

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-2822

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-1048

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE STE-GENEVIÈVE-DE-BATISCAN 30, RUE SAINT-CHARLES SAINTE-GENEVIÈVE-DE-BATISCAN QC G0X 2R0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2414-A 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4		
Date signature : 2024-02-05	Nombre de salariés visés : 3	Date début : 2024-01-01
Date dépôt : 2024-02-09		Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2024-02-14
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

MUNICIPALITÉ DE STE-GENEVIÈVE-DE-BATISCAN

(ci-après désignée « l'Employeur »)

et

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
section locale 2414-A**

(ci-après désigné « le Syndicat »)

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

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES.....	1
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	4
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	5
ARTICLE 5	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	6
ARTICLE 6	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS	7
ARTICLE 7	ARBITRAGE DES GRIEFS	8
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 9	AFFECTATION TEMPORAIRE	11
ARTICLE 10	CRÉATION ET MODIFICATION DE FONCTION.....	11
ARTICLE 11	SALAIRES	12
ARTICLE 12	HORAIRE DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 13	RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	14
ARTICLE 14	RAPPEL AU TRAVAIL.....	15
ARTICLE 15	AFFECTATION DE GARDE.....	15
ARTICLE 16	JOURS FÉRIÉS	17
ARTICLE 17	VACANCES ANNUELLES	18
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX.....	19
ARTICLE 19	SÉCURITÉ AU TRAVAIL	21
ARTICLE 20	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	21
ARTICLE 21	SÉCURITÉ SOCIALE.....	22
ARTICLE 22	RÉGIME DE RETRAITE	22
ARTICLE 23	PROTECTION EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT	23
ARTICLE 24	MESURES DISCIPLINAIRES.....	24
ARTICLE 25	DISPOSITIONS DIVERSES.....	24
ARTICLE 26	FORMATION.....	25
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION	25
ANNEXE « A »	LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET ANCIENNETÉ	27
ANNEXE « B »	SOMMAIRE DE FONCTIONS.....	28
ANNEXE « C »	ÉCHELLES SALARIALES	30
ANNEXE « D »	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS	31
ANNEXE « E »	CONVENTION CONCERNANT LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES.....	33
LETTRE D'ENTENTE N° 1	36
LETTRE D'ENTENTE N° 2	38

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.02 **Toutes les lois d'ordre public font partie intégrante de la présente convention collective.**

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.

2.01 a) Employeur

Municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan

b) Directeur général

La personne désignée par la Municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan, pour occuper le poste de directeur général

2.02 Syndicat

Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2414-A.

2.03 Employé

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et travaillant pour l'Employeur.

2.04 a) Employé régulier

Tout employé embauché à ce titre par l'Employeur comme titulaire d'un poste et qui a complété la période de probation prévue à l'article 8.01 des présentes.

b) Employé régulier à temps complet

L'employé régulier accomplissant la semaine régulière de travail selon sa classe d'emploi prévue à l'article 12.

c) Employé régulier à temps partiel

L'Employé régulier dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est moindre que celui prévu pour la semaine régulière de travail de sa catégorie d'emploi tel que prévu à l'article 12. Ce nombre d'heures devant cependant être normalement d'au moins vingt-quatre (24) heures ou dix-huit (18) heures par semaine selon que la semaine régulière de travail est de quarante (40) ou de trente (30) heures, à moins d'entente contraire avec le Syndicat.

d) Employé en période de probation

Employé embauché comme titulaire d'un poste pour devenir un employé régulier et qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 8.01 des présentes.

2.05 Employé temporaire

Employé temporaire dont le nom apparaît à l'annexe « F » et le nouvel employé embauché pour devenir un employé temporaire en conformité à cette annexe F.

Les employés suivants sont réputés être des employés temporaires :

1. l'employé qui est embauché comme tel pour un surcroît de travail dont la durée n'excède pas **six (6) mois** **ou** un maximum de 690 heures, à moins d'entente contraire avec le Syndicat ;
2. un employé embauché pour remplacer un employé absent.

2.06 Conjoint/Conjointe

Aux fins des dispositions prévues à la présente convention collective, à l'exclusion des régimes ou lois où la notion de conjoints est différemment définie, le terme « conjoint » désigne deux (2) personnes :

- qui sont mariées et cohabitent;
- qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant; ou
- de sexe différent ou de même sexe **ou non généré** qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.07 Poste vacant

Aux fins de la convention, un poste est réputé vacant pour l'une des raisons suivantes :

1. Lors du départ volontaire et définitif d'un employé régulier;
2. Lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;
3. Lors de la création d'un nouveau poste régulier;
4. Lorsqu'un employé quitte son poste régulier suite à l'obtention, conformément à la convention, d'un autre poste définitivement vacant;
5. Lorsqu'un employé quitte son poste régulier parce qu'il n'est plus en mesure d'en effectuer les tâches suite à une incapacité totale ou partielle permanente;

2.08 Service

a) Service continu

Durée ininterrompue pendant laquelle l'employé est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

b) Service actif

Les heures de travail et les heures rémunérées par l'Employeur sans qu'il y ait eu bris du lien d'emploi depuis sa première date d'embauche chez l'Employeur.

2.09 Stagiaire

Personne admise par l'Employeur dans le cadre d'un stage ou d'un programme de formation rémunéré ou non rémunéré.

2.10 Employé de projet

Personne embauchée dans le cadre d'un projet spécial.

La Municipalité peut embaucher des employés de projet en autant qu'elle respecte l'article 19.02 ou qu'elle ne réduise pas le nombre d'heures normalement comblées par un employé temporaire.

Les conditions d'emploi et de travail applicables à un employé de projet sont celles déterminées par le programme du projet et un tel employé n'est pas assujéti à la présente convention collective.

Le permis de conduire est obligatoire pour l'employé de projet.

2.11 Employé-étudiant

Employé qui fréquente l'école auprès d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation à titre d'étudiant régulier et qui poursuit ses études après la période estivale.

Suivant la réalisation d'un appel de candidatures advenant l'absence de candidat étudiant répondant aux exigences normales, la Municipalité pourra embaucher des employés saisonniers en autant qu'elle respecte l'article **20.02** ou qu'elle ne réduise pas le nombre d'heures normalement comblées par un employé temporaire.

Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à un employé-étudiant, sauf celles qui lui sont spécifiques.

Le permis de conduire est obligatoire pour l'employé étudiant.

La municipalité privilégie l'embauche d'étudiant fréquentant une institution reconnue par le ministère de l'Éducation à titre d'étudiant régulier et qui poursuit ses études après la période estivale.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**3.01 Reconnaissance du Syndicat**

- a) L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2414-A comme l'agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 17 avril 2001 par le Bureau du commissaire général du travail et ses amendements subséquents.
- b) L'Employeur reconnaît le conseiller technique du Syndicat comme porte-parole du Syndicat. Après entente préalable avec le directeur général ou son représentant, l'Employeur accorde l'entrée libre au conseiller technique du Syndicat pour s'occuper d'affaires syndicales.

3.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le français comme langue de communication interne de l'entreprise entre l'Employeur et ses employés.

3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention collective.

3.04 Si l'une des stipulations de la présente convention devient nulle en raison de toute législation applicable, elle sera réputée non écrite sans toutefois affecter les autres clauses de la convention.

3.05 Champ d'application

- A) Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de discrimination ou distinction injuste, toutes formes de représailles contre quelque employé et/ou représentant de l'Employeur que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques ou autres ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- B) La présente convention s'applique à tous les employés représentés par le certificat d'accréditation à l'article 3.01 a) comme suit :
 - a) L'employé régulier bénéficie de toute la convention collective.
 - b) L'employé en probation bénéficie des dispositions applicables de la convention collective sous réserve de toute disposition spécifique. Dans le cas de renvoi, l'employé en probation n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage.
 - c) L'employé régulier à temps partiel bénéficie des dispositions applicables de la convention collective à l'exception de l'assurance collective à moins qu'il ne soit admissible au régime et reçoit le paiement des avantages sociaux au prorata des heures travaillées dans la semaine.

