont fractionnables en demi-journées, ne sont pas cumulables et ne sont pas remboursables s'ils ne sont pas utilisés au 31 décembre.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

20.01 L'employeur doit maintenir tous les droits accordés et avantages prévus en vertu de la Loi sur les normes du travail, incluant les modifications que le législateur pourra y apporter.

- 20.02 Pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur sans traitement et elle continue de bénéficier de tous ses droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des crédits de maladie que cette salariée n'accumule pas pendant cette période.
- 20.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé de maternité.
- 20.04 La personne salariée en congé ou en prolongation de congé de maternité, paternité et/ou parental accumule son ancienneté pour fins de vacances.
- 20.05 Au retour de son congé de maternité, paternité et/ou parental ou de sa prolongation, la personne salariée reprend son poste.
- 20.06 Si la personne salariée ne se présente pas au travail à l'expiration du congé ou de la prolongation du congé de maternité, paternité et/ou parental, elle sera présumée avoir démissionné.
- 20.07 **Congé lors d'une naissance**
- La personne salariée, dont la conjointe accouche, a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables dont deux (2) sans perte de salaire. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.
- 20.08 **Congé parental**
- Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, si elle le désire.
- Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité.
- Pour bénéficier de ce congé sans traitement, la salariée doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité. Pour mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, la salariée doit donner un préavis écrit dans les quatre (4) semaines précédant son retour.
- 20.09 Au cours du congé sans traitement, la salariée cumule son ancienneté, mais ne cumule pas de vacances. Elle peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux si elle assume la totalité des primes au début du congé.
- 20.10 Le salarié, dont la conjointe a accouché, peut bénéficier du congé prévu à l'article 20.08. Dans ce cas, le salarié doit donner un préavis à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé sans traitement. Cet avis précise la date du début du congé et la date du retour au travail.
- 20.11 Dans le cas mentionné à l'article précédent, le congé peut débuter dans la semaine où le nouveau-né arrive à la maison et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.

Congé pour adoption

- 20.12 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) sans perte de salaire. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.
- 20.13 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. La personne salariée, père ou mère, peut bénéficier du congé.
- 20.14 La période où le congé peut être pris commence avec la semaine au cours de laquelle le ou les enfants arrivent au domicile du salarié et se termine au maximum soixante-dix (70) semaines plus tard.
- 20.15 Le salarié doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins trois (3) semaines avant le début du congé pour adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail.

Congé pour obligations familiales

- 20.16 Un salarié a le droit de s'absenter du travail dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées si le salarié justifie de trois mois de service continu. Les autres journées d'absence sont sans salaire. Cependant, le salarié a le droit de puiser dans ses journées de vacances ou de maladie pour remplir ses obligations familiales.

ARTICLE 21 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 21.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction municipale a droit à un congé sans solde de trente (30) jours, à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.
- 21.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi sur les élections.
- 21.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement, pour la durée de son mandat. Lors de son retour, l'employeur réintègre le salarié dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

- 22.02 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande six (6) semaines avant le début de son congé.
- 22.03 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-dessous :
- a) Il conserve son ancienneté;
 - b) Il peut participer aux différents régimes d'assurance collective prévus, à la condition qu'il en paie les primes exigibles ainsi que la part de l'employeur, pendant telle absence;
 - c) Il peut se présenter aux examens de promotion; à cette fin, l'employeur doit l'aviser sans délai du concours, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au syndicat;
- Si la promotion lui est accordée, il doit exercer sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 22.04 L'employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédit de maladie alors accumulés.
- 22.05 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur général.

ARTICLE 23 SALAIRES

- 23.01 Les salaires et classifications des salariés apparaissent à l'annexe « A ».
- 23.02 Le salaire de tout nouvel employé sera de cent pour cent (100 %) du salaire horaire prévu lors de sa deuxième année et les années subséquentes au service de l'employeur. « Année de service » s'entend ici d'une année au cours de laquelle le nom de l'employé se retrouve sur la liste de paie.
- 23.03 L'employeur doit aviser le syndicat de toute nouvelle classification ; les parties devront alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classification.
- À défaut d'entente, le taux de salaire de cette nouvelle classification est établi par l'employeur.
- Cependant, tel taux de salaire est contestable par voie de grief, suivant la procédure prévue à la convention; dans un tel cas, l'arbitre doit tenir compte, dans la détermination du taux de salaire de la nouvelle classification, du salaire des autres employés régis par la convention.
- 23.04 Le salaire est remis tous les jeudis ou déposé dans le compte du salarié à l'institution bancaire au choix du salarié.

