

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-5546

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-8974

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-AIMÉ DES LACS 119, RUE PRINCIPALE SAINT-AIMÉ-DES-LACS QC G0T 1S0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5357 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2024-06-19	Nombre de salariés visés : 6	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2024-07-05		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2024-07-18
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-AIMÉ-DES-LACS**

ET

**SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5357**

**1^{er} JANVIER 2023
AU 31 DÉCEMBRE 2027**



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	2
ARTICLE 4	COOPÉRATION.....	2
ARTICLE 5	DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 6	CLASSIFICATION	5
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ	6
ARTICLE 8	UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ / POSTES VACANTS, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	8
ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 10	SALAIRES.....	12
ARTICLE 11	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	13
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES	14
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE.....	16
ARTICLE 14	CONGÉS DE MALADIE, MOBILES ET POUR OBLIGATIONS PARENTALES.....	18
ARTICLE 15	CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX.....	19
ARTICLE 16	CONGÉS SANS TRAITEMENT	19
ARTICLE 17	ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 18	TRANSPORT	22
ARTICLE 19	PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	22
ARTICLE 20	RÉGIME SYNDICAL	23
ARTICLE 21	COMITÉS.....	24
ARTICLE 22	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	25
ARTICLE 23	ARBITRAGE	25
ARTICLE 24	MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
ARTICLE 25	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	27
ARTICLE 26	ASSURANCES COLLECTIVES	27
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE.....	27
ARTICLE 28	CHANGEMENT DE STRUCTURE.....	28



ARTICLE 29	PROTECTION JUDICIAIRE	28
ARTICLE 30	JURÉ OU TÉMOIN.....	28
ARTICLE 31	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT.....	28
ARTICLE 32	VALIDITÉ	29
ARTICLE 33	RÉTROACTIVITÉ.....	29
ARTICLE 34	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION	30
ANNEXE 1	CLASSIFICATION AU 1 ^{ER} JANVIER 2023	31
ANNEXE « A »	LISTE DES EMPLOYÉS AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI	32
ANNEXE « B »	LISTE DES EMPLOYÉS SAISONNIERS	33
ANNEXE « C »	34
ANNEXE « D »	35



ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention régit les relations et les conditions de travail justes et équitables entre la Municipalité et ses employés couverts par le certificat d'accréditation (AQ-2001-8974) émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), section locale 5357.
- 1.2 Le but visé par la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur, le syndicat et tous les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail, la protection des employés et de la propriété et, d'autre part, d'offrir un service de qualité.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.1 La Municipalité de Saint-Aimé-des-Lacs reconnaît que le syndicat est un partenaire privilégié et entend lui donner la place qui permet et favorise l'application de la présente entente.
- 2.2 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter les employés et conclure toute entente en leur nom.
- 2.3 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties ayant pour fin l'application des présentes et ses résultantes. Chacune des parties peut s'adjoindre toute personne ressource si nécessaire.
- 2.4 Aucune entente individuelle ne peut intervenir entre l'employeur et un ou plusieurs employés à moins que telle entente ait été préalablement autorisée par écrit par le syndicat.
- 2.5 Sauf dans une situation d'urgence, toute personne qui n'est pas visée au certificat d'accréditation n'exécute pas les tâches remplies par les membres de l'unité visée par la présente.
- 2.6 La convention ne s'applique pas à l'employé qui, après entente avec le syndicat, est embauché sous l'égide d'un programme gouvernemental ou d'un programme prévu pour parfaire sa formation ou faciliter son adaptation au travail. Il est toutefois convenu que les employés de ces programmes n'auront pas pour effet de réduire le nombre de postes couverts par la présente convention. Les heures travaillées par un employé sous l'égide d'un programme ne seront pas reconnues dans le calcul de l'ancienneté dans l'éventualité où cet employé était par la suite embauché à titre d'employé saisonnier, temporaire ou permanent.



ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.1 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 COOPÉRATION

- 4.1 L'employeur s'engage à traiter tous les employés avec considération et le syndicat s'engage à encourager ses employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

- 5.1 **Ancienneté** : période totale en années, mois et jours pendant laquelle un employé a été en service continu pour la Municipalité dans des emplois couverts par l'unité de négociation à compter du premier jour de sa période d'essai, si celui-ci n'a pas été à l'emploi comme employé temporaire ou saisonnier. Le calcul de l'ancienneté se fait selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

La période où l'employé travaille à titre d'employé temporaire ou saisonnier lui est reconnue de façon cumulative dans le calcul de son ancienneté. L'ancienneté dans ce cas est calculée selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

- 5.2 **Conjoints** :

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

- 5.3 **Date d'embauche** : date du premier jour de prestation de travail ou de la date de la résolution du conseil municipal autorisant l'embauche d'un employé, la première des deux (2) dates prévalant.

Lorsque deux (2) ou plusieurs employés ont la même date d'embauche, la détermination concernant leur éventuel droit de rappel à titre d'employé étudiant, d'employé temporaire, d'employé saisonnier ou droit d'ancienneté, s'il en est, est faite dans les trente (30) jours de la date d'embauche au moyen d'un tirage au sort en présence d'un représentant de l'employeur et du syndicat. Les résultats du tirage au sort sont communiqués par écrit aux personnes concernées.



- 5.4 **Employé** : salarié couvert par le certificat d'accréditation AQ-2001-8974 émis par le Commissaire du travail en faveur de la section locale 5357 du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 5.5 **Employé saisonnier** : employé embauché pour une période minimum de vingt-quatre (24) semaines régulières et consécutives, neuf cent soixante (960) heures à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, mais d'un maximum de trente-six (36) semaines régulières à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs avant que l'employeur ne s'engage à procéder à l'affichage d'un poste permanent.

Le rappel de ces employés est effectué conformément à la liste prévue à l'annexe « C ».

L'employeur peut aussi utiliser les services d'un employé saisonnier pour remplacer un employé permanent absent et ceci pour la durée de l'absence. Dans un tel cas, ce remplacement n'est pas considéré pour les fins du calcul du nombre de semaines prévu au présent article.

- 5.6 **Employé permanent** : employé titularisé à un ensemble de tâches requérant qu'il y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures régulières de travail et ayant complété la période de probation prévue à la convention collective. La liste des employés de l'annexe « A » fait état des employés permanents et de leur ancienneté.
- 5.7 **Employé en période de probation** : employé permanent, saisonnier ou temporaire affecté à un poste, mais qui n'a pas complété la période de probation telle que définie à l'article 5.19. Cet employé est assujéti à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéfices du régime de retraite, du régime d'assurance collective et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi à moins que cet employé avait déjà ces avantages auprès de l'employeur avant le début de sa période d'essai.
- 5.8 **Employé temporaire** : tout employé embauché à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un ensemble de tâches requises par l'employeur pour une période n'excédant pas huit cents (800) heures sur douze (12) mois lors d'un surcroît de travail ou d'une absence ainsi que d'un congé accordé en vertu de la présente convention. Cependant, l'employé à temps partiel ou à temps plein qui remplace spécifiquement un employé absent en vertu de l'une ou l'autre des dispositions prévues à la convention collective est exclu de l'application de la présente disposition.