- d) L'employé temporaire ne bénéficie de la convention collective que pour les articles suivants:
- i) 1 (but de la convention), 2 (définition des termes), 3 (droits et obligations des parties), 4 (régime syndical), 6 (procédure et règlement des griefs), 7 (arbitrage de griefs), 8.09, 11 (salaires), 12. (horaire de travail), 13.01 (**heures supplémentaires**), 14 (rappel), 17 (vacances annuelles sauf 17.08), 19 (sécurité au travail), 24 (mesures disciplinaires), 26 (formation), 27 (durée de la convention), annexe « C » (taux de salaires), l'annexe « D » (vêtements et équipements) et l'annexe « F » (employés temporaires);
 - ii) Relativement aux droits parentaux aux congés spéciaux et aux jours fériés, l'employé bénéficie des dispositions des lois et règlements qui lui sont applicables (Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles, etc.);
 - iii) Dans le cas du renvoi d'un employé temporaire, tel employé n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage lorsqu'il n'est pas inscrit sur la liste de rappel prévue à l'annexe « F ».
- e) L'employé admis comme stagiaire n'est pas assujéti à la convention.

Deux (2) stagiaires seulement sont admis pour l'unité, soit un (1) col blanc et un (1) col bleu.

3.06 Tableau d'affichage

Un tableau d'affichage situé **dans la cafétéria des personnes salariées** est à la disposition du Syndicat.

Le Syndicat peut afficher tout document identifié comme lui appartenant par la signature d'un de ses officiers et en envoie une copie à l'Employeur. Ces documents ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout nouvel employé doit, dès son embauche, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat. L'Employeur n'est toutefois pas tenu de congédier un employé dont l'adhésion au Syndicat est refusée ou qui en est expulsé par la suite.
- 4.02 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque employé, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat à compter du moment où il en est avisé par écrit par ce dernier. Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'employé qui suit l'avis mentionné plus haut et elles doivent apparaître sur les formules T-4 et relevé 1 de l'employé concerné.

- 4.03 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, chaque mois, la somme ainsi déduite ainsi que la liste des noms et adresses des employés, leur salaire de base et les montants retenus pour chacun d'eux.
- 4.04 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements des cotisations doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 4.05 Dans le cas de cotisations régulières ou spéciales, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 4.06 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, copie des statuts ainsi que le nom des officiers du Syndicat.

ARTICLE 5 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, peut obtenir un permis d'absence pour participation aux activités syndicales aux conditions spécifiées au présent article.
- 5.02 L'Employeur libère une (1) personne à la fois et si les besoins du service le permettent, deux (2) personnes, avec maintien du salaire, pour participer aux séances de négociation, de conciliation et de médiation.
- 5.03 L'Employeur libère sans perte de salaire un (1) employé membre de l'exécutif du Syndicat pour participer aux rencontres du comité patronal- syndical prévu à la présente convention collective.
- 5.04 L'Employeur libère, pour le temps requis et avec maintien du salaire, tout employé appelé comme témoin à une séance d'arbitrage impliquant les parties aux présentes.
- 5.05 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son représentant est habilité à demander les libérations pour activités syndicales à l'Employeur.
- 5.06 L'Employeur accorde des absences pour activités syndicales jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) jours ouvrables par année, dont quatre (4) avec maintien du salaire. Il est entendu que ces jours peuvent être partagés entre plusieurs délégués.
- 5.07 Malgré la clause 5.06, la Municipalité convient que ces journées seront cumulatives d'une année financière à l'autre pour un maximum de 24 jours, dont 12 jours avec maintien du salaire, et ce, pour la durée de la présente convention.
- 5.08 Pour bénéficier des jours d'absence visés aux articles 5.06 et 5.07, le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur du nom du délégué concerné au moins cinq (5) jours ouvrables précédant le jour d'absence sauf situation d'urgence où le préavis est de quarante-huit (48) heures.

ARTICLE 6 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Pour les fins de l'article 6 des présentes:

- a) Grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

Un salarié peut tenter de régler le problème avec le directeur général avant de soumettre un grief.

- b) Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

- c) Les délais sont de rigueur, ils ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.

- d) Une erreur de forme (c'est-à-dire qui n'en affecte ni la nature ni le fond) dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation; l'Employeur doit être informé au moins quatorze (14) jours avant une séance d'arbitrage d'une correction apportée à une erreur de forme.

- e) Tout grief doit mentionner les faits dont il origine et indiquer le règlement demandé.

6.02 Tout plaignant doit soumettre son grief par écrit au directeur général dans les **trente (30)** jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, le directeur général doit convoquer le Syndicat à une rencontre pour discuter du grief.

6.03 Si le directeur général **n'est pas en mesure de résoudre la mésentente**, le Syndicat doit soumettre le grief par écrit au Conseil municipal à l'attention du directeur général dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du directeur général.

Le directeur général doit faire part de la décision du Conseil par écrit au plaignant, dont copie au Syndicat, dans les **vingt (20) jours** ouvrables qui suivent la réunion régulière du Conseil municipal.

6.04 Si la décision du Conseil est insatisfaisante ou si elle n'est pas transmise dans le délai imparti, le Syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 7 des présentes et ce, dans les trente (30) jours de la réception de la décision du Conseil ou de l'expiration du délai qu'avait le conseil pour communiquer sa décision, selon le cas.

6.05 Tout règlement intervenu entre les parties jusqu'à la sentence arbitrale doit faire l'objet d'un écrit signé par les parties et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné.

ARTICLE 7 ARBITRAGE DES GRIEFS

- 7.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de règlement des griefs peuvent, en dernier ressort, être déférés à l'arbitrage.
- 7.02 Lorsqu'une partie défère un grief à l'arbitrage, elle en avise simultanément l'autre par écrit.
- 7.03 Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique; à défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties s'adresse au ministre pour qu'il nomme un arbitre conformément au Code du travail.
- 7.04 L'arbitre doit se conformer aux dispositions des présentes. Il ne peut pas ajouter, retrancher ou modifier la convention collective, ni rendre une décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, réduire ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 7.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné.
- 7.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 7.07 Sous réserve de 5.04, chaque partie assume les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants requis pour l'arbitrage.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 a) Tout employé embauché par l'Employeur pour devenir un employé régulier est soumis à une période de probation. Pour l'employé à temps complet et à temps partiel, cette période est de sept cent vingt (720) heures travaillées dans une période de neuf (9) mois consécutifs.

Lorsqu'un employé en période de probation devient un employé régulier, il se voit reconnaître de l'ancienneté et il acquiert alors les droits inhérents.

Lorsque l'employeur comble un poste d'employé régulier et que ce poste est obtenu par un employé temporaire, ce dernier devient un employé régulier dès qu'il obtient le poste pour la même fonction qu'il occupait. S'il ne s'agit pas de la même fonction, la probation est applicable. Le salarié peut revenir à son ancienne fonction.

- b) L'ancienneté signifie la durée de service chez l'Employeur tel que prévu à 2.08.

Si plus d'un employé est embauché le même jour, l'Employeur procède à un tirage au sort en présence d'un représentant syndical.

8.02 L'employé régulier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante ;
- c) lorsqu'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois ;
- d) lorsqu'il fait défaut de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à la poste, à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail. Copie de cet avis est remise au Syndicat et la preuve de la mise à la poste incombe à l'Employeur;
- e) Lorsqu'il est absent du travail sans un motif valable pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- f) à l'expiration des périodes prévues au paragraphe c) de la clause 8.03;
- g) à l'expiration de la période prévue au paragraphe a) de la clause 8.03.

8.03 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas et selon les modalités suivantes :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, reconnue comme tel par la CNESST, pour une durée de deux (2) ans;
- b) dans le cas de congé autorisé, avec ou sans solde: pour la durée du congé;
- c) durant une absence due à un accident ou une maladie, non reconnue comme un accident du travail ou une maladie professionnelle par la CNESST, pour une période d'un (1) an.

