

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-4229

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-2491

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINT-LÉON-DE-STANDON 100-A RUE SAINT-PIERRE G0R 4L0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4472 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2024-04-18 Date dépôt : 2024-04-22	Nombre de salariés visés : 8	Date début : 2024-04-18 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2024-05-02  
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](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-LÉON-DE-STANDON  
(ci-après appelée : « L'EMPLOYEUR »)**

**et**

**LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
section locale 4472  
(ci-après appelé : « LE SYNDICAT »)**

**1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2028**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DES DROITS .....	4
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES .....	5
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE .....	8
ARTICLE 7 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	8
ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES.....	9
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ.....	10
ARTICLE 10 - PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION .....	11
ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	12
ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	13
ARTICLE 13 - ARBITRAGE.....	15
ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	16
ARTICLE 15 - DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL .....	16
ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	18
ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	20
ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES.....	22
ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX.....	24
ARTICLE 20 - DROITS PARENTAUX .....	26

ARTICLE 21 - ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC.....	31
ARTICLE 22 - CONGÉ SANS TRAITEMENT .....	31
ARTICLE 23 - SALAIRES .....	32
ARTICLE 24 - FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT .....	34
ARTICLE 25 - AUTOMOBILE .....	34
ARTICLE 26 - VÊTEMENTS ET OUTILS .....	34
ARTICLE 27 - SOUS-CONTRATS.....	35
ARTICLE 28 - PROTECTION JUDICIAIRE .....	35
ARTICLE 29 - PERFECTIONNEMENT.....	35
ARTICLE 30 - SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	35
ARTICLE 31 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL .....	36
ARTICLE 32 - ASSURANCE SALAIRE - MALADIE - VIE.....	37
ARTICLE 33 - FONDS DE PENSION .....	39
ARTICLE 34 - FUSION ET ANNEXION.....	39
ARTICLE 35 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	39
ARTICLE 36 - DURÉE DE LA CONVENTION .....	39
ANNEXE « A » .....	41
ANNEXE « B » .....	42
ANNEXE « C ».....	46

## **ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01** La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et les salariés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les salariés.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DES DROITS**

- 2.01** L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4472, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

## **ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01** La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.

Les personnes engagées dans des programmes gouvernementaux d'aide temporaire à l'emploi ne sont pas couvertes par la présente convention collective; le taux horaire de salaire qui leur est applicable ne peut cependant pas être inférieur au taux horaire prévu par la Loi sur les normes du travail, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier.

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

Les pompiers volontaires à temps partiel sont exclus de l'application de la convention collective.

- 3.02** Le personnel de l'employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 3.03** Le salarié en période de probation, comme défini à l'article 4.19, est régi par les dispositions de la convention collective. L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Sauf dans le cas de congédiement justifié, l'employeur fait parvenir au salarié en période de probation un préavis écrit de deux (2) jours, avec copie au syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services.

Si le salarié a travaillé pendant un (1) mois civil complet, il sera rémunéré pendant la période de deux (2) jours. S'il n'a pas fait un (1) mois civil de travail, la mise à pied est immédiate.

#### **ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES**

- 4.01 Ancienneté :** Les jours, les semaines et les mois accumulés par un salarié au service de l'employeur depuis son dernier embauchage.
- 4.02 Année :** La période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année.
- 4.03 Conjoint :** Les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
  - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 4.04 Convention :** La présente convention collective de travail.
- 4.05 Employeur :** La Municipalité de Saint-Léon-de-Standon.
- 4.06 Grief :** Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 4.07 Liste de rappel :** Liste des salariés qui ont été mis à pied. L'employeur fournit au syndicat la liste de rappel le premier (1<sup>er</sup>) juin de chaque année.
- 4.08 Mécontentement :** Tout désaccord autre qu'un grief.
- 4.09 Mise à pied :** L'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.
- 4.10 Mutation :** Passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.
- 4.11 Poste :** L'ensemble des tâches assignées à un salarié.

**4.12 Poste temporairement dépourvu de son titulaire :**

- vacances;
- jours fériés;
- congés parentaux;
- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- congé pour études;
- période d'affichage;
- congés spéciaux;
- congés sans traitement;
- mesures disciplinaires.

**4.13 Poste vacant :** Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.

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

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

**4.16 Salarié :** Personne régie par la convention.

**4.17 Salarié à temps complet :** Un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine normale de travail prévue aux paragraphes 15.01 et 15.02.