L'employé temporaire bénéficie de tous les avantages applicables de la convention sous réserve des conditions d'éligibilité pour en bénéficier.

L'employeur s'engage à procéder à l'affichage d'un poste saisonnier ou permanent si un employé temporaire effectue plus de huit cents (800) heures sur une période de douze (12) mois dans une seule fonction à moins qu'en fonction des besoins du service, il ne soit pas possible qu'une seule personne puisse accomplir les tâches requises, notamment lorsque les besoins du service sont pour une période précise de l'année qui requiert l'embauche de plusieurs temporaires en même temps même si le cumul des heures effectuées par ces employés occupant une même fonction excède huit cents (800) heures.



- 5.9 **Employé à temps partiel** : employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celles prévues pour une semaine normale de travail. Les dispositions concernant les avantages sociaux s'appliquent à cet employé permanent au prorata des heures travaillées.
- 5.10 **Employé à temps plein** : employé qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.
- 5.11 **Employé étudiant** : désigne tout employé normalement inscrit à une école, un collège ou une université reconnue embauché temporairement.

L'employé étudiant est couvert par l'ensemble des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéficiaires du régime d'assurance collective et celui du régime de retraite.

L'employé étudiant qui est embauché aux seules fins d'agir à titre de moniteur de terrain de jeux, de moniteur en chef et préposé aux loisirs (« ci-après les emplois étudiants ») a le droit d'être inscrit sur la liste de rappel employé étudiant après avoir complété la période de probation prévue à l'article 5.19. L'employé dont le nom apparaît à ce groupe bénéficie d'une priorité de rappel pour les fins des emplois étudiants offerts par l'employeur pour la période estivale de l'année suivante.

L'employé étudiant qui est embauché à d'autres fins que celles mentionnées au paragraphe précédent pour fournir des services à l'employeur à l'extérieur de la période comprise entre le premier lundi du mois de juin et du premier lundi du mois de septembre, voit son nom être inscrit sur la liste de rappel générale des employés saisonniers et temporaires après avoir complété la période de probation prévue à l'article 5.19.

- 5.12 **Employeur** : Municipalité de Saint-Aimé-des-Lacs

Pour les fins des présentes, la Municipalité de Saint-Aimé-des-Lacs agit par les représentants de sa direction générale sous réserve des pouvoirs qui relèvent du ressort exclusif du conseil municipal.

- 5.13 **Grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 5.14 **Jour de travail** : à moins de dispositions à l'effet contraire dans la convention, jour de travail signifie l'horaire de travail d'un salarié tel que déterminé.
- 5.15 **Jour de maladie** : signifie une journée d'absence pour cause de maladie compensée, sous réserve des limites prévues à la convention, et ce, pour une durée égale à une journée régulière de travail. Ces absences peuvent être fractionnées à l'heure.
- 5.16 **Liste de rappel** : liste apparaissant aux annexes « B » et « C ». Le rappel se fait par date d'embauche en fonction des qualifications requises, et l'employé rappelé doit satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.
- 5.17 **Mise à pied** : action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 8.



- 5.18 **Mutation** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention de même classe, de son unité administrative actuelle à une autre.
- 5.19 **Période de probation** : la période d'essai à laquelle tout nouveau salarié est soumis est de cent trente-cinq (135) jours travaillés ou mille quatre-vingts (1 080) heures travaillées, la première des éventualités à survenir et calculée à compter du premier jour de prestation de travail dans son poste. Toutefois, la période d'essai de l'employé étudiant est d'au moins quinze (15) jours travaillés au cours de la première saison ou année et quinze (15) autres jours travaillés au cours de la deuxième saison ou année.
- 5.20 **Poste** : ensemble de tâches accomplies par un employé.
- 5.21 **Promotion** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.22 **Rappel** : action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 5.23 **Rétrogradation** : nomination d'un employé régi par la présente convention, appartenant à une classe de rémunération inférieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.24 **Syndicat** : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5357.
- 5.25 **Unité de négociation** : l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation AQ-2001-8974.
- 5.26 **Fonction** : ensemble des tâches auxquelles on attribue un titre. La liste des fonctions se retrouve à l'annexe « 1 ».

ARTICLE 6 CLASSIFICATION

- 6.1 La classification des emplois est celle apparaissant à l'annexe « 1 » de la présente convention collective.
- 6.2 Si, au cours de la durée de cette convention, une fonction n'est pas prévue dans la classification de la présente convention collective, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la définition et le salaire.
- À défaut d'entente, la procédure de règlement de griefs s'applique, et l'arbitre désigné par les parties détermine le titre, la définition et le salaire de la fonction.
- 6.3 L'employé, qui prétend que les attributions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle sont différentes de celles prévues à la fonction, peut recourir à la procédure de règlement de griefs aux fins de faire réévaluer son emploi. Il doit toutefois soumettre préalablement son cas au comité des relations de travail.

Aux fins de déterminer l'indemnité à titre de compensation, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification. Dans ce cas, l'employé reçoit l'indemnité à



titre de compensation pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué. Si l'arbitre fait droit au grief, l'employeur doit alors combler l'emploi ainsi réévalué selon les modalités prévues à la présente convention collective.

- 6.4 Lors de l'engagement de nouveaux employés, l'employeur peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.
- 6.5 L'annexe « 1 » peut être mise à jour pour tenir compte de la création, abolition, modification des emplois ainsi que des modifications d'évaluation avec l'accord des parties.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.1 À la date de la signature de la convention collective et subséquemment au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat les listes apparaissant ci-après, lesquelles comprennent le nom des employés, le cas échéant, leur date d'ancienneté ou leur date d'embauche comme suit :

- i) l'annexe « A » vise les employés permanents ;
- ii) l'annexe « B » vise les employés saisonniers du Service des travaux publics ;
- iii) l'annexe « C » vise les employés temporaires et étudiants ;
- iv) l'annexe « D » vise la liste de rappel générale des employés saisonniers et temporaires.

À l'égard des salariés visés par les annexes « B », « C » et « D », la date d'embauche est utilisée selon le cas pour le rappel au travail des employés conformément à l'application de l'article 8 et de l'application de l'article 5.13 en ce qui a trait aux employés étudiants.

- 7.2
- i) L'employé permanent acquiert un droit d'ancienneté dès qu'il a complété sa période de probation prévue à l'article 5.19, et ce, conformément à l'article 5.8.
 - ii) Lorsqu'un employé à temps partiel obtient le statut d'employé à temps complet, l'ancienneté acquise comme employé à temps partiel lui est alors créditée.
 - iii) Lorsqu'un employé temporaire ou saisonnier obtient le statut d'employé permanent, les heures régulières comme employé temporaire ou saisonnier lui sont reconnues conformément à l'article 5.19 aux fins de sa période de probation et dans le calcul de son ancienneté comme employé permanent, à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture de son lien d'emploi entre le moment où il a été employé temporaire ou saisonnier et le moment où il obtient le statut d'employé permanent.

7.3 L'ancienneté des employés permanents a toujours préséance sur la durée d'emploi des employés saisonniers ou temporaires dans le cadre de l'application de l'article 8.