Après cette période, l'ancienneté ne s'accumule plus, mais elle est conservée pour une période supplémentaire de douze (12) mois.

8.04 Lorsqu'un poste normalement rempli par un employé régulier devient vacant de façon définitive et que l'Employeur décide de le combler, il doit le faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance et le combler selon les modalités qui suivent à la clause 8.06.

8.05 Lorsqu'un poste régi par la présente convention est nouvellement créé, il doit être affiché et comblé de la façon prévue à la clause 8.06.

8.06 Tout poste que l'Employeur décide de combler suite à une vacance ou tout poste nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de dix (10) jours ouvrables.

L'Employeur transmet simultanément au Syndicat tout avis de poste vacant lors de

l'affichage.

Le tableau d'affichage doit être situé dans l'endroit le plus accessible à tous les employés dans leur place régulière de travail.

8.07 Les indications devant apparaître sur l'affichage sont :

- a) le titre de la fonction;
- b) le nombre de postes vacants;
- c) l'endroit du travail;
- d) le taux de salaire applicable;
- e) les exigences normales de la tâche;
- f) le nom de la personne désignée par l'Employeur pour recevoir les candidatures;
- g) Les dates de début et de fin de l'affichage.

8.08 L'employé intéressé doit faire parvenir sa candidature par écrit à la personne désignée par l'Employeur, dont copie au syndicat, pendant la période de l'affichage.

- 8.09 a) L'employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ou qui, l'ayant posée, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes affichés.
- b) Lorsqu'un employé temporaire devient un employé régulier, son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauche en convertissant en journées, mois et années de services les heures que l'Employeur lui a rémunérées alors qu'il était un employé temporaire, en conformité avec la clause 2.08.

8.10 L'Employeur accorde le poste à l'employé régulier comptant le plus d'ancienneté parmi les candidats qui satisfont aux exigences normales du poste.

8.11 L'employé auquel le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail.

En tout temps pendant la période de familiarisation ou à son terme, l'employé peut renoncer au poste et réintégrer le poste qu'il occupait avant sa nomination, et ce, sans préjudice à ses droits dans la mesure où il donne un préavis de deux (2) jours ouvrables à l'Employeur.

Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé, il peut exiger en tout temps pendant la période de familiarisation ou à son terme qu'il retourne à son ancien poste; dans ce cas, l'Employeur a le fardeau de démontrer qu'il ne peut effectuer de manière satisfaisante les tâches de son nouveau poste.

8.12 L'employé auquel le poste est attribué reçoit, le cas échéant, l'augmentation du taux de salaire du nouveau poste lors de son entrée en fonction audit poste.

8.13 L'employé appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation bénéficie d'une période d'essai de six (6) mois durant laquelle il peut renoncer par écrit à ce poste et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous les droits qu'il avait avant son départ.

En tout temps pendant cette période de six (6) mois, l'Employeur peut retourner l'employé au poste qu'il occupait avant sa nomination sans préjudice aux droits de cet employé.

8.14 L'Employeur **publie, le 1^{er} avril de chaque année**, une liste d'ancienneté sur laquelle apparaissent les noms et prénoms des employés ainsi que leur date d'embauche.

ARTICLE 9 AFFECTATION TEMPORAIRE

9.01 Tout employé appelé à remplir temporairement, à la demande de l'employeur, un poste régi par la présente convention collective, mais autre que celui qu'il occupe régulièrement, reçoit pour la durée de son travail temporaire le taux de salaire fixé pour celui des deux (2) postes qui est le mieux rémunéré à la condition que ce travail temporaire dure deux (2) journées ou plus.

Lors des vacances du chef d'équipe aux travaux publics, celui-ci est remplacé par le journalier spécialisé. Ce dernier a droit au taux de salaire du chef d'équipe aux travaux publics.

9.02 À la fin de son affectation temporaire, l'employé réintègre le poste qu'il occupe régulièrement sans préjudice à ses droits.

9.03 Dans tous les cas d'affectation temporaire de plus de cinq (5) jours, l'Employeur attribue le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire immédiatement aux exigences du dit poste.

9.04 L'employé qui travaille en **heures supplémentaires** au cours d'une affectation temporaire est rémunéré au taux d'**heures supplémentaire**, en tenant compte du taux de salaire qu'il reçoit conformément à l'article 9.01.

ARTICLE 10 CRÉATION ET MODIFICATION DE FONCTION

10.01 Si l'Employeur crée une nouvelle fonction ou modifie substantiellement une fonction existante, toutes deux (2) couvertes par la présente convention, il en négocie le taux de salaire applicable avec le Syndicat.

10.02 À défaut d'entente entre les parties, le cas est soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue aux articles 6 et 7 des présentes.

ARTICLE 11 SALAIRES

11.01 Les taux de salaire de base payés pour chaque classification sont ceux apparaissant en l'annexe « C » de la présente convention.

Les échelles de salaires entrent rétroactivement en vigueur **au 1^{er} janvier 2024**.

11.02 Le salaire de l'employé lui est versé par chèque ou virement bancaire selon la procédure établie dans la municipalité, **chaque deux (2) semaines**.

Si le jeudi coïncide avec une journée non ouvrable, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

11.03 Pour une période donnée d'une année de calendrier, lorsque l'Employeur a versé des montants en trop à un employé, un avis écrit à cet effet est transmis à l'employé avec copie au Syndicat. L'Employeur ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec l'employé concerné; à défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat, l'Employeur procède au prélèvement d'un maximum de dix pour cent (10%) du salaire brut de l'employé, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. Dans le cas où l'employé quitte le service de l'Employeur, ce dernier déduit le montant total des sommes dues à la personne salariée.

ARTICLE 12 HORAIRE DE TRAVAIL

12.01 Employés de bureau

- a. La semaine régulière de travail de l'employé de bureau (cols blancs) est de trente (30) heures réparties en quatre (4) jours de sept heures et demie (7.5) heures chacun du lundi au jeudi.

Le service aux citoyens doit être assuré du lundi au jeudi de 9h00 à 12h00 et de 13h à 16h00.

L'horaire de travail de l'employé se situe à l'intérieur de la plage horaire suivante : du lundi au jeudi 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

- b. L'employé qui désire réduire ses heures de travail peut en faire la demande par écrit conjointement au directeur général et au syndicat, lesquels donneront suite, suivant entente, lorsque les conditions permettant de maintenir le service aux citoyens auront été établies.
- c. L'employé régulier dispose d'une (1) période d'une (1) heure non rémunérée pour son repas, de 12h00 à 13h00.

12.02 Employés manuels - Horaire régulier

La semaine de travail régulière des employés manuels à statut régulier temps complet est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante :

du lundi au jeudi de 7h00 à 17h00 et le vendredi de 8h00 à 12h00.

En cas d'urgence, un employé peut entrer au travail pour la période prévue entre 13h00 et 17h00 le vendredi. Il sera soit :

- rémunéré au taux d'**heures supplémentaires** pour les heures travaillées;
- compensé par un congé selon les dispositions énumérées aux articles 13.04 et 13.05 des présentes.

L'article 14.01 ne s'applique pas dans ce cas.

Une période de repas d'une (1) heure sans rémunération est accordée entre 12h00 et 13h00. Cependant, dans les cas d'urgence, il est permis d'alterner entre 11h30 et 13h30, pour une journée donnée. Dans ce cas, les employés concernés sont avertis d'avance.

12.03 Employé manuel - Horaire d'hiver

Pour la période située entre le 15 novembre d'une année et le 15 avril de l'année suivante, la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives et se situe entre 06h00 et 18h00 du lundi au vendredi. Tout comme à l'article 15.06, après entente avec la direction, la garde d'hiver peut commencer plus tôt et se terminer plus tard en fonction des conditions climatiques.

12.04 Employé manuel à statut temporaire

La semaine régulière des employés manuels à statut temporaire est d'un maximum de quarante (40) heures réparties du dimanche 00h01 au samedi 24h00 inclusivement. La journée régulière ne peut excéder douze (12) heures de travail.