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

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

ARTICLE 24 PRIMES

24.01 Prime de responsabilité

Un salarié qui, à la demande de l'employeur, remplace un chef d'équipe, reçoit deux dollars (2 \$) de l'heure en plus du taux de sa classification, pour toute la durée de son remplacement, pourvu qu'un tel remplacement soit pour une durée d'une (1) journée ou plus.

24.02 Prime reliée à la garde pour l'eau potable

Un salarié qui, à la demande de l'employeur, est de garde pour recevoir les appels d'urgence liés à l'usine de filtration est rémunéré l'équivalent d'une heure

trente (1,5 h) à son taux de salaire par jour les fins de semaine et l'équivalent d'une heure (1 h) de son taux de salaire par jour du lundi au vendredi.

La prime de garde ne comprend pas le salaire devant être versé si un rappel au travail est nécessaire suivant les alarmes.

24.03 Prime de surveillance en période de déneigement

1. La surveillance des opérations de déneigement a lieu du troisième (3^e) lundi de novembre au 1^{er} avril.
2. La surveillance du lundi au vendredi est effectuée entre 16 h et 21 h.
3. La semaine, la prime de surveillance est l'équivalent d'une heure de travail au taux horaire de l'employé, chaque soir.
4. La fin de semaine, la prime de surveillance est le versement d'un montant équivalant à trois heures (3 h) au taux horaire de l'employé, majoré de cinquante pour cent (50 %) chaque jour.
5. Sur semaine, le chef d'équipe est considéré comme le surveillant en période de déneigement. S'il doit se faire remplacer, la prime sera offerte par ancienneté.

Pendant les fins de semaine, cette surveillance est effectuée par rotation parmi les salariés réguliers.

S'il n'y a aucun volontaire, l'employeur assignera par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 25 FERMETURE

- 25.01 Lorsque le directeur général 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 normal.

ARTICLE 26 AUTOMOBILE

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

- 26.02 Le salarié tenu de réaliser les tournées à l'usine de filtration de l'eau potable doit utiliser un véhicule de la Municipalité.

Si le véhicule de la Municipalité n'est pas disponible, le salarié pourra utiliser son véhicule personnel après avoir obtenu l'autorisation de la direction générale.

Dans ce dernier cas, le kilométrage sera considéré à partir du garage municipal.

26.03 Si un salarié utilise son véhicule, lorsque spécifiquement requis par l'employeur, l'employeur lui verse le montant établi par le conseil du Trésor, qui sera ajusté à chaque 1^{er} janvier.

26.03 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en donnant trente (30) jours d'avis.

26.04 **Chef d'équipe**

À chaque sortie (séance du conseil et séance d'information et de formation) du chef d'équipe, en dehors de ses heures normales de travail, l'employeur lui verse un montant forfaitaire équivalent à une heure (1 h) minimum à taux et demi.

ARTICLE 27 VÊTEMENTS ET OUTILS

27.01 L'employeur fournit, aux salariés des travaux publics qui en font la demande et pour lesquels l'emploi le justifie, les vêtements et l'équipement de protection mentionnés à l'annexe « C ».

27.02 Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'employeur, et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.

27.03 L'employeur fournit les outils qui sont nécessaires pour les fins du travail.

ARTICLE 28 CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE

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

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

ARTICLE 29 PROTECTION JUDICIAIRE

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

29.02 L'employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :

- a) le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur général, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) qu'il cède à l'employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'employeur à cette fin.

29.03 Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur comme conseil au procureur choisi par l'employeur.

ARTICLE 30 PERFECTIONNEMENT

- 30.01 Si le salarié suit un cours à la demande de l'employeur, celui-ci lui rembourse cent pour cent (100 %) de ses frais d'inscription. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde, lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.
- 30.02 L'employeur rembourse au salarié régulier cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec son emploi. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'employeur et avoir complété son cours avec succès.

Dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à payer la formation d'un employé régulier pour les eaux potables et usées.