7.4 Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :



- i) mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois ;
- ii) absence par maladie ou accident n'excédant pas trente-six (36) mois ;
- iii) absence autorisée pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines sauf dispositions contraires prévues à la présente convention ;
- iv) absence pour accident de travail ou maladie reliée au travail ;
- v) congé parental.

7.5 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- i) abandon volontaire de son emploi ;
- ii) renvoi pour juste cause ;
- iii) lors de la retraite ;
- iv) mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois ;
- v) absence pour maladie non reliée au travail ou accident non relié au travail après le trente-sixième (36^e) mois d'absence ;
- vi) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de l'employé si l'employé n'a pas été joint par téléphone ou s'il a manifesté son intention de ne pas revenir au travail. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une (1) semaine si l'employé est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.

7.6 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « A » fait état en date de la signature de la convention du nom des employés permanents ainsi que de leur ancienneté ; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des employés qui y sont inscrits en date de la signature de la convention.

Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur fait la mise à jour de la liste d'ancienneté des employés permanents et la transmet au syndicat.

7.7 Les listes des employés saisonniers, temporaires loisirs et temporaires jointes à la convention font état en date de la signature de la convention du nom des employés et de leur date d'embauche. La date d'embauche est utilisée pour le rappel au travail des employés ainsi que dans l'application de l'article 8.

7.8 L'employé permanent déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité dans les douze (12) mois de son déplacement ou de sa promotion ; pendant cette période de douze (12) mois, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté.

Après cette période de douze (12) mois, il perd son ancienneté.



ARTICLE 8 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ / POSTES VACANTS, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

8.1 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, tel poste doit être affiché aux endroits prévus à cet effet durant une période de sept (7) jours ouvrables.

L'employeur peut combler temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu au présent article, mais doit le faire en respectant l'ancienneté de l'annexe « A » ou la date d'embauche établie à l'annexe « D » pourvu que l'employé ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir.

L'employeur peut rendre disponible l'affichage par le biais du courrier électronique.

8.2 Tout employé de l'unité de négociation visée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'employeur, avec copie au syndicat.

8.3 L'avis d'affichage contient :

- i) la classe d'emplois visée ;
- ii) le salaire ;
- iii) le service ;
- iv) la période d'affichage ;
- v) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel, temporaire ou saisonnier) et le nombre d'heures ;
- vi) l'horaire de travail ;
- vii) la description sommaire de l'emploi ;
- viii) les qualifications et exigences normales requises.

Un projet de l'avis d'affichage est transmis au syndicat, et l'avis est ensuite affiché.

- 8.4
- i) Suite à l'avis d'affichage, le poste doit être comblé dans les trente (30) jours ouvrables, conformément à la séquence mentionnée ci-après :
 - a) le poste est accordé à l'employé permanent qui a le plus d'ancienneté parmi les employés de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature ;
 - b) si le poste n'est pas comblé en vertu de l'alinéa a) précédent, le poste est accordé à l'employé saisonnier ou temporaire qui a postulé, dont le nom apparaît sur l'annexe « D » de la convention collective suivant la plus ancienne date d'embauche chez l'employeur.



Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des employés, l'employeur peut, pour pallier le manque de scolarité requise ou au manque d'expérience requise :

- reconnaître à un employé une (1) ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité ;
 - reconnaître, pour un employé, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience ;
- c) si le poste n'a pas été accordé en vertu des alinéas a) ou b), à toute autre personne qualifiée pour occuper le poste au choix de l'employeur.
- ii) Dans tous les cas, le candidat auquel le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit satisfaire aux exigences normales du poste.
- iii) Si une personne salariée en congé de maternité ou parental obtient le poste, celui-ci peut être comblé de façon temporaire jusqu'à son retour.

8.5 Une fois le candidat choisi, l'employeur en informe le syndicat.

8.6 Un employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation, après en avoir été exclu moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps exclu de l'unité.

8.7 Un employé auquel un poste est attribué, à la suite d'un affichage, a droit à une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours.

L'employeur peut mettre fin à telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger de l'employé qu'il retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier, temporaire loisirs ou temporaire) s'il ne satisfait pas aux exigences normales de son nouveau poste. Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve.

8.8 Pendant la période de familiarisation, l'employé auquel le poste est attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier, temporaire loisirs ou temporaire).

L'employé qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

8.9 Dans tous les cas de promotion, il doit y avoir affichage conformément au présent article.



8.10 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Nonobstant les dispositions des articles 8.1 à 8.9 inclusivement, lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il procède comme suit :

- i) le poste visé est d'abord offert par ordre d'ancienneté aux employés visés par l'annexe « A » qui possèdent les qualifications requises et qui rencontrent les exigences normales du travail à accomplir ;
- ii) s'il ne se trouve aucun employé, celui-ci est alors offert aux employés par ordre de date d'embauche, tel que ceux-ci sont plus amplement identifiés à l'annexe « D » dans la mesure où ils possèdent les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir.

Dans tous les cas, l'employé qui occupe le poste temporairement dépourvu de son titulaire reçoit la rémunération prévue pour le poste, tel que cette dernière apparaît à l'annexe « 1 ».

- 8.11 Si un employé permanent est appelé par la Municipalité à exercer temporairement pour au moins une (1) journée une fonction autre que son occupation régulière, il reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est le mieux rémunéré.

L'employé permanent appelé à exercer temporairement une fonction autre que son occupation régulière conserve le taux de salaire de son emploi même si le salaire fixé pour cette fonction temporaire est moindre que son occupation régulière.

- 8.12 L'employeur peut faire des mutations dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le syndicat au comité des relations du travail.

- 8.13 Lorsque l'employeur décide d'effectuer une mise à pied, d'un ou plusieurs employés, dans un service, et pourvu que les employés qui restent au travail aient les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir, l'employeur met à pied en commençant par l'employé le moins ancien de la classe d'emplois où la mise à pied est requise, dans le service concerné.

- 8.14 La mise à pied se fait en informant par écrit l'employé au moins une (1) semaine à l'avance.

- 8.15 L'employé qui doit être mis à pied par application de la clause précédente peut lui-même déplacer l'employé le moins ancien d'une autre classe d'emplois de son service à la condition qu'il ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir et à la condition que cela ne constitue pas une promotion.

L'employé qui ne peut en déplacer un autre, par application de ce qui précède, est mis à pied.



8.16 Le rappel au travail des employés saisonniers ou temporaires mis à pied se fait en tenant compte des critères suivants : la ou les classifications de l'employé et la date d'embauche ;

8.17 Le fait pour un employé de ne pas postuler à un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.

8.18 **Sécurité d'emploi**

Aucun employé permanent dont le nom figure à l'annexe « A » en date de la signature de la présente convention ne peut être mis à pied, congédié, ni subir une baisse de salaire par suite de manque de travail, de modification à sa fonction, de changement apporté à la structure de l'employeur ou à la suite d'attribution de contrat à forfait. Il est convenu que cette sécurité est nominative et ne peut s'appliquer aux employés qui accéderont à la permanence après la signature de la présente convention.