**4.18 Salarié à temps partiel :** Un salarié occupant un poste comportant moins d'heures normales que le nombre prévu aux paragraphes 15.01 et 15.02. Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées. Le fait pour ce salarié de travailler occasionnellement ou de façon saisonnière la pleine semaine normale de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel.

**4.19 Salarié en période de probation :** La période de probation d'un salarié régulier à temps plein à l'embauche est de cent trente (130) jours travaillés dans une période d'un an. La période de probation d'un salarié régulier à temps partiel est de cent trente (130) jours travaillés d'un an.

**4.20 Salarié en période d'essai :** Un salarié qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.

**4.21 Salarié régulier:** Un salarié qui a complété sa période de probation, conformément à l'article 4.19; il est alors nommé comme tel par le conseil municipal.

- 4.22 Salarié auxiliaire :** Un salarié embauché pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail. Le salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés spéciaux et congés de maladie pour lesquels il reçoit une majoration de huit pour cent (8%) à chaque paie. Le salarié auxiliaire qui n'est pas rappelé au travail au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs perd son statut de salarié auxiliaire et son emploi. De plus, son nom n'apparaît plus à la liste d'ancienneté des salariés auxiliaires.
- 4.23 Salarié étudiant :**
- a) Le salarié étudiant signifie et comprend la personne régulièrement inscrite à une école, un collège ou une université reconnus.
  - b) Le salarié étudiant est embauché pour faire les tâches autres que celles prévues pour les salariés définis aux clauses 4.21 et 4.22.
  - c) Toutefois, l'embauche d'étudiants ne doit pas avoir pour effet de réduire ni d'empêcher la création de postes réguliers. L'employeur doit faire parvenir au syndicat, au cours de la première semaine d'embauche, le nom et les informations du point a).
- 4.24 Supérieur immédiat :** La personne non régie par la convention, dont le directeur général ou une personne nommée par le conseil, de qui le salarié prend régulièrement des directives de travail ; cette personne constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.
- 4.25 Affectation :** Désignation d'une personne à une fonction ou à un poste déterminé.
- 4.26 Responsable travaux public :** Tout salarié nommé par l'employeur qui, en plus d'exécuter tout travail au sein de l'unité d'accréditation, organise, vérifie, prévoit et planifie le travail quotidien ou hebdomadaire, dans la mesure du possible, et ce, en tenant compte des priorités convenues par le comité des travaux publics. En aucun temps, le chef d'équipe ne peut donner de mesure disciplinaire aux salariés qu'il dirige.
- La planification du travail doit être présentée et connue par le supérieur immédiat.
- 4.27 Étudiant :** Signifie le salarié embauché pour une durée déterminée, de moins de quatre mois, qui fréquente à temps plein une institution éducative reconnue alors qu'il y est officiellement inscrit. L'étudiant n'accumule pas d'ancienneté.
- 4.28 Jour ouvrable :** Un jour de la semaine durant lequel un salarié est prévu à l'horaire pour travailler.
- 4.29 Jour :** Le mot « jour » signifie jour civil.
- 4.30 Directeur général :** La personne qui agit à titre de directeur général.

## **ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01** Tout salarié membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition au maintien de leur emploi.
- 5.02** Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat au moment de son embauchage. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- 5.03** Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, le salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

## **ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE**

- 6.01** À chaque période de paie, l'employeur déduit du salaire de chaque salarié un montant égal à la cotisation normale du syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du syndicat, dont copie certifiée conforme est transmise à l'employeur.
- 6.02** Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'employeur transmet au trésorier du syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu auprès de chacun.
- 6.03** Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'employeur et le secrétaire-trésorier du syndicat.

## **ARTICLE 7 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 7.01** Sous réserve des dispositions contenues dans la convention, le syndicat reconnaît le droit à l'employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- Toutefois, l'employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, qui modifie les conditions de travail prévues à la convention, est sujette à la procédure d'arbitrage.
- 7.02** a) Dans ses relations avec les salariés, l'employeur agit par son directeur général.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

- 7.03** L'employeur met des tableaux d'affichage à la disposition du syndicat. Le syndicat peut afficher sur les tableaux mis à sa disposition tout document d'intérêt syndical.
- 7.04** Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du syndicat avec ceux de l'employeur.
- 7.05** Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (à temps complet ou à temps partiel), la date de son dernier embauchage et son ancienneté.
- 7.06** Le syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.07** L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C.-12).

L'employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.