ARTICLE 31 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 31.01 La Municipalité doit prendre tous les moyens nécessaires et requis par la loi pour protéger la santé et la sécurité des salariés. À cette fin, la Municipalité et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. La Municipalité et le syndicat acceptent, dans ce but, de se rencontrer et de discuter de toute question relative à la gestion de la santé et de la sécurité du travail.
- 31.02
 - a) Tout salarié ou tout délégué du syndicat en son nom peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa santé et sa sécurité ou celle de tout autre salarié.
 - b) Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir, à la satisfaction du salarié et du syndicat, l'absence ou l'élimination du danger avant que le travail ne reprenne.
 - c) Aucune perte de droit de bénéficier du salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.

- d) Les droits acquis par le présent article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'employeur.

ARTICLE 32 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

- 32.01 L'employeur paie au salarié, incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail (reconnu par la CNESST), quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net comme avance à titre d'indemnité hebdomadaire qui est versée par la Commission de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pendant une période d'au plus quinze (15) semaines. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la Commission déclare que le salarié souffre d'une incapacité totale permanente et lui verse une indemnité en conséquence. Il est entendu que les avances versées par l'employeur au nom de la CNESST sont traitées en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis de l'employeur. Le salarié permet à la CNESST de faire les chèques à l'ordre de l'employeur.
- 32.02 Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage, dans la mesure du possible, à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour le restant de leur journée de travail.
- 32.03 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 32.04 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie liée au travail ou d'un accident du travail l'empêchant de satisfaire aux exigences normales de son poste et déclaré médicalement apte à retourner au travail, l'employeur établit les modalités de retour au travail du salarié selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 32.05 Le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie de six (6) jours de congés de maladie qui lui sont crédités au 1^{er} janvier de chaque année. Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congés de maladie est accordé à raison d'une demi-journée par mois entre la date de son embauche et le 31 décembre suivant.

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

Les jours de congés de maladie non utilisés sont monnayés au 31 décembre de l'année en cours à cent pour cent (100 %) du taux du salaire applicable.

ARTICLE 33 RÉGIME DE RETRAITE

- 33.01 L'employeur verse chaque semaine dans le régime de retraite, au nom de chaque salarié à temps complet et à temps partiel régulier, un montant égal à cinq pour cent (5 %) du salaire brut de base. L'employé verse cinq pour cent (5 %).

Ces pourcentages seront augmentés à six pour cent (6 %) le 1^{er} janvier 2026.

Pour les employés à temps partiel occasionnels et/ou saisonniers désirant se prévaloir d'un REER immobilisé, l'employeur retient un montant égal à cinq pour cent (5 %) du salaire brut de base chaque semaine. Au 1^{er} décembre de chaque année, l'employeur versera un montant égal à cinq pour cent (5 %) du salaire brut de base retenu à l'employé ainsi que la somme retenue à l'employé dans un REER immobilisé.

Ces pourcentages seront augmentés à six pour cent (6 %) le 1^{er} janvier 2026.

ARTICLE 34 FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE

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

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2028.

35.02 Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

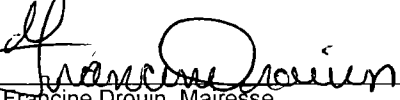
35.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.


Les salaires prévus à l'article 23 et à l'Annexe A ainsi que les primes prévues à l'article 24 sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024. Le calcul de l'ajustement rétroactif de salaire se fait sur les heures réellement travaillées.

35.04 L'ajustement des salaires se fera le ou vers le 1^{er} février de chaque année, rétroactivement au 1^{er} janvier, lorsque l'IPC Canada de l'année de référence (année antérieure) sera divulgué.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Saint-Pierre-de-Broughton, le
11 Janvier 2024.