8.19 L'employé saisonnier qui accédera à un poste permanent conservera sa garantie de vingt-quatre (24) semaines consécutives (960 heures).

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

9.1 À moins de stipulations différentes ou à moins d'une entente entre l'employeur et le syndicat, la semaine régulière de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, le tout sous réserve des dispositions des autres clauses et articles de la convention.

9.2 **Service des travaux publics**

À moins de dispositions contraires dans la présente convention, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi de 7 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00.

9.3 **Responsable de la plage, des salles et de l'entretien, du camp de jour, du service d'accueil, du sauveteur**

L'horaire varie en fonction des besoins du service. Le choix de celui-ci respecte le principe d'ancienneté lorsque plusieurs horaires sont distribués pour les mêmes tâches ou tâches similaires au sein d'un même service.

9.4 Le salarié bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes sans perte de salaire, vers le milieu de chaque moitié de journée de travail.

9.5 Dans le cas des employés sans horaire tel que défini précédemment et sauf pour les besoins du service, l'employeur s'engage à appliquer un des deux horaires définis à l'article 9.2. Si l'application des horaires prévus à l'article 9.2 ne répond pas aux besoins du service, l'employeur s'engage à établir les horaires des employés en tenant compte de l'ancienneté, la titularisation et la capacité à satisfaire aux exigences de la tâche.



L'employé ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté.

Dans le cas de refus, l'employeur choisit le ou les employés ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leur titularisation et de leur capacité à satisfaire aux exigences de la tâche.

ARTICLE 10 SALAIRES

- 10.1 i) La semaine ou période de paie est du dimanche au samedi inclusivement ;
- ii) Les employés sont payés le jeudi de la semaine qui suit la fin de la semaine de paie, par dépôt direct à l'institution financière de leur choix ;
- iii) Si le mercredi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.
- 10.2 L'employeur remet à l'employé, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- i) la date de la paie ;
- ii) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail supplémentaire ;
- iii) les primes ;
- iv) le montant détaillé des déductions ;
- v) le montant net versé.

L'employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire ainsi que la prime payée par l'employé pour l'assurance médicaments.

- 10.3 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte son emploi de son plein gré doit recevoir dans les quinze (15) jours le salaire et les avantages qui lui sont dus.
- 10.4 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.
- Avant de réclamer à l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et s'entend sur le mode de remboursement.
- 10.5 L'employé qui est promu à un poste supérieur reçoit à la date de sa promotion, le taux de salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa promotion et à l'avancement de la marge de salaire selon les termes de l'article 10.8.

Le salaire de l'employé affecté temporairement à un emploi supérieur est déterminé de la même façon que celui de l'employé promu.



Le salaire de l'employé rétrogradé à sa demande est déterminé en appliquant à l'inverse le principe de l'employé promu.

- 10.6 L'employé permanent, reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structuraux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve son taux de salaire. Il ne bénéficie pas des augmentations de salaire annuel tant que le taux de sa nouvelle échelle salariale ne rattrape son taux de salaire protégé (red circle).
- 10.7 Les taux de salaire sont ceux apparaissant à chacune des classifications, tel que prévu à l'annexe « 1 ».

ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 11.1 Le travail requis par l'employeur exécuté en dehors ou en plus des heures normales de travail, tel qu'établi à l'article 9, est considéré comme temps supplémentaire.
- 11.2 Sauf en cas d'urgence, le travail en temps supplémentaire est facultatif.
- 11.3 Le temps supplémentaire en dehors ou en plus des heures régulières est rémunéré au taux de temps et demi (150 %).
- 11.4 À l'exception du travail qui suit immédiatement les heures régulières de travail, le travail effectué en temps supplémentaire est réparti selon la séquence suivante :
- i) parmi les employés permanents dont le nom figure à l'annexe « A » en commençant par l'employé le plus ancien de la classe d'emploi où le travail est requis et dans le service concerné.
 - ii) le plus équitablement possible parmi les employés saisonniers ou temporaires dans l'emploi où le travail est requis et dans un même lieu de travail.

Le travail effectué en temps supplémentaire et qui suit immédiatement les heures régulières de travail est effectué par l'employé qui a commencé ledit travail avant la fin de sa journée régulière de travail.

- 11.5 Toute période supplémentaire complète de trois (3) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, l'employé a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, pourvu qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas ou de repos prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail pourvu que l'employé soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.

Les périodes de repas et de pause-café prévues à cette clause sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.



11.6 Le temps supplémentaire est calculé au quart d'heure, et toute fraction qui excède celui-ci est considérée comme une demi-heure.

11.7 À l'exception de temps prévu pour le dîner, l'employé obligé de revenir au travail, sans avoir été avisé avant son départ est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.

L'employé obligé de revenir au travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée régulière de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

11.8 Lorsqu'un employé est appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail ou lors de toute urgence et que la situation fait en sorte que l'employé doit manger, l'employeur s'engage à lui payer son repas sur production de pièces justificatives.

Gardes

11.9 **Surveillance des stations de pompage et des eaux usées comprenant les tests.**

Les employés qui sont affectés à la garde hebdomadaire des eaux potables et usées reçoivent une compensation de quatre (4) heures à taux régulier à titre de compensation à chaque semaine. En cas de mise à pied temporaire, l'employé est toutefois assuré de recevoir le paiement de deux cent huit (208) heures par année. Cette garde inclut aussi une tournée des installations des eaux usées et potables, le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés. Les heures manquantes sont alors payées au moment de son départ.

ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES

12.1 L'année de référence pour l'employeur donnant droit aux vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre. Le calcul du droit aux vacances et de la rémunération qui sera versée se fait au 1er janvier de l'année de référence.

i) Un employé permanent qui a travaillé pour l'employeur et qui a moins d'un (1) an de service à la fin de l'année de référence, a droit à un congé d'autant de journées qu'il a travaillé de mois (un mois représentant ici quinze (15) jours rémunérés), ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;

ii) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence, justifie un (1) an de service ou plus a droit à dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;

iii) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera trois (3) ans de service ou plus,



a droit à quinze (15) jours ouvrables à six pour cent (6 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;

- iv) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera dix (10) ans de service ou plus, a droit à vingt (20) jours ouvrables à huit pour cent (8 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
- v) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera dix-huit (18) ans de service ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables à dix pour cent (10 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence.
- vi) Un employé permanent qui, a la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera vingt-huit (28) ans de service ou plus, a droit à trente (30) jours ouvrables à douze pour cent (12%) du traitement total gagné pendant l'année de référence.
- vii) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera trente (30) ans de service ou plus, a droit à trente-cinq (35) jours ouvrables à quatorze pour cent (14 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence.

12.2 La période de vacances devra être prise d'une manière consécutive du dimanche au samedi, à moins d'entente écrite entre les deux (2) parties.

Tout employé a droit à de prendre un minimum de cinq (5) jours ouvrables de vacances en jours séparés.