- 7.08** Dans un délai de sept (7) jours ouvrables, l'employeur transmet au syndicat copie de toute résolution concernant un salarié.

## **ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 8.01** Aucun salarié qui est représentant officiel du syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur durant les heures de travail.
- 8.02** Un maximum d'un (1) salarié membre du syndicat peut, s'il était prévu pour travailler, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale.

Le nombre total maximal de journées payées en vertu du présent paragraphe est de douze (12) jours pour la durée de la convention collective de travail. Cinq (5) jours ouvrables supplémentaires sont accordés pour de telles absences pour lesquelles l'employeur maintient le traitement des salaires, et le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé et les avantages sociaux.

Le syndicat rembourse l'employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

- 8.03** Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 8.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite.

La demande doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Au cas où, pour des cours de sécurité dans le travail, le délai de dix (10) jours prévus pour les libérations ne peut pas être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties. L'employeur, pour des raisons urgentes et valables, peut refuser la ou les demandes d'absence en vertu de l'article 8.02.

- 8.04** À l'occasion d'un arbitrage, d'une audition devant le Tribunal administratif du travail, division *Relations du travail* ou division *Santé et sécurité du travail*, un représentant du syndicat et l'intéressé sont libérés avec traitement. Les témoins sont libérés avec traitement pour le temps requis pour l'exercice de leur témoignage.
- 8.05** Un (1) salarié, membre du syndicat, est autorisé à assister, sans perte de salaire, à toute séance de négociations.
- 8.06** Les officiers du syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent, obtenir des permis d'absence sans solde.

## ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01** Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation ; une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche du salarié.
- 9.02** Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
  - b) absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
  - c) absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
  - d) absence pour accident du travail ou maladie reliée au travail (vingt-quatre (24) mois);
  - e) congé de maternité et sa prolongation légale, congé de paternité, congé pour adoption ainsi que congé parental.

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

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour juste cause;
- c) prise de la retraite;
- d) mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
- e) absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois;
- f) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue du salarié;
- g) absence pendant deux (2) jours ou plus sans avis ni autorisation;
- h) absence pour maladie reliée au travail excédant vingt-quatre (24) mois.

#### **ARTICLE 10 - PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION**

**10.01** Dans le cas d'un poste vacant ou d'un nouveau poste, l'employeur affiche ledit poste durant une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

**10.02** N'est pas considéré comme poste affichable, au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire, comme défini au paragraphe 4.12.

Un tel poste peut ne pas être pourvu. À la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas pourvu.

Avant de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'employeur doit offrir, par ordre d'ancienneté, une affectation temporaire à un salarié pouvant répondre aux exigences normales du poste.

Aucun salarié n'est tenu d'accepter une affectation temporaire.

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

**10.04** L'avis d'affichage contient :

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

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

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.

**10.06** Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Cependant, l'employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration si le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

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

**10.07** Si aucun salarié régulier n'a posé sa candidature, l'employeur offre le poste vacant aux salariés auxiliaires, à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste.

**10.08** Le candidat, auquel un poste-cadre est attribué, a droit à une période d'essai d'une durée maximale d'un (1) an. Cependant, le salarié peut mettre fin à sa période d'essai en tout temps avant son expiration et réintégrer son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

## **ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**11.01** Les salariés réguliers à la signature de la convention, dont les noms apparaissent à l'Annexe « A », ne peuvent pas être renvoyés, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications

dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail, par manque de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à forfait.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'employeur de mettre à pied un salarié occupant un poste à caractère saisonnier au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, ce salarié bénéficie de la sécurité d'emploi au moment prévu pour la reprise des activités.

Dans le cadre de l'application du premier alinéa, le salarié doit accomplir tout travail pour lequel l'employeur l'assigne.

- 11.02** Lorsque l'employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié affecté par ces changements, après entente avec l'employeur, doit bénéficier de la formation requise avec solde, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.
- 11.03** Dans le cas où un salarié auxiliaire accomplirait l'équivalent de quarante (40) semaines régulières de travail dans un même emploi à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, l'employeur s'engage à ouvrir un poste régulier conformément au paragraphe 10.01; toutefois, le travail effectué par le salarié auxiliaire pour suppléer à l'absence d'un salarié en congé pour une période de plus de huit (8) semaines n'est pas inclus dans le calcul de la période de quarante (40) semaines qui précède.
- 11.04** La liste d'ancienneté des salariés apparaît à l'annexe « A » de la présente convention.
- 11.05** Advenant l'abolition d'un poste ou la fermeture définitive d'un secteur d'activités de l'employeur, le salarié, ayant complété deux (2) années d'ancienneté et visé par un licenciement à droit pour chaque année d'ancienneté à une indemnité de départ équivalente à deux (2) semaines de son salaire hebdomadaire au moment de la fin de son emploi, et ce, jusqu'à un maximum de quinze (15) années d'ancienneté.