Dispositions diverses

12.05 L'employé a droit sans perte de salaire à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. En cas d'urgence ou de nécessité du service, la période de repos peut être devancée ou décalée.

La période de repos est prise sur les lieux du travail.

12.06 Lorsqu'un salarié est appelé à se rendre disponible pour le Service des incendies à l'intérieur de son horaire régulier de travail ou à tout moment où il aurait dû travailler, celui-ci est rémunéré selon la convention collective.

ARTICLE 13 RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

13.01 Tout travail effectué par un employé en plus de ses heures régulières de travail est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire régulier.

Lors d'une fête chômée et payée, l'employé régulier est rémunéré à deux cents pour cent (200%) de son salaire régulier pour toutes les heures travaillées en plus du paiement de la fête. L'employé temporaire est rémunéré à 150% de son taux de salaire régulier.

Le dimanche, sauf pour les travaux de déneigement, l'employé est rémunéré à deux cents pour cent (200%) de son salaire régulier.

Tout travail supplémentaire doit être approuvé par l'Employeur.

13.02 a) L'employé qui doit travailler plus de deux (2) heures en **heures supplémentaires**, immédiatement avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées prise sur les lieux du travail. La période de repos est respectivement prise immédiatement avant ou après la journée normale de travail selon le cas visé.

b) L'employé requis de travailler en **heures supplémentaire** de son horaire, pour une période de quatre (4) heures ou plus, a droit à une allocation de repas de **(20) vingt dollars (20,00\$)** sauf si l'Employeur lui accorde une période d'une (1) heure pour prendre son repas.

Ce montant est indexé de 3% pour chacune des années prévues à la convention collective.

13.03 Le travail en **heures supplémentaires** est facultatif sauf pour les cas d'urgence.

Si un employé refuse de travailler en **heures supplémentaires** et qu'aucun autre employé ayant les qualifications requises n'accepte de le faire, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté dans la classe d'emploi où le travail en heures supplémentaires est requis.

Dans un tel cas, l'employé est tenu d'effectuer le travail supplémentaire.

13.04 Banque de temps

L'employé qui a travaillé en **heures supplémentaires** peut, s'il le désire, convertir ces **heures supplémentaires** en congé en accumulant des heures dans une banque de temps.

Le temps de travail effectué en **heures supplémentaires** est mis en banque en étant majoré de cinquante pour cent (50%).

L'employé peut ainsi accumuler jusqu'à **quarante (40)** heures non cumulatives d'une année à l'autre. Le cumul se fait du 15 novembre au 14 novembre de l'année suivante. Au cours de la période, l'employé peut utiliser et remettre des heures dans sa banque pour autant que celle-ci ne dépasse jamais **quarante (40) heures**. La reprise d'heure déjà accumulée se fait par période d'au moins **quatre (4) heures** à la fois.

Au 14 novembre d'une année, si la banque d'un employé compte toujours un solde d'heures, il doit obligatoirement se les faire payer.

- 13.05 Le moment de la prise de ces congés en temps remis est déterminé par entente entre l'employé et le directeur général. Ce dernier ne peut refuser une demande de congé sans raison valable. Si deux (2) employés font une demande de congé visant le même jour, l'ancienneté prime entre eux.
- 13.06 L'employeur consent à permettre la reprise de temps entre le 1^{er} juin et le 31 août à un employé si aucun autre employé ne se prévaut de vacances ou de mobile à ce moment. En d'autres circonstances, les congés en temps remis sont refusés entre le 1^{er} juin et le 31 août, exception faite de la période de quatre (4) heures relative à la garde d'été que l'on reprend le vendredi tel que prévu à l'article 15.11 des présentes.

ARTICLE 14 RAPPEL AU TRAVAIL

- 14.01 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières a droit à une rémunération au taux d'**heures supplémentaires** avec un minimum de trois heures et demie (3,5 h) au taux régulier.

Cependant, si le rappel a lieu dans l'heure qui précède immédiatement le début du travail régulier de l'employé **ou lorsque l'employé n'a pas quitté les lieux du travail**, le minimum prévu ci-dessus ne s'applique pas.

Lorsque le travail pour lequel l'employé a été rappelé est terminé, il lui est loisible de retourner chez lui. Les rappels subséquents dans cette même période rémunérée ne sont pas considérés comme un rappel au travail.

ARTICLE 15 AFFECTATION DE GARDE

- 15.01 La garde consiste à être disponible pour recevoir les appels en relation avec les urgences et être en mesure de se présenter sur place en dehors de l'horaire régulier de travail pour évaluer l'urgence de la situation ainsi qu'y donner suite s'il y a lieu. L'article 15.04 s'applique à partir du moment où l'employé est tenu de poser une action correctrice.
- 15.02 Les employés manuels ayant les qualifications nécessaires sont tenus, à la demande de la Municipalité, de se partager la garde.

15.03 L'employé de garde doit être en mesure de recevoir les appels en tout temps et de se rendre sur les lieux dans les soixante (60) minutes suivant l'appel.

15.04 L'employé tenu d'entrer au travail pour poser une action qui nécessite un déplacement à la suite d'une urgence, et ce, pendant qu'il est de garde, reçoit le montant le plus élevé des deux entre :

- son temps travaillé au taux de salaire régulier, majoré de 50%; ou
- un montant représentant trois heures et demie (3,5 h) de travail au taux du salaire régulier.

Ce montant est versé en plus de la prime de disponibilité (garde).

L'employé ainsi tenu d'entrer au travail doit effectuer une action correctrice.

Les modalités définies à 14.01 concernant les rappels au travail subséquents dans une même période rémunérée s'appliquent.

15.05 L'employé de garde utilise le véhicule fourni à cet effet par l'employeur et récupère ce véhicule au garage municipal pour vaquer à ses fonctions. En aucun cas un employé ne sera tenu d'utiliser son véhicule personnel pour effectuer la garde.

15.06 L'employeur met à la disposition de tout employé requis de recevoir des appels d'urgence, un appareil mobile.

L'employé qui désire utiliser son propre appareil, se voit allouer une allocation équivalente au forfait autrement payable par la municipalité.

Garde d'hiver

15.07 L'employeur met en place un système de garde pour la période d'hiver, soit du 15 novembre au 15 avril. Après entente avec la direction, la garde d'hiver peut commencer plus tôt et se terminer plus tard en fonction des conditions climatiques.

15.08 L'employé de garde l'hiver bénéficie d'une prime de disponibilité de **cent quatre-vingts dollars (180,00\$)** pour la semaine où il assume la garde en dehors de l'horaire régulier de travail. **La prime sera augmentée de dix dollars (10,00\$) pour chacune des années prévues à la présente convention collective.**

2024		180\$
2025		190\$
2026		200\$
2027		210\$
2028		220\$

15.09 L'employeur s'engage à payer les frais d'abonnement d'une application météo pour les personnes salariées de garde.

Garde d'été

- 15.10 L'employeur met en place un système de garde pour la période d'été, soit du 16 avril au 14 novembre.
- 15.11 L'employé de garde reçoit une prime de disponibilité équivalente à quatre (4) heures de temps de travail.
- 15.12 **Exceptionnellement**, ces quatre (4) heures sont mises en banque et doivent être reprises en congé compensatoire le vendredi soit en avant-midi ou en après-midi. **Cependant, s'il est requis de travailler pendant cette période, l'article 13.02 ne s'applique tant que le temps de travail demeure tel qu'établi en 12.02.**

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS

- 16.01 Un employé régulier a droit aux congés suivants à titre de fêtes chômées et payées au taux régulier de salaire;
- la Veille de Noël
 - le jour de l'An;
 - le lendemain du jour de l'An;
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la fête de la Reine;
 - la fête nationale **du Québec** ;
 - la fête du Canada ;
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâces;
 - le jour de Noël;
 - le lendemain de Noël;
 - la veille du jour de l'An.
- 16.02 Si l'un des jours mentionnés ci-dessus survient un samedi ou un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant ledit jour de fête, et ce, selon entente entre les parties. Malgré ce qui précède, les parties appliquent la Loi de la fête nationale des Québécois.
- 16.03 Pour avoir droit à la rémunération pour une (1) journée prévue à la clause 15.01, l'employé doit être au travail pendant toute la journée ouvrable précédente ou toute la journée ouvrable suivant ladite fête et dans le cas où l'employé est absent l'une (1) de ces journées, il doit l'être en vertu d'une des dispositions de la convention collective.