Choix de vacances :

- a) Un employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances par période de vacances ;
- b) L'employé régulier doit choisir ses dates de vacances et en aviser l'Employeur selon l'échéancier suivant :

Période des vacances	Date limite pour le choix de l'employé (1 ^{er} tour)	Date limite pour le choix de l'employé (2 ^{ème} tour)	Délai pour la réponse de l'Employeur
1er janvier au 30 juin	30 septembre	30 novembre	15 jours
1er juillet au 31 décembre	1 ^{er} avril	1 ^{er} mai	15 jours

c) L'Employeur détermine les dates des vacances des employés en tenant compte :

- 1. de leur ancienneté générale ;
- 2. du choix exprimé par eux, compte tenu de la bonne marche des opérations.

d) Pour chacune des périodes de vacances et après la date limite de choix de l'employé, l'octroi des vacances se fait sur la base du premier arrivé, premier servi.



- 12.3 Tout employé saisonnier ou temporaire reçoit sur chaque paie hebdomadaire, pour couvrir les avantages reliés aux vacances, quatre pour cent (4 %) de son salaire brut. Un employé saisonnier, temps partiel ou temporaire, ayant plus de trois mille cent vingt (3 120) heures effectivement travaillées ou trois (3) années sans bris du lien d'emploi, reçoit une indemnité de six pour cent (6 %) de son salaire brut.
- 12.4 L'employé permanent à temps partiel dont l'horaire de travail est de vingt (20) heures et moins par semaine peut demander que ses vacances lui soient versées sur chaque paie hebdomadaire en tenant compte de l'ancienneté.
- 12.5 Pour l'employé permanent à temps partiel dont l'horaire est de plus de vingt (20) heures par semaine, ce dernier indique à l'embauche s'il souhaite que son pourcentage de vacances lui soit versé sur chaque paie hebdomadaire ou encore qu'il soit cumulé et versé au moment de la prise de ses vacances conformément aux dispositions de la convention.
- 12.6 Pour chaque semaine de vacances, l'employé reçoit une semaine de paie à son taux régulier ou un montant équivalant aux pourcentages déterminés à l'article 12.2, selon le mode le plus rémunérateur.
- 12.7 Lorsqu'un employé permanent laisse son emploi pour une raison quelconque, il reçoit toutes vacances acquises au cours de l'année précédente, et non prises, ainsi que le prorata de toutes vacances acquises durant l'année en cours.
- 12.8 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'un employé, elle sera remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à la date de son choix, si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- 12.9 Si un employé est rappelé au travail durant un congé de vacances ou un congé mobile, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour sa journée de travail régulière, et sa ou ses journées de congé lui seront remplacées.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE

- 13.1 Les employés bénéficient chaque année des jours chômés et payés suivants :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la fête des Patriotes
- la fête nationale
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâce
- le jour du Souvenir
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël



- La veille du jour de l'an
 - ainsi que les fêtes chômées proclamées par la Municipalité.
- 13.2 Ces fêtes sont chômées aux dates où elles sont observées officiellement. Si l'une ou l'autre des fêtes chômées tombe un samedi, elle est reportée au vendredi précédent ; si elle tombe un dimanche, elle est reportée au lundi, sauf pour les fêtes chômées de la période de Noël qui sont fixées par entente entre la Municipalité et le syndicat.
- 13.3 Toute heure de travail exécutée par un employé permanent un jour de fête chômée est rémunérée au taux de temps et demi en plus du paiement de la fête. De plus, pour les heures ainsi travaillées, l'employé permanent peut choisir de les porter à sa banque de temps accumulé prévue à la présente convention au temps et demi plutôt que d'être rémunéré.
- 13.4 L'employé saisonnier et l'employé temporaire reçoivent le taux selon les calculs prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).
- 13.5 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, l'employé permanent doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête, à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de cette convention.
- 13.6 Tout employé permanent pourra bénéficier des congés spéciaux dans les cas suivants :
- i) mariage de l'employé : trois (3) jours ouvrables consécutifs au mariage ;
 - ii) Mariage de son père, mère, fils, fille, frère ou sœur : un (1) jour, le jour du mariage, à condition qu'il y assiste ;
 - iii) Naissance ou adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non fixés au choix de l'employé, mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption ;
 - iv) Décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles ;
 - v) Décès du père, mère, frère, sœur : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles ;
 - vi) Décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru et dans le cas où le grand-père ou la grand-mère demeurait au domicile de l'employé et décède : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles ;
 - vii) Décès de l'oncle, tante, grand-père, grand-mère, si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé : un (1) jour, le jour des funérailles ;

Dans les cas énumérés à iv), v) et vi) les jours de congé sont répartis au choix de l'employé pourvu que cette répartition inclue le jour des funérailles. De plus, si l'inhumation ou l'incinération du défunt a lieu à une date ultérieure, l'employé pourra prendre une des journées prévues de façon non consécutive afin d'assister à l'inhumation ou l'incinération, selon le cas.



- 13.7 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés ou les jours de vacances accordés par cette convention, le ou les congés spéciaux prévus au paragraphe précédent ne seront pas accordés.

Si la Municipalité l'exige, l'employé devra fournir une preuve ou attestation des faits afin de bénéficier des congés prévus dans le présent article.

ARTICLE 14 CONGÉS DE MALADIE, MOBILES ET POUR OBLIGATIONS PARENTALES

- 14.1 Au 1^{er} janvier de chaque année, un employé permanent reçoit douze (12) jours de congé répartis comme suit : 6 jours de congés de maladie et 6 congés mobile ou pour obligation parentale.

Il est entendu que les congés prévus au paragraphe précédent sont donnés par anticipation, les employés accumulant une demie (1/2) journée de maladie et un demi (1/2) congé mobile par mois de service.

Les employés temporaires accumulent une demie (1/2) journée de maladie et un demi (1/2) congé mobile par mois de service.

Malgré les paragraphes précédents, un employé a droit à un minimum d'une (1) journée de maladie et un (1) congé mobile par année.

L'employé permanent ou temporaire, selon le cas, en invalidité pour un accident ou une maladie imputable ou non au travail cumule les congés prévus à l'article 14.1 comme s'il était au travail et ce pour une durée maximale de 26 semaines. Une période d'invalidité n'est pas interrompue par un retour de moins de 2 semaines à moins que la cause de l'invalidité soit différente.

- 14.2 Les congés prévus à l'article 14.1 peuvent être payés à un employé qui en fait la demande à l'employeur pour un maximum de douze (12) jours. Lorsqu'un employé est en invalidité pour un accident ou une maladie imputable ou non au travail, ces congés lui sont automatiquement payés à la fin de l'année.

- 14.3 La Municipalité ne peut exiger un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Après ce délai, la Municipalité peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix. Les frais de cet examen sont à la charge de la Municipalité.

Procédure d'arbitrage médical :

Sauf s'il s'agit d'une lésion professionnelle, auquel cas la procédure prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'applique, en cas de désaccord entre le médecin de l'employé et le médecin de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord entre le représentant de l'Employeur et le représentant du Syndicat. L'arbitre doit être un médecin spécialiste dont la spécialité est pertinente à l'invalidité en cause. La décision de l'arbitre-médecin est sans appel. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre-médecin sont payés en parts égales par l'Employeur et le Syndicat.