## **ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 12.01** Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 12.02** Tout salarié ou groupe de salariés et/ou un représentant autorisé du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

**12.03** Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-dessous :

a) **Première étape**

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

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

b) **Deuxième étape**

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est soumis au conseil municipal, et ce, dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration du délai dans lequel telle décision aurait dû être rendue.

Le conseil municipal rend sa décision au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après la soumission du grief, conformément à l'alinéa précédent.

La réponse est transmise au salarié et au syndicat.

c) **Troisième étape**

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

**12.04** Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un (1) représentant syndical, membre du comité de griefs peut, accompagné du plaignant si ce dernier le désire, rencontrer le directeur général afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

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

**12.06** Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

## ARTICLE 13 - ARBITRAGE

**13.01** Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article.

Le syndicat signifie son intention à l'employeur en l'avisant par écrit.

**13.02** Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministère du Travail afin d'en nommer un.

**13.03** En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation financière, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'article 100.12 c) du Code du travail s'ajoute au montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

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

**13.04** Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

- a) rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un salarié régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entre-temps.

**13.05** Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première (1<sup>re</sup>) séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition, dans les cas de mesure disciplinaire, et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

**13.06** Les délais prévus aux articles 12 et 13 sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent, après entente écrite, prolonger les délais mentionnés auxdits articles.

## **ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES**

- 14.01** Dans le cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne, par écrit, les motifs de sa décision, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance des faits donnant lieu à cet avis disciplinaire au salarié concerné. Ce dernier peut alors, s'il le juge à propos, faire toute représentation jugée utile. L'employeur doit aviser le syndicat de la mesure prise.
- 14.02** Tout salarié au service de l'employeur a le droit, durant les heures normales de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence du représentant de l'employeur. Il a alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'il a pris connaissance de son dossier et de son contenu à cette date.
- La signature du salarié dans le dossier ne constitue pas une reconnaissance de ce qui y est contenu, et une déclaration à cet effet lui est remise après avoir été signée tant par lui que par le directeur général.
- 14.03** Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 14.04** Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut pas, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire, sauf dans les cas d'offenses similaires, auquel cas le délai est porté à vingt-quatre (24) mois.
- 14.05** Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 14.06** Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 14.07** Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont préséance sur tout autre grief.

## **ARTICLE 15 - DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL**

### **15.01 Salariés de bureau :**

La semaine normale de travail du salarié de bureau est de vingt-quatre heures et demie (24,5 h) par semaine, sept (7) heures par jour, soit de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30, du mercredi au vendredi inclusivement, et une demi-journée effectuée le mardi, de 13 h à 16 h 30.

## **15.02 Salariés manuels :**

### **a) Période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre**

La semaine normale de travail du salarié manuel est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

Le salarié qui décide de demeurer au travail quand le besoin des opérations l'exige peut, sur approbation de l'employeur, continuer de travailler en dehors des heures normales de travail. Dans ce cas, les dispositions de l'article 16 « Heures supplémentaires » ne s'appliquent que pour tout travail effectué en dehors de sa semaine normale de travail.

### **b) Période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril**

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties selon les besoins du service, entre 0 h le dimanche et 24 h le samedi.

### **c) Salarié affecté à l'usine de filtration et de pompage de même qu'au réseau d'aqueduc et d'égout :**

La semaine normale de travail est de 40 heures réparties selon les dispositions prévues en a) et b) en incluant une heure trente minutes (1 h 30) le samedi et le dimanche pour l'opération des réseaux. Cependant, le salarié n'est pas tenu de travailler la période complète le samedi et le dimanche.

### **d) Préposé au ménage**

Le travail du préposé au ménage est réparti selon les besoins du service au cours d'une semaine civile.

## **15.03** Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée (½) régulière de travail, sur les lieux où il effectue les travaux.

Cette période pourra être utilisée pour la période du midi ou en période hivernale, terminer la journée plus tôt, si inclut dans l'entente sur l'horaire hivernale.