16.04 Un employé en période de probation a droit à la rémunération pour les fêtes chômées prévues à la clause 15.01 que s'il est à l'emploi de l'Employeur depuis au moins trente (30) jours ouvrables à compter de sa dernière date d'embauche au moment de la survenance de ladite fête et qu'il continue d'être à l'emploi le lendemain de la fête. La condition édictée à la clause 15.03 s'applique également à l'employé en période de probation.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES

17.01 L'employé a droit, selon sa période de service continu, à des vacances annuelles rémunérées selon ses gains bruts pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de référence.

- a) L'employé qui au 31 décembre de l'année courante, n'a pas accumulé un (1) an de service continu a droit à une (1) journée de vacances par mois de service pour un maximum de dix (10) jours ouvrables payés à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains bruts accumulés au cours de l'année de référence.
- b) **Après un (1) an de service continu, l'employé a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances; la paie de vacances est calculée à raison de six pour cent (6%) des gains bruts accumulés au cours de l'année de référence.**
- c) **Après trois (3) ans de service continu, l'employé a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances; la paie de vacances est calculée à raison de huit pour cent (8%) des gains bruts accumulés au cours de l'année de référence.**
- d) **Après sept (7) ans de service continu, l'employé a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances ; plus un (1) jour additionnel pour chacune des années qui excède sept (7) ans de service continu sans toutefois que le total de jours de vacances excède trente (30) jours; La paie de vacances est calculée à raison de dix pour cent (10%) des gains bruts accumulés au cours de l'année de référence.**

17.02 L'employé peut se voir remettre sa paie de vacances avant son départ à condition de faire une demande au directeur général dix (10) jours ouvrables à l'avance.

17.03 Lorsqu'un employé quitte de façon définitive le service de l'Employeur, il reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ.

17.04 Les vacances sont prises au cours de l'année qui suit immédiatement l'année de référence, soit du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

17.05 L'Employeur octroie la période de prise de vacances de chaque employé en tenant compte du choix exprimé, de l'ancienneté et des besoins du service:

- a) Les employés conviennent, par ordre d'ancienneté, avec le directeur général, de la date de leurs vacances au cours de l'année, et ce, avant le 30 avril de l'année de référence.
 - b) La liste est affichée le 15 mai et par la suite ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat et de l'Employeur.
 - c) Un employé peut prendre deux (2) semaines de vacances de façon continue, les vacances qui excèdent cette période ne peuvent être accordées en continuité avec la précédente période qu'aux conditions suivantes:
 - 1. qu'il y ait entente entre l'employé et l'Employeur, lequel ne peut
 - 2. refuser sans raison valable;
 - 3. que cela n'empêche pas un employé ayant moins d'ancienneté d'obtenir son choix de deux (2) semaines ou moins de vacances;
 - d) Dans le cas de vacances non prévues en vertu des paragraphes qui précèdent, la prise de vacances s'effectue après entente entre l'employé et l'Employeur.
- 17.06 Un employé, absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période projetée pour ses vacances ou qui est hospitalisé pendant ses vacances, peut en remettre la partie non prise à une date ultérieure fixée après entente préalable avec l'Employeur.
- 17.07 Lorsqu'un jour férié et payé survient durant la période de vacances d'un employé, cette journée peut être reprise à une date ultérieure déterminée après entente avec le directeur général, ou rémunérée au choix de l'employé.

17.08 Congés mobiles

L'employé régulier bénéficie, **au début de chaque année**, de cinq (5) journées mobiles rémunérées. Suivant entente, l'employé régulier qui effectue une tâche moindre qu'à temps plein bénéficie des journées mobiles au prorata, converti en heure, de son horaire travaillé par rapport à l'horaire du poste. Ces journées sont prises après entente avec le directeur général. Tout employé, obtenant le statut d'employé régulier au cours de l'année, bénéficie des journées mobiles selon le prorata des semaines travaillées durant l'année.

Ces journées ne sont pas cumulatives. Toute journée ou partie de journée non prise au 31 décembre de l'année sera monnayable à cinquante pour cent (50%) au salarié.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

- 18.01 Tout employé bénéficie d'une absence autorisée sans perte de salaire dans les cas suivants: (LNT art 80).
- a) mariage de l'employé : trois (3) jours;

L'employé peut demander deux (2) jours supplémentaires sans solde.

- b) décès:
- i. du conjoint, d'un enfant de l'employé **ou un enfant de son conjoint**: cinq (5) jours;
 - ii. du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur de l'employé : trois (3) jours;
 - iii. iii) du beau-père, de la belle-mère de l'employé : deux (2) jours;
 - iv. iv. d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant de l'employé : un (1) jour, celui des funérailles.
- c) deux (2) jours, soit pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

L'employé peut demander trois (3) journées supplémentaires sans solde.

18.02 Dans les cas prévus à i. et ii. du sous-paragraphe b), l'employé concerné a droit à un (1) jour additionnel d'absence si la cérémonie a lieu à plus de 200 km de son domicile; il peut également bénéficier d'une période additionnelle d'absence de cinq (5) jours sans solde.

Enfin, dans les cas prévus à i. du sous-paragraphe b), si le décès survient pendant les vacances de l'employé, il peut reporter la partie non prise à une date convenue avec l'Employeur. Les dispositions de 18.03 s'appliquent alors en faisant les modifications qui s'imposent.

18.03 Les jours prévus ci-dessus ne sont payés que s'ils sont des jours ouvrables pour l'employé concerné. De plus, aucun de ces jours d'absence n'est payé s'il coïncide avec toute autre absence payée en vertu de la présente convention.

Dans le cas d'un décès, les jours d'absence sont consécutifs et sont comptés à partir de et incluant le jour du décès ou des funérailles.

Dans le cas du mariage de l'employé, les jours d'absence sont consécutifs et sont comptés à partir de et incluant la veille du jour du mariage.

18.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir au préalable l'Employeur de son absence et produire, si demandée, la preuve ou l'attestation de ces faits.

18.05 L'employé appelé comme témoin dans un litige où il n'est pas parti ou comme juré ne subit aucune réduction de salaire pendant le temps où il est requis d'agir comme tel et ce, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables pour une même affaire. Cependant, il doit remettre à l'Employeur les frais de taxation auxquels il a droit sauf pour les repas et frais de déplacement.

ARTICLE 19 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 L'Employeur prend les mesures appropriées afin d'assurer la santé et la sécurité des employés lorsqu'ils sont au travail. Les employés s'engagent à respecter les directives de l'Employeur en ce sens ainsi que les éléments de sécurité d'usage mis à leur disposition pour les travaux à réaliser. L'employé s'assure d'être sécuritaire pour lui et ceux qui l'entourent.

19.02 Les parties aux présentes coopèrent pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des employés.

Dans le but de rencontrer l'objectif prévu à l'alinéa précédent, les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité au travail dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

Ce comité se rencontre sur demande de l'une ou l'autre des parties et au moins une fois par année de calendrier.

19.03 La liste des équipements que l'Employeur fournit conformément à la LSST se retrouve à l'annexe « D ».

ARTICLE 20 SÉCURITÉ D'EMPLOI

20.01 Advenant la fusion, l'annexion, le regroupement, l'entente de service, l'aliénation ou le changement de structure juridique de l'Employeur, celui-ci prendra les mesures appropriées pour protéger ses employés et leur assurer tous les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention ou à la Loi sur l'organisation territoriale municipale (Loi 124 – 2000 Chapitre 27).

20.02 Aucun employé dont le nom apparaît à l'annexe « A » de la présente convention ne sera mis à pied ni ne subira de réduction d'heures de travail du fait de quelques transformations dans les méthodes de travail, dans les structures juridiques de l'Employeur ou l'attribution de contrats ou sous-contrats par la Municipalité.