- 14.4 Lorsqu'un employé cesse de travailler pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, la Municipalité s'engage à lui verser l'indemnité correspondant au 14 premiers jours tel que prévu à l'article 60 de la loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (LATMP). L'employeur lui verse par la suite et ce hebdomadairement une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de la CNESST pour une période de quatre (4) semaines.

Il en est de même en cas de maladie ou d'accident non relié au travail où la Municipalité s'engage à lui verser hebdomadairement une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de l'assureur, mais ceci seulement pour les prestations d'invalidité court terme. Par la suite, l'employé touchera les prestations directement de l'assureur.

L'employé, pour sa part, s'engage à rembourser à l'employeur les sommes qui lui auront été avancées par ce dernier au plus tard dans les dix (10) jours suivant le paiement de toute somme, effectué par l'assureur, la CNESST ou Ressources humaines Canada (assurance-emploi).

Dans l'éventualité où les remboursements ci-avant mentionnés étaient insuffisants pour rembourser la totalité des sommes avancées par l'employeur, ce dernier pourra alors se rembourser en prélevant une somme correspondant à 8 % de la somme due sur chaque paie de l'employé.

- 14.5 Lorsqu'un employé cesse, pour quelque motif que ce soit, d'être à l'emploi de la Municipalité et que des sommes lui demeurent dues, la créance ainsi détenue par la Municipalité contre l'employé devient alors due et exigible.

ARTICLE 15 CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX

- 15.1 Toutes les dispositions prévues au Régime québécois d'assurance parentale font partie intégrante de la présente convention.

Une modification à la loi ne peut entraîner de modifications à la baisse de la couverture actuelle.

ARTICLE 16 CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 16.1 L'employé comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté ou l'employée en congé de maternité obtient sur demande un congé sans traitement d'au plus un (1) an que la Municipalité ne peut refuser à moins de circonstances incontrôlables reliées à l'absence prolongée d'un autre employé dans le même service. L'employé peut bénéficier de ce congé sans traitement automatique qu'une (1) seule fois tous les cinq (5) ans d'ancienneté accumulée.
- 16.2 L'employé qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables avant son départ ; un maximum d'un (1) employé par service en même temps peut se prévaloir d'un tel congé, sauf dans le cas où le travailleur agit comme proche aidant.



L'employée dont la demande est consécutive à un congé de maternité doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé mais sans traitement.

16.3 Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté, l'employeur peut, sur entente individuelle avec cet employé, lui accorder un congé sans traitement d'au plus un (1) an, pour lui permettre de compléter des études en relation avec son travail.

16.4 L'employé peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

L'employé ne pourra cependant mettre fin à son congé sans traitement avant terme à moins de faire parvenir un préavis écrit de soixante (60) jours à la direction générale

16.5 Au retour du congé, l'employé reprend le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.

L'employé conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ ainsi que le crédit de tous les congés accumulés.

L'employé peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'il paie la pleine contribution, soit sa part et celle de l'employeur. Le paiement doit être effectué au début de chaque mois à la date spécifiée par l'employeur. À défaut de paiement à la date exigée, l'employeur peut mettre fin au congé sans solde dans les 5 jours ouvrable de l'envoi par courrier enregistré d'une correspondance ordonnant le retour au travail. Lors de son retour au travail, l'employeur se remboursera les sommes dues en retenant sur le salaire un maximum de 10% des gains brut par période de paie.

L'employé qui le désire reçoit la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ. Il se verra payer sa banque de congés de maladie le cas échéant et ses congés mobiles.

16.6 L'employé bénéficiant d'un congé sans traitement maintient son lien d'emploi et retrouve, son retour, le statut qu'il avait à son départ.

ARTICLE 17 ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Généralités

17.1 L'employeur fournit des bottes de sécurité adéquates aux salariés dont l'utilisation est requise et pourvoit à leur remplacement lorsque ces dernières sont trop usées.



Équipements et vêtements pour les employés des travaux publics permanents et saisonniers

17.2 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus notamment :

- Bottes à cuisses : selon la pratique actuelle ;
- Bottines de sécurité d'été : l'employeur alloue un montant de trois cents dollars (300 \$) pour tout salarié pour qui des bottes de sécurité sont requises sur présentation de sa facture ;
** Le montant payable est celui de la facture présentée et ce jusqu'à un maximum de 300 \$
- Bottes d'hiver, et ce, pour l'ensemble des salariés pour qui elles sont requises ;
- Bottes de caoutchouc ;
- Gants ;
- Salopettes d'été ;
- Manteau contre la pluie ;
- Pantalons de caoutchouc ;
- Vestes fluorescentes ;
- Lunettes de sécurité pour les employés permanents qui portent des lunettes avec prescription : la Municipalité rembourse, sur présentation d'une facture, les employés qui doivent porter des lunettes de protection n'ayant pas de progressif et un maximum de trois cent cinquante dollars (350 \$) pour ceux qui doivent porter des lunettes de protection avec un progressif ;
- Casque protecteur pour l'été, avec doublure intérieure pour l'hiver ;
- Jambières de protection pour la scie à chaîne ;
- Visière protectrice pour l'arboriculture ;
- Un (1) harnais pour l'arboriculture.

Tous ces équipements ne seront remplacés que sur preuve d'usure à l'exception d'un pantalon d'hiver (salopette ou survêtement) qui seront remplacés au cinq (5) ans.

17.3 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau de sécurité d'hiver adéquat identifié aux couleurs de la municipalité tous les trois (3) ans pour tous les employés permanents et les employés d'entretien saisonnier d'hiver. Le choix du manteau devra faire l'objet de discussion et entente au comité de relations de travail.

17.4 L'employeur fournit une laveuse pour le nettoyage des survêtements de travail qui sont contaminés.



ARTICLE 18 TRANSPORT

18.1 L'employeur ne peut exiger qu'un véhicule automobile soit utilisé par un employé dans l'exécution de ses fonctions. L'employé qui utilise son automobile dans l'exécution de ses fonctions a droit à une indemnité selon les modalités ci-dessous après avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

Pour l'employé utilisant son véhicule, l'indemnité versée pour l'utilisation d'un véhicule personnel ne peut être inférieure à 0,50 \$ du kilomètre. L'indemnité est ajustée lorsque le Conseil décide de l'augmenter.

18.2 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail.

L'employé qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité est affecté pendant cette période à un emploi compatible avec ses qualifications. Il reçoit alors le salaire attaché à l'emploi de son affectation temporaire et ce, selon les besoins de la municipalité.

ARTICLE 19 PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

19.1 L'employé permanent, reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structuraux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve son taux de salaire. Il ne bénéficie pas des augmentations de salaire annuel tant que le taux de sa nouvelle échelle salariale ne rattrape son taux de salaire protégé (red circle).

19.2 L'employeur tout en faisant la promotion de la formation, dispense ou assume les coûts nécessaires à la formation pertinente aux fonctions exécutées par les employés.

19.3 L'employeur rembourse les frais reliés aux requalifications des employés œuvrant dans le secteur aquatique sur présentation des factures.

19.4 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études, de déplacement et de repas si l'employé suit un cours à la demande de la Municipalité. Durant ce cours, les heures de formation et les heures régulières de travail par l'employé ne devraient pas excéder le nombre total d'heures de travail prévu à la présente convention.