POUR LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-PIERRE-DE-BROUGHTON

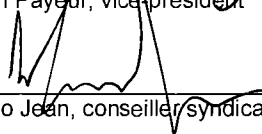

Francine Drouin, Mairesse


Pamella-Ann Bouchard-Gagnon,
Directrice générale et greffière-trésorière

POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4482


René Couture, président


Yvon Payeur, vice-président


Mario Jean, conseiller syndical

ANNEXE « A » CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

I. Salariés manuels

- 1) **Chef d'équipe des travaux publics**: coordonne les autres salariés du service des travaux publics.
- 2) **Opérateur-journalier spécialisé** : opérateur de machinerie générale et homme d'entretien général, d'entretien de cette machinerie, incluant la mécanique d'entretien de base de la machinerie; exécute tous les travaux publics requis par l'employeur.
- 3) **Opérateur-journalier** : opérateur de machinerie générale et homme d'entretien général; exécute tous les travaux publics requis par l'employeur.
- 4) **Technicien en assainissement des eaux** : veille à la supervision des eaux propres et usées; prélève les échantillons aux analyses nécessaires.
- 5) **Préposé aux espaces verts** : entretient les pelouses et les aménagements paysagers.

II. Salarié(e)s de bureau

- 1) **Adjointe administrative** : exécute le travail de secrétariat et de la secrétaire adjointe à la direction générale.
- 2) **Inspecteur en bâtiment et en environnement** : procède à l'émission des permis et effectue les inspections en lien avec le bâtiment et l'environnement.

| TITRE D'EMPLOI | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------|----------|----------|
| Préposé général et travaux publics | | 23,00 \$ |
| Opérateur-journalier | 26,57 \$ | 27,72 \$ |
| Technicien en assainissement des eaux | 26,57 \$ | 29,52 \$ |
| Opérateur-journalier spécialisé | 27,14 \$ | 29,52 \$ |
| Adjointe administrative | 27,45 \$ | 29,52 \$ |
| Chef d'équipe des travaux publics | 30,99 \$ | 33,06 \$ |

Année 2025 et suivantes : Selon IPC année précédente rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année courante. + 0,50 % - min. 2 % max. 3 %.

ANNEXE « B »

LISTE DES SALARIÉ(E)S ET ANCIENNETÉ

SALARIÉS À TEMPS COMPLET RÉGULIER ET ANCIENNETÉ

| NOM | FONCTION | ANCIENNETÉ |
|------------|-----------------------------------|-------------------|
| | Chef d'équipe des travaux publics | 1994 11 14 |
| | Opérateur journalier spécialisé | 2017-11-19 |
| | Opérateur-journalier spécialisé | 2020-11-30 |

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL RÉGULIER ET ANCIENNETÉ

| NOM | FONCTION | ANCIENNETÉ |
|------------|---------------------------------------|-------------------|
| | Technicien en assainissement des eaux | 2014-07-28 |
| | Technicien en assainissement des eaux | 2023-04-03 |
| | Secrétaire adjointe | 2023-09-05 |

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OCCASIONNELS ET/OU SAISONNIERS ET ANCIENNETÉ

| NOM | FONCTION | ANCIENNETÉ |
|------------|----------------------|-------------------|
| | Opérateur journalier | 1996-01-01 |
| | Opérateur journalier | 2004-12-04 |
| | Opérateur journalier | 2005-03-01 |
| | Opérateur-journalier | 2013-12-21 |
| | Opérateur journalier | 2014-01-12 |
| | Opérateur journalier | 2015-07-16 |
| | Opérateur journalier | 2015-11-29 |
| | Opérateur-journalier | 2018-07-03 |
| | Opérateur-journalier | 2021-02-01 |
| | Opérateur-journalier | 2023-12-05 |
| | Opérateur-journalier | 2021-12-28 |

ANNEXE « C » VÊTEMENTS ET OUTILS

- Deux (2) habits de pluie deux (2) morceaux;
- Salopettes;
- Bottes de sécurité : un montant annuel de trois cent cinquante dollars (350 \$) est versé, sur présentation de pièces justificatives, aux employés à temps complet régulier.

Les salariés à temps partiel régulier ainsi que les salariés à temps partiel occasionnels et/ou saisonniers ayant réalisé cinq cents heures (500 h) de travail dans une année ont droit à cent cinquante (150 \$) à titre de remboursement d'une paire de bottes de sécurité sur présentation de pièces justificatives;

- Bottes de caoutchouc à embout d'acier avec feutres amovibles;
- Casque de sécurité avec doublure d'hiver;
- Gants d'été et d'hiver;
- Gants de caoutchouc;
- Masques, comme requis par la fonction;
- Un (1) harnais de sécurité;
- Manteau trois (3) saisons;

Les équipements de sécurité sont choisis après consultation entre le syndicat et l'employeur.