20.03 L'employé régulier visé par une mise à pied a droit à un préavis écrit, dont copie au Syndicat, d'au moins cinq (5) jours ouvrables mentionnant la cause de la mise à pied.

Pour avoir droit au préavis, l'employé concerné doit avoir été au travail, depuis sa dernière embauche ou son rappel, pendant au moins quarante-cinq (45) jours avant la date projetée de la mise à pied.

À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé en lui versant, pour chaque jour d'insuffisance de l'avis, l'équivalent d'une journée à son taux régulier de salaire.

- 20.04 L'employé qui consent volontairement pour des motifs personnels (rétrogradation volontaire) à occuper un poste dont les responsabilités sont moindres et dont l'échelle salariale est inférieure; pourra suivant entente entre l'Employeur et le syndicat occuper un tel poste. Le cas échéant, le salaire de l'employé ne pourra dépasser le maximum de l'échelle du poste à intégrer.
- 20.05 L'employé justifiant cinq (5) ans de service qui par suite d'une incapacité physique est incapable de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité de travail peut, après entente entre les parties, être affecté à un autre poste pour lequel il est qualifié et capable d'exécuter les tâches inhérentes pourvu qu'un tel poste soit disponible.

La personne salariée conserve son salaire si celui-ci est plus avantageux. Cependant, l'employé ne bénéficiera des augmentations salariales annuelles que lorsque son salaire correspondra à la grille salariale en vigueur du nouveau poste.

ARTICLE 21 SÉCURITÉ SOCIALE

- 21.01 L'Employeur adhère au régime collectif d'assurances mis à la disposition des municipalités par la MRC des Chenaux, au bénéfice de ses employés réguliers.

Le régime collectif d'assurances et les protections visées sont ceux en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

L'Employeur et les employés réguliers contribuent dans une proportion de cinquante pour cent (50%) au paiement des primes et taxes afférentes.

- 21.02 Le régime collectif d'assurance peut être modifié après entente entre le Syndicat et la Municipalité.

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE

- 22.01 L'employeur adhère au Régime de retraite des employés municipaux du Québec, de la Fédération québécoise des municipalités.

- 22.02 Le régime de retraite compte un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées.

Pour le volet à prestations déterminées, les cotisations de l'employé et de l'employeur sont fixées par règlement du régime. Au moment de signer les présentes, le taux de cotisation de l'employé est fixé à 6,765% (2019) du salaire brut de l'employé et celui de l'employeur à 6,785% (2023).

Pour le volet à cotisations déterminées, la cotisation de l'employé est fixée à 0,5% du salaire brut et l'employeur assume la différence entre le coût total de la cotisation qu'il a lui-même déterminé et 0,5% déjà versée par l'employé. Au moment de signer les présentes, le taux de cotisation de l'employé est fixé à 0,5% et celui de l'employeur à 0,5%.

22.03 Option de retrait

- a) Les salariés régis par la présente convention peuvent, par l'entremise du Syndicat, se retirer collectivement du *Régime de retraite des employés municipaux du Québec* selon les modalités prévues au dit régime, et ce, afin d'adhérer au *Régime de retraite par financement salarial de la FTQ*;
- b) Un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours serait alors transmis à l'employeur au plus tard le dernier jeudi du mois d'octobre de l'année en cours.
- c) Dans l'éventualité où le Syndicat exerce cette option de retrait, les autres groupes régis par l'employeur pourront se joindre au présent groupe pour bénéficier des mêmes avantages.

ARTICLE 23 PROTECTION EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

23.01 Tout employé régulier bénéficie, au début de chaque année, d'une banque équivalente à six (6) jours de congé de maladie en cas de maladie ou accident hors du travail. Suivant entente, l'employé régulier qui effectue une tâche moindre qu'à temps plein bénéficie des journées de maladie au prorata, converti en heure, de son horaire travaillé par rapport à l'horaire du poste. Cet article s'applique aussi pour les absences de l'employé relatives à un parent ou à titre de proche aidant; (LNT article 79.1)

Ces congés sont monnayables et payables à la fin de chaque année.

23.02 a) L'Employeur peut exiger un certificat médical pour une absence de deux (2) jours consécutifs et plus. Dans les cas douteux d'absence, il peut demander dès la première journée un certificat médical.

b) L'Employeur peut, à ses frais, requérir d'un employé un examen médical en lui précisant les motifs.

23.03 Sous réserve de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles, l'employé victime d'un accident de travail continue de recevoir de l'Employeur son salaire régulier pour les quatorze premiers jours d'absence. Par la suite l'employé reçoit son indemnisation de la CNESST.

23.04 **Selon entente et suivant analyse des besoins**, l'employeur peut accorder un ou des congés sans solde dont le maximum n'excède pas trente (30) jours par année, à un salarié régulier qui en fait la demande.

À son retour, le salarié réintègre le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve de tout mouvement de personnel intervenu en son absence conformément à la convention collective.

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

24.01 a) Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits donnant ouverture à une sanction.

Dans ce même délai, l'Employeur fait parvenir un avis écrit à l'employé concerné dont copie au Syndicat.

b) Les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés après entente entre les parties.

24.02 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitrable selon la procédure prévue aux articles 6 et 7 de la convention.

24.03 Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre l'employé lorsqu'il s'est écoulé une période de douze (12) mois pendant laquelle l'employé n'a reçu aucune mesure disciplinaire.

24.04 a) Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

b) Les mesures disciplinaires sont imposées pour une cause juste et suffisante, progressivement compte tenu de la gravité de la ou des fautes reprochées.

c) Les mesures disciplinaires sont l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension sans rémunération et le congédiement.

ARTICLE 25 DISPOSITIONS DIVERSES

25.01 Il est loisible à l'Employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les employés actuellement au service de l'Employeur, souffrant de déficience physique et dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge. Dans ce cas, il doit y avoir entente entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.

ARTICLE 26 FORMATION

- 26.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et s'engagent à coopérer à cette fin.
- 26.02 Aux fins de la présente convention, l'expression « formation » s'entend de toute formation théorique et/ou pratique déterminée par l'Employeur dans le but de permettre aux employés d'acquérir les connaissances et habiletés spécifiques requises pour accomplir normalement une fonction ou partie de fonction à l'exclusion de la formation générale de base dispensée en institution d'enseignement.
- 26.03 a) La formation requise dans le cadre du présent article doit être donnée autant que possible durant les heures régulières de travail.
- b) Lorsque la formation est donnée à l'extérieur de la municipalité, celle-ci maintient le taux de salaire régulier de l'employé pour toutes les heures de formation et lui rembourse ses frais de déplacements et de repas selon les taux prévus par la Politique du Conseil municipal, le tout sur présentation des pièces justificatives. Les frais de remboursement ne peuvent couvrir de dépenses liées à des boissons alcoolisées.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION

- 27.01 La convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier **2024** et le demeure jusqu'au 31 décembre **2028**.
- Les échelles de salaire prévues à l'article 11.01 et à l'annexe « C » ont un effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier **2024**.
- 27.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou que le Syndicat exerce son droit de grève, soit le premier des événements à intervenir.
- 27.03 Les sommes rétroactivement dues ainsi que le bonus lié à la signature de la convention collective pour chaque employé visé par l'unité de négociation sont versées dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

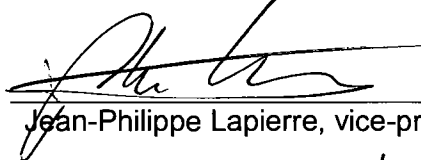
(Article 27 – Durée de la convention suite)

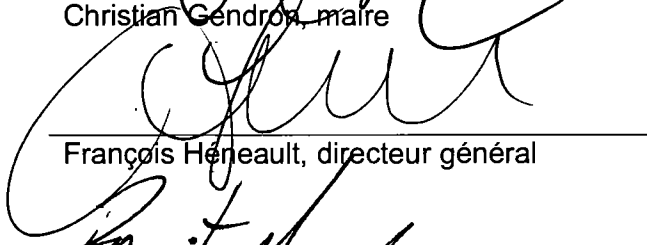
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Geneviève-de-Batiscan, ce **5 février 2024**.