19.5 Dans tous les cas de changements techniques ou technologiques ou de modifications quelconques tant dans la structure que dans les systèmes administratifs de l'employeur ou dans les procédés et les lieux de travail, l'employeur doit aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'entrée en vigueur de tels changements.

19.6 Les employés permanents ou saisonniers dont le titre d'emploi est changé ou dont les fonctions sont affectées ont droit à la formation nécessaire pour s'adapter audit changement, sur le temps de travail et sans perte de salaire et autres bénéfices. Les frais de scolarité, le cas échéant, sont assumés par l'employeur.

19.7 Si un ou des employés permanents refusent la formation offerte ou sont incapables de s'adapter après avoir reçu une période de formation, ces derniers peuvent exercer leur



droit d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste.

ARTICLE 20 RÉGIME SYNDICAL

- 20.1 L'employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 20.2 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 20.3 L'employeur déduit de la paie hebdomadaire de tout employé régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au trésorier de ce dernier, par dépôt direct, au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours de tout changement du montant de cotisation ou d'institution financière.

Suite au paiement, l'employeur transmet une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois du précompte.

Au besoin ou sur demande du syndicat, l'employeur fournit la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les nom, prénom, adresse personnelle, numéro de téléphone, date d'embauche et le poste occupé.

Le syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'employeur, les communications relatives aux activités syndicales.

- 20.4 **Libérations syndicales** : l'Employeur accorde à tout salarié désigné par le syndicat pour le représenter, qui en fait la demande, un permis d'absence pour participer à des activités de la fédération syndicale à laquelle il est affilié ou à des activités du syndicat.

De tels permis d'absence sont accordés sans perte de rémunération pour les salariés concernés et pas plus d'un (1) à la fois jusqu'à concurrence d'un (1) jours ouvrables pour l'ensemble des permis d'absence accordés en vertu du présent paragraphe par année contractuelle. Cette journée peut être prise en journée ou en heure.

Une fois la libération prévue au paragraphe précédent épuisée, l'employeur accorde des permis d'absence sans salaire pour tout autre absence accordé au cours de la même année contractuelle.

- 20.5 L'employé dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité conjoint ou lors d'un arbitrage prévu à la convention obtient un congé sans perte de rémunération pour le temps nécessaire et raisonnable à son assistance, à son audition ou comparution. Il obtient également un congé sans perte de rémunération pour le temps de son déplacement.
- 20.6 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants du syndicat convoqués pour participer ou assister aux auditions devant la Commission des relations



du travail ou un de ses commissaires lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre partie.

20.7 Les représentants syndicaux sur les comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans rémunération pour étude et enquête.

20.8 Dans le cas d'un congé sans rémunération accordé en vertu du présent article, le salaire de l'employé est maintenu. Toutefois, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé à l'employé concerné, plus un montant égal aux coûts réels pour la cotisation au fonds de pension, à l'assurance collective, pour les jours de maladie et les autres sommes que la Municipalité serait appelée à verser en vertu d'une loi.

20.9 L'employé en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.

Le président, ou en son absence un officier du syndicat, peut dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission est accordée sur demande raisonnable.

20.10 L'employé, seul ou accompagné d'un officier syndical, peut consulter son dossier personnel en s'adressant au représentant de l'employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous avec le directeur général ou son remplaçant désigné et en présence d'un représentant de l'employeur.

20.11 L'employeur consent à mettre à la disposition du syndicat, sans frais de location un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées sur demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

ARTICLE 21 COMITÉS

Les comités suivants sont formés :

Comité de négociation

21.1 Le comité de négociation est formé de deux (2) membres de la partie syndicale et de représentants de l'employeur et a pour tâche la négociation de la convention collective. L'employeur libère sans perte de traitement et selon les besoins raisonnables du syndicat les membres du comité lors de la période de négociation. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.

Comité de santé et sécurité

21.2 L'employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé d'un (1) représentant de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.

Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.



ARTICLE 22 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

22.1 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire de son représentant syndical et de la direction générale.

22.2 À défaut d'entente, un représentant désigné du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article au nom de tous les employés ou groupe d'employés.

22.3 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

Première étape

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

Deuxième étape

Le Directeur général répond au grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date à laquelle le syndicat lui a soumis.

Troisième étape

En tout temps, à compter de la date du dépôt du grief jusqu'à concurrence du cent cinquantième (150^e) jour suivant ce dépôt, les parties peuvent discuter dudit grief et tenter de le régler de la manière dont ils jugent adéquate en discutant.

22.4 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par le responsable des ressources humaines de la Municipalité ou le directeur général et un officier mandaté par le syndicat.

22.5 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.

22.6 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 23 ARBITRAGE

23.1 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 23, le syndicat peut, dans un tel cas, recourir à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 23.3 en avisant par écrit l'employeur de son intention de référer le grief à l'arbitrage.



- 23.2 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, sans y suppléer ou le modifier.
- 23.3 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- i) rétablir les droits du ou des employés concernés avec pleine compensation ;
 - ii) maintenir la mesure disciplinaire ;
 - iii) 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 l'employé injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.
- 23.4 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 24 MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.1 Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par l'employeur sans que l'employé concerné ait eu l'occasion de se faire entendre. L'employé se fait accompagner d'un représentant du syndicat. Le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'employeur d'émettre une mesure disciplinaire.
- 24.2 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard trente (30) jours après l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue. Toutefois, cette période ne peut être plus de cent vingt (120) jours de calendrier de l'acte.
- 24.3 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. L'employé est accompagné d'un représentant du syndicat.
- 24.4 Dans le cas d'une sanction comportant la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive ou pour motifs graves.
- 24.5 Une lettre disciplinaire envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue, est retirée du dossier ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage.
- 24.6 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.



- 24.7 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service. Le salarié doit maintenir ses assurances collectives et payer sa part et celle de l'employeur.

ARTICLE 25 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 25.1 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.
- 25.2 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés au travail.
- 25.3 L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi aux fins de protéger les employés contre les maladies et les accidents industriels. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'employeur, et l'employé s'engage à les utiliser et à porter l'équipement.
- 25.4 Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 25.5 Dans les cas d'accident de travail, l'employé reçoit son plein salaire le jour de l'accident. L'employeur avance à l'employé le montant à verser par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour toute absence de quatorze (14) jours consécutifs ou moins, et ce, sans affecter les crédits prévus à l'article 14.1.

ARTICLE 26 ASSURANCES COLLECTIVES

- 26.1 La Municipalité s'engage à maintenir en vigueur, pendant la durée de la présente convention, l'actuelle police d'assurance collective en vigueur, ou une police d'assurance à la couverture équivalente aux bénéficiaires des employés permanents, (ainsi que des employés à l'essai qui ont plus de six (6) mois de service à ce titre) aux mêmes conditions de participation. Aucune modification ne peut être faite sans entente entre les parties.
- 26.2 L'employeur s'engage à consulter les employés lors du renouvellement du régime d'assurance collective ou de toute modification à ce régime. La Municipalité fournit l'ensemble des documents pertinents du plan en vigueur.