Les salariés ont droit à une (1) heure non rémunérée pour prendre leur repas. Le repas du midi est pris entre 11 h 30 et 13 h 30. Cette période peut être de trente (30) minutes.

Les horaires de travail prévus au présent article peuvent être modifiés après entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

## **ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**16.01** Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail est considéré comme des heures supplémentaires, si elles ont été approuvées par le supérieur immédiat qui requiert le travail.

Pour le salarié de bureau, les heures supplémentaires approuvées par le supérieur immédiat s'appliquent après trente-cinq (35) heures de travail dans une même semaine.

**16.02** Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base facultative. Elles sont réparties le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel des heures supplémentaires sont requises.

En cas d'urgence, le salarié ayant le moins d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste ne peut refuser d'exécuter du travail supplémentaire, sauf s'il a travaillé plus de quinze (15) heures au cours des vingt-quatre (24) heures précédentes.

**16.03** À l'exception des salariés prévus aux paragraphes 15.02 d), le salarié qui effectue des heures supplémentaires est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :

- a) au taux et demi (150 %) de son salaire normal pour toute heure supplémentaire dans une même journée prévue au paragraphe 15.01;
- b) au taux et demi (150 %) de son salaire normal pour toute heure supplémentaire dans une semaine prévue au paragraphe 15.02 a), b), c);
- c) au taux double (200 %) de son salaire normal si les heures supplémentaires sont effectuées durant un jour férié, et ce, en plus du paiement ou de la remise du jour férié.

### **16.04 Rappel au travail**

- a) Un salarié avisé, durant ses heures normales de travail, qu'il doit revenir pour effectuer des heures supplémentaires a droit au minimum du point b).
- b) Un salarié rappelé en dehors de ses heures normales de travail a droit à un minimum de trois (3) heures au taux des heures supplémentaires applicable. Ce minimum ne s'applique pas si les heures supplémentaires suivent ou précèdent ses heures normales de travail.

Le salarié est alors tenu d'effectuer tout autre travail urgent que peut lui assigner l'employeur.

- 16.05 a)** Le salarié qui effectue deux (2) heures supplémentaires ou plus après sa journée normale de travail, de même qu'un salarié qui effectue quatre (4) heures supplémentaires consécutives ou plus après sa semaine normale de travail, a droit à une période de repas de trente (30) minutes (sans rémunération). Cependant, s'il est prévu que la durée des heures supplémentaires peut être de deux (2) heures ou plus dans sa semaine normale de travail, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer à travailler.
- b)** À toutes les trois (3) heures supplémentaires, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux des heures supplémentaires qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) heure supplémentaire.

**16.06 Remplacement des heures supplémentaires par un congé :**

1. À la demande du salarié, l'employeur remplace le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de cinquante pour cent (50 %). Cependant, le salarié ne peut pas accumuler plus de quatre-vingts (80) heures à la fois. Cette banque peut être renflouée.
2. Ce congé doit être pris au cours d'une même année civile suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié, au taux prévu au moment où les heures supplémentaires ont été travaillées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié n'ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement dû au salarié.
3. Lorsque le salarié désire prendre en congé les heures supplémentaires accumulées, comme prévu au paragraphe 16.06.1, il doit en faire la demande à l'employeur avant la prise dudit congé.
4. Un salarié à la fois peut prendre en congé les heures supplémentaires accumulées. Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur autorise un 2<sup>e</sup> salarié.
5. Ce congé est accordé dans l'ordre où les demandes sont reçues par l'employeur.
6. À moins d'entente contraire, les heures supplémentaires accumulées ne peuvent pas être prises en même temps que les vacances annuelles du salarié.
7. Les heures supplémentaires accumulées par un salarié mais non prises durant l'année en cours lui sont payées sur la dernière paie de l'année, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

## **ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS**

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

1. Le jour de l'An
2. Le lendemain du jour de l'An
3. Le Vendredi saint
4. Le lundi de Pâques
5. La Journée nationale des patriotes
6. La fête nationale du Québec
7. La fête du Canada
8. La fête du Travail
9. L'Action de grâces
10. La veille de Noël
11. Noël
12. Le lendemain de Noël
13. La veille du Jour de l'An.

**17.02** Pour bénéficier des jours fériés, chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence soit autorisée par l'employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

### **17.03 Congés mobiles**

Tout salarié régulier a droit à deux (2) congés mobiles par année de convention.