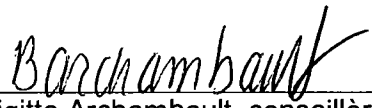
Municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan

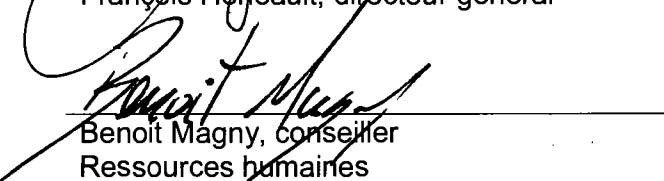
Syndicat canadien de la fonction publique
section locale 2414-A


Christian Gendron, maire


Jean-Philippe Lapierre, vice-président


François Héneault, directeur général


Brigitte Archambault, conseillère syndicale


Benoit Magny, conseiller
Ressources humaines

ANNEXE « A »**LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET ANCIENNETÉ****MUNICIPALITÉ DE STE-GENEVIÈVE-DE-BATISCAN**

Nom	Fonction	Statut	Ancienneté
	Adjointe administrative	Régulier temps complet	1996-03-01
	Journalier spécialisé	Régulier temps complet	2020-07-27
	Journalier spécialisé	Régulier temps complet	2023-05-22

ANNEXE « B »**SOMMAIRE DE FONCTIONS**

La description sommaire des fonctions suivantes n'est pas une description exhaustive des tâches de ces fonctions. Elle n'y apparaît qu'à titre indicatif essentiellement aux fins du classement des fonctions.

Journalier spécialisé

Le journalier spécialité est titulaire d'un permis de conduire de classe 1 ou 3 et d'un certificat d'opérateur de réseau d'eau potable (OTUFD) et/ou d'un certificat d'opérateur traitement des eaux usées (OW-2).

Sous l'autorité **du directeur général ou du directeur de travaux publics**, le journalier spécialisé :

- Participe et effectue divers travaux d'entretien et de réparation des chemins, terrains, bâtisses et autres immeubles et équipements de la Municipalité;
- Participe à l'opération du système d'aqueduc **et d'assainissement des eaux**;
- Assiste le chef d'équipe pour les services techniques et l'approvisionnement;
- Accomplit toute autre tâche connexe à sa fonction que lui assigne son supérieur.

Journalier

Le journalier est titulaire d'un permis de conduire de classe 1 ou 3.

Sous l'autorité **du directeur général ou du directeur de travaux publics**, le journalier :

- Participe et effectue divers travaux d'entretien et de réparation des chemins, terrains, bâtisses et autres immeubles et équipements de la Municipalité;
- Accomplit toute autre tâche connexe à sa fonction que lui assigne son supérieur.

Adjointe administrative

Sous l'autorité du directeur général/secrétaire-trésorier, l'adjointe administrative :

- Effectue les encaissements incluant la fermeture des modules encaissement et taxation, les dépôts et la facturation diverse de la municipalité;
- Effectue divers travaux de soutien administratif reliés à la comptabilité, au secrétariat et aux services aux citoyens;
- Effectue la facturation et l'encaissement des taxes foncières et autres revenus;
- Tient à jour le rôle d'évaluation et les dossiers de propriétés;
- Rédige les procès-verbaux et voit à la mise à jour des règlements;
- Agit à titre de réceptionniste-téléphoniste;
- Est appelé à participer à divers comités;
- Est appelé à apporter un soutien administratif à divers comités;

- Organise et tient à jour un système de classement;
- Donne assistance au directeur général/secrétaire-trésorier et l'inspecteur municipal;
- Accomplit toute autre tâche connexe à sa fonction que lui assigne son supérieur.

Appariteur et concierge

Sous l'autorité du directeur général, l'appariteur et concierge :

- Assure la propreté du bureau municipal et de son entrée;
- Il balaie, passe l'aspirateur, lave, nettoie et cire s'il y a lieu, les planchers, les murs des locaux et des salles de bains;
- Il époussette, nettoie, lave et cire le mobilier et les boiseries;
- Range les meubles légers, vide et nettoie les paniers à rebuts et les cendriers;
- Lave les vitres, les stores vénitiens et les tableaux;
- Effectue le grand ménage annuel;
- Accomplit toute autre tâche connexe à sa fonction que lui assigne son supérieur.

ANNEXE « C »**ÉCHELLES SALARIALES**

Les employés bénéficient des augmentations salariales suivantes.

La progression dans les échelons se fait au 1^{er} janvier de chaque année.

Journalier spécialisé						
Échelon	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	Repositionnement	3%	3%	3%	3%	3%
1: 0-12	26,10 \$	26,88 \$	27,69 \$	28,52 \$	29,38 \$	30,26 \$
2: 12-24	26,83 \$	27,63 \$	28,46 \$	29,31 \$	30,19 \$	31,10 \$
3: 24-36	27,55 \$	28,38 \$	29,23 \$	30,10 \$	31,01 \$	31,94 \$
4: 36 et plus	29,00 \$	29,87 \$	30,77 \$	31,69 \$	32,64 \$	33,62 \$

Journalier						
Échelon	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	Repositionnement	3%	3%	3%	3%	3%
1: 0-12	23,49 \$	24,19 \$	24,92 \$	25,67 \$	26,44 \$	27,23 \$
2: 12-24	23,96 \$	24,67 \$	25,41 \$	26,18 \$	26,96 \$	27,77 \$
3: 24-36	24,66 \$	25,40 \$	26,17 \$	26,95 \$	27,76 \$	28,59 \$
4: 36 et plus	25,90 \$	26,67 \$	27,47 \$	28,30 \$	29,15 \$	30,02 \$

Agente administrative						
Échelon	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	Repositionnement	3%	3%	3%	3%	3%
1: 0-12	26,10 \$	26,88 \$	27,69 \$	28,52 \$	29,38 \$	30,26 \$
2: 12-24	26,83 \$	27,63 \$	28,46 \$	29,31 \$	30,19 \$	31,10 \$
3: 24-36	27,55 \$	28,38 \$	29,23 \$	30,10 \$	31,01 \$	31,94 \$
4: 36 et plus	29,00 \$	29,87 \$	30,77 \$	31,69 \$	32,64 \$	33,62 \$

ANNEXE « D »**VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS**

1. L'Employeur fournit au besoin les vêtements et équipements suivants **aux employés cols bleus** :
 1. Chapeau de sécurité
 2. Habit de pluie
 3. Bottes de caoutchouc et feutre
 4. Gants de caoutchouc
 5. Gants de cuir
 6. Gants ignifugés pour soudeur
 7. Mitaines
 8. Couvre-tout ou salopette
 9. Salopette ignifugée pour soudeur
 10. Manteau avec bande réfléchissante pour l'automne et le printemps
 11. Manteau avec bande réfléchissante pour l'hiver
 12. **Quatre (4) paires de pantalons de travail pour la première année de la convention aux employés réguliers et aux employés ayant terminé leur période de probation, puis deux (2) paires par année pour les années subséquentes couvertes par la présente convention.**

2. Tous les vêtements et équipements fournis aux employés sont et demeurent la propriété de l'Employeur. Il est strictement défendu à l'employé de revendre toute pièce de son équipement et tout employé qui quitte le service doit retourner ses équipements et vêtements à l'Employeur.

À défaut, l'Employeur retient sur les sommes dues à l'employé les montants équivalents aux articles non retournés.

3. L'employeur a le devoir d'obliger tous les employés à porter les vêtements qu'il juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la sécurité et la santé des employés, conformément à la LSST.

4. Si, au cours de ses fonctions, un employé détériore ou déchire quelque partie de son vêtement, brise ou détériore une partie de ses vêtements ou de son équipement, l'Employeur s'engage, à sa discrétion, ou bien à remettre en bon ordre d'usage ou en payer le coût de réparation, ou à les remplacer si nécessaire, à la condition que cette détérioration ne soit pas attribuable à une faute manifeste de la part de l'employé.