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

- 27.1 Les parties conviennent de maintenir un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif. Ce régime continuera de s'appliquer pendant la durée de la convention.



27.2 La contribution de l'employeur au REER collectif est de six pour cent (6 %) du salaire global gagné (taux horaire et primes), et ce, à condition que le salarié y contribue dans la même proportion.

27.3 Ce régime ne peut être modifié sans l'accord des deux parties.

27.4 L'employé qui atteint 65 ans d'âge peut, après entente avec l'employeur, bénéficier d'une réduction du temps de travail à titre de pré-retraite. La séquence et la durée de l'entente doit être déterminé entre les parties.

27.5 L'employé qui bénéficie d'une telle entente accumule ses avantages sociaux au prorata.

ARTICLE 28 CHANGEMENT DE STRUCTURE

28.1 Dans le cas où, par législation ou par suite d'une décision de l'employeur, il y a fusion, annexion ou changement de structure juridique de l'employeur, ce dernier prend les mesures nécessaires pour protéger les salariés permanents en conformité avec la législation existante.

ARTICLE 29 PROTECTION JUDICIAIRE

29.1 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Municipalité.

L'employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé 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.

29.2 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

ARTICLE 30 JURÉ OU TÉMOIN

30.1 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas parti, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de juré ou de témoin et son salaire régulier.

L'employé qui bénéficie d'un congé prévu au présent article reçoit, pour ce congé, le taux de salaire régulier de sa catégorie d'emploi.

ARTICLE 31 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

31.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tels qu'affirmés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).

32.2 L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, 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 5.1.



- 31.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les employés couverts par la présente n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé 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, de ses activités syndicales, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 31.4 L'employeur et ses représentants, le syndicat ainsi que chacun de ses membres s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.
- 31.5 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.
- 31.6 Les employés de la Municipalité ne sont pas tenus de parler une autre langue que le français dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.

ARTICLE 32 VALIDITÉ

- 32.1 Tout article, ou toute partie d'article, de la présente convention qui est ou devient en contradiction avec la législation est nul et non avenue, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou toute partie d'article ainsi invalidé.

ARTICLE 33 RÉTROACTIVITÉ

- 33.1 Les employés qui ont effectué une prestation de travail entre le 1^{er} janvier 2018 et la date de la signature des présentes bénéficient des effets rétroactifs ci-après prévus.

La convention n'a d'effet rétroactif qu'à l'égard des ajustements salariaux prévus à l'annexe « 1 » excluant toute autre disposition de la convention à incidence monétaire.



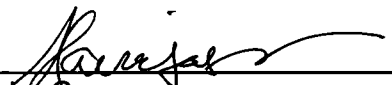
ARTICLE 34 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 34.1 La convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027.
- 34.2 Les conditions de travail prévues à cette convention demeurent en vigueur jusqu'à l'adoption d'une nouvelle convention collective.
- 34.3 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.


Signé, à Saint-Aimé-des-Lacs, le 19^e jour de juin 2024.

**MUNICIPALITE DE
SAINT-AIMÉ-DES-LACS**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE SECTION LOCALE 5357**



Claire Gagnon
Mairesse



Daniel Boies
Président SCFP 5357



Lise Lapointe
Directrice générale et greffière-trésorière



Caroline Bédard
Conseillère SCFP






ANNEXE 1
CLASSIFICATION AU 1^{er} JANVIER 2023

FONCTION	Actuel	2023	2024	2025	2026	2027
Journalier - Chauffeur - Inspecteur	28,41 \$	29,83 \$	31,17 \$	32,26 \$	32,74 \$	33,23 \$
Journalier - chauffeur - Opérateur	25,38 \$	26,65 \$	27,85 \$	28,82 \$	29,25 \$	29,69 \$
Journalier	17,95 \$	18,85 \$	19,70 \$	20,39 \$	20,70 \$	21,01 \$
Préposé à l'entretien	18,03 \$	18,93 \$	19,78 \$	20,47 \$	20,78 \$	21,09 \$
Journalier spécialisé	20,00 \$	22,00 \$	22,99 \$	23,79 \$	24,15 \$	24,51 \$
Intégré à 22,00 à la						
Chef d'équipe plage		20,43 \$	21,28 \$	21,97 \$	22,28 \$	22,59 \$
Ajout 1.50 \$ sur le salaire du préposé						
Préposé à l'administration, plage et accueil	18,03 \$	18,93 \$	19,78 \$	20,47 \$	20,78 \$	21,09 \$
Journalier plage		18,85 \$	19,70 \$	20,39 \$	20,70 \$	21,00 \$
Préposé à l'administration et à l'accueil	18,03 \$	18,93 \$	19,78 \$	20,47 \$	20,78 \$	21,09 \$
Sauveteur, plage	21,40 \$	22,47 \$	23,48 \$	24,30 \$	24,66 \$	25,03 \$
Coordonnateur, terrain de jeux	16,01 \$	18,00 \$	18,81 \$	19,47 \$	19,76 \$	20,06 \$
Ajustement en 2023: 17,15 \$						
Moniteur, terrain de jeux	13,81 \$	15,25 \$	15,94 \$	16,50 \$	16,75 \$	17,00 \$
Ajustement en 2023: 14,52 \$						
Adjointe administrative-paie-admi.	19,15 \$	23,63 \$	24,69 \$	25,55 \$	25,93 \$	26,32 \$
Ajustement en 2023 : 22,50 \$						
Taux d'augmentation annuel		5,00%	4,50%	3,50%	1,50%	1,50%



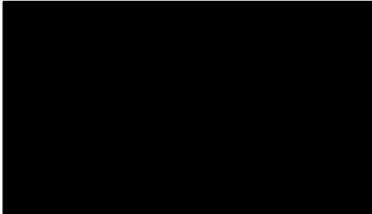
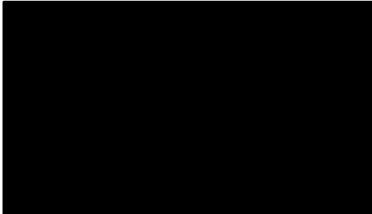
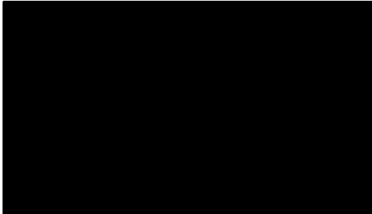
ANNEXE « A »
LISTE DES EMPLOYÉS AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI

EMPLOYÉS PERMANENTS

NOM	FONCTION	DATE D'EMBAUCHE
	Journalier – chauffeur - inspecteur	1988-06-01
	Journalier – chauffeur – opérateur	2011-04-18
	Secrétaire ** Adjointe administrative	2019–11–04



ANNEXE « B »
LISTE DES EMPLOYÉS SAISONNIERS du Service des travaux publics

NOM	FONCTION	DATE D'EMAUCHE
	Journalier	2022-06-18
	Préposé à l'administration plage	2019-08-12
	Préposé à l'accueil	2018-05-23



ANNEXE « C »
Employés temporaires et étudiants



ANNEXE « D »

Liste de rappel générale des employés saisonniers et temporaires.