5. Dans tous les cas où des pièces de vêtements ou d'équipements sont perdues, volées ou endommagées, l'employé est tenu de les remplacer, à ses propres frais, par des articles de même fabrication et de même qualité, si cette perte ou ce vol ou dommage sont attribuables à une faute manifeste de sa part.

6. L'employé à qui la Municipalité est tenue de fournir des bottes de sécurité sera remboursé au besoin pour un maximum de **deux cent vingt-cinq (225,00\$)** dollars. Le salarié a l'obligation de retourner les bottes à être remplacées.

ANNEXE « E »CONVENTION CONCERNANT LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

1. Est jointe à cette convention une liste d'employés temporaires au service de la Municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan par ordre de priorité de durée de service comportant en égard de chaque nom des qualifications reconnues, ainsi que la durée de service en jours et/ou en heures.
2. Cette liste est compilée régulièrement et remise sur demande du Syndicat avant le 1^{er} mai et avant le 1^{er} octobre de chaque année. Sept (7) heures de travail effectif pour un col blanc et huit (8) heures de travail effectif pour un col bleu correspondent à une journée de travail. Seule la dernière liste ainsi compilée sert à l'application des présentes.
3. Sous réserve de l'article 1 de la présente annexe, le droit à être inscrit sur cette liste de rappel pour les employés nouvellement embauchés s'acquiert après quatre-vingt-dix (90) jours de travail à l'intérieur d'une période de deux (2) ans de compilation, débutant à la date d'embauchage et se terminant deux (2) ans plus tard.

Ce droit se perd dans le cas où, pendant une période de compilation de deux (2) ans, débutant à la fin de la période de deux (2) ans de compilation du paragraphe précédent, l'employé n'a pas acquis au moins quatre-vingt-dix (90) jours de travail, ou à la date de son licenciement si celui-ci est postérieur à la fin de la période de compilation.

4. Pour tous les employés temporaires, le droit d'être inscrit sur la liste de rappel se perd dans les cas suivants :
 - A) Dans le cas où un employé refuse **d'effectuer** un travail qui lui est assigné et pour lequel il est qualifié.
 - B) Pour l'une des causes énumérées à l'article 8.02 de la convention collective.
 - C) Lorsque l'employé n'a pas répondu à cinq (5) rappels de retour au travail pendant une période de six (6) mois de compilation.
 - N.B : a) Quel que soit le nombre d'appels dans une journée, cela ne constitue qu'un seul rappel.
 - b) Après deux (2) rappels sans réponse à un employé, l'Employeur avise verbalement le Syndicat.

5. En toutes circonstances, aucun employé ne peut exécuter des tâches pour lesquelles l'Employeur ne lui reconnaît pas les qualifications, après une période de familiarisation de cinq (5) jours de travail.
6. L'Employeur s'engage, lorsqu'il a besoin d'effectifs additionnels, à faire appel en priorité aux employés inscrits sur cette liste dans l'ordre de durée de service dans la mesure qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche après une période de familiarisation de cinq (5) jours de travail, ou que leur qualification soit reconnue sur la liste.

7. Le rappel se fait par téléphone, s'il n'y a pas de réponse, l'employé ainsi rappelé est considéré comme non disponible. Un registre des appels, des mises à pied et des nouveaux embauchés est fourni sur demande du Syndicat le premier de chaque mois.

LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

MUNICIPALITÉ DE STE-GENEVIÈVE-DE-BATISCAN		
Employé temporaire	Qualifications reconnues	Service accumulé

ANNEXE « F »

19-01-08

ADOPTION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Il est proposé par M. Yanick Godon, appuyé par Mme Marie-Claude Samuel et résolu à l'unanimité des conseillers d'adopter la politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail. **ADOPTÉE**

LETTRE D'ENTENTE N° 1**ENTRE : Municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan**

ci-après appelée l' « Employeur »

ET : Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2414-A

ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : Fonds de Solidarité

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. À cette fin, l'Employeur convient de verser au Fonds de solidarité pour et au nom de chaque employé régulier qui désire participer au Fonds, dans un compte RÉER, la contribution de l'employé et la contribution de l'Employeur, tel que prévu à l'article 22.01 de la convention collective si l'employé a choisi ce mode de participation.
3. De plus, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion pour le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

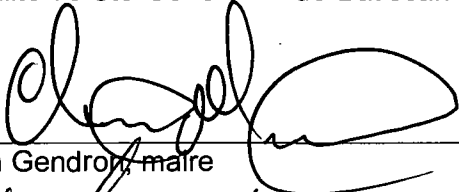
Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour l'employé qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur la paie les allègements fiscaux lorsqu'ils participent au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

4. Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements avec un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur et au Fonds de solidarité. Lorsque l'avis est transmis à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.


(Lettre d'entente n° 1 suite)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Geneviève-de-Batiscan, ce **5 février 2024**.


Municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan



Christian Gendron, maire

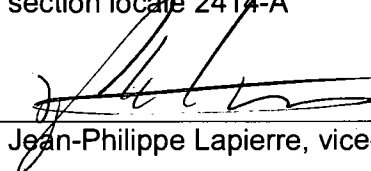


François Héneault, directeur général



Benoit Magny, conseiller
Ressources humaines

Syndicat canadien de la fonction publique
section locale 2414-A



Jean-Philippe Lapierre, vice-président



Brigitte Archambault, conseillère syndicale

LETTRE D'ENTENTE N° 2**ENTRE : Municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan**

ci-après appelée l' « Employeur »

ET : Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2414-A

ci-après appelé le « Syndicat »

OBJET : Entente salariale M^{me} [REDACTED] – adjointe administrative

CONSIDÉRANT les modifications salariales pour le poste d'adjointe administrative.

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir les conditions salariales de M^{me} [REDACTED] et ce, jusqu'au moment de sa retraite.**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente.
2. L'employeur s'engage à rémunérer M^{me} [REDACTED] selon l'échelle salariale établie dans la présente entente, et ce, jusqu'au moment de sa retraite.

2024	2025	2026	2027	2028
30,56\$	31,48\$	32,42\$	33,39\$	34,40\$

3. L'employeur s'engage à remettre un montant forfaitaire **unique** de mille cinq cent cinquante dollars (1 550,00\$) (imposable) à M^{me} [REDACTED] et ce, trente (30) jours après la signature de la présente convention collective.
4. L'employeur s'engage pour les années futures à appliquer les augmentations annuelles négociées par les parties.
5. Les parties conviennent qu'au départ à la retraite de M^{me} [REDACTED] l'annexe « C » sera appliquée à la personne salariée qui sera embauchée au poste d'adjointe administrative pour la municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan.

(Lettre d'entente n° 2 suite)

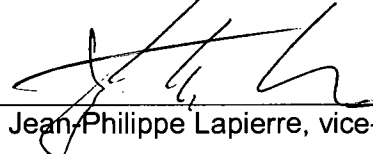
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Geneviève-de-Batiscan, ce **5 février 2024**.

Municipalité de Ste-Geneviève-de-Batiscan

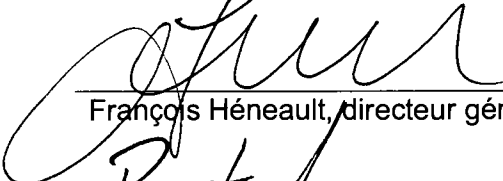
Syndicat canadien de la fonction publique
section locale 2414-A




Christian Gendron, maire



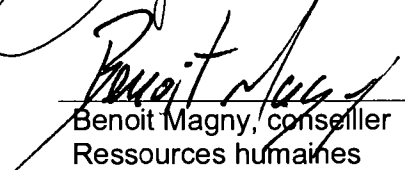
Jean-Philippe Lapierre, vice-président



François Héneault, directeur général



Brigitte Archambault, conseillère syndicale



Benoit Magny, conseiller
Ressources humaines