Lorsqu'un salarié désire prendre son congé mobile, les conditions suivantes s'appliquent :

1. Doit être autorisé par le directeur général.
2. Le congé flottant est accordé dans l'ordre où les demandes sont reçues par l'employeur;
3. L'employé avise l'employeur dès que possible de son congé;
4. Le paiement d'un jour de congé mobile est de sept (7) heures pour les salariés de bureau et de huit (8) pour les salariés manuels;
5. Ce congé peut être pris en périodes de 3 h 30 pour les salariés de bureau et de 4 heures pour les salariés manuels.
6. Ce congé est pris dans l'année de référence; il n'est ni cumulatif ni monnayable.

**17.04** Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'employeur le reportera le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable précédent ou suivant.

**17.05** Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, à son choix:

- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée;
- b) soit prendre une journée additionnelle de congé, qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat.

### **17.06 Rémunération**

Pour un jour férié, chômé et payé, l'employeur paie sept (7) heures pour les salariés de bureau et huit (8) heures pour les salariés manuels, sauf pour le salarié préposé au ménage qui est rémunéré selon ce qui est prévu au paragraphe 4.22.

## ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

**18.01** Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances annuelles selon le nombre d'années de service accumulées au 1<sup>er</sup> janvier.

a) **Salarié régulier**

S'il a moins d'un (1) an de service continu : un (1) jour de vacances, payé selon son taux de salaire normal pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Un (1) mois travaillé est un (1) mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

b) S'il a plus d'un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence : deux (2) semaines de vacances payées selon une indemnité de vacances représentant quatre pour cent (4 %) du salaire gagné au cours de l'année de référence précédente.

c) S'il a trois (3) ans de service continu à la fin de l'année de référence : trois (3) semaines de vacances payées selon une indemnité de vacances représentant six pour cent (6 %) du salaire gagné au cours de l'année de référence précédente.

d) S'il a plus de six (6) ans de service continu à la fin de l'année de référence : quatre (4) semaines de vacances payées selon une indemnité de vacances représentant huit pour cent (8 %) du salaire gagné au cours de l'année de référence précédente.

e) S'il a plus de dix (10) ans de service continu à la fin de l'année de référence, cinq (5) semaines de vacances payées selon une indemnité de vacances représentant dix pour cent (10 %) du salaire gagné au cours de l'année de référence précédente.

**18.02** Sur demande du salarié, quinze (15) jours avant sa période de vacances, sa rémunération lui sera remise avant son départ.

**18.03** La période de service continu pour l'employeur donnant droit à de telles vacances s'établit au 31 décembre de chaque année.

#### **18.04 Période de prise des vacances**

- a) Les vacances des salariés de bureau doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année, selon l'ancienneté et le choix exprimé par le salarié.
- b) Les vacances des salariés manuels doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année, selon l'ancienneté et le choix exprimé par le salarié.

#### **c) Choix de la période de vacances**

- 1. Tout salarié doit faire le choix de ses vacances avant le 30 avril de chaque année sur un formulaire fourni par l'employeur et affiché au tableau de la façon suivante, avec un premier (1<sup>er</sup>) et un deuxième (2<sup>e</sup>) choix.

L'employeur inscrit par ordre d'ancienneté, sur le formulaire à cette fin, le nom de chaque salarié. À compter de la première (1<sup>re</sup>) journée d'affichage, il y a obligation pour le salarié ayant le plus d'ancienneté de faire son choix. Lorsque celui-ci l'a fait, le deuxième (2<sup>e</sup>) sur la liste le fait à son tour et ainsi de suite.

- 2. Le salarié qui n'a pas exprimé son choix lorsqu'il est dû de le faire n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de prise de vacances annuelles d'un autre salarié. Le moment de la prise de congé annuel payé d'un tel salarié est déterminé par entente écrite entre l'employeur et le salarié concerné.
- 3. Un (1) salarié à la fois, par ordre d'ancienneté, peut prendre ses vacances. Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur autorise un 2<sup>e</sup> salarié.
- 4. L'employeur affiche le choix des vacances au plus tard le 15 mai de chaque année.
- 5. Advenant qu'un salarié soit absent pour cause d'accident ou de maladie durant la période prévue pour ses vacances, celles-ci sont reportées à une autre date à l'intérieur de l'année de référence, après entente écrite avec l'employeur, pourvu que cela n'ait pas pour effet de déplacer les vacances prévues d'un autre salarié.

**18.05** Le salarié qui, le 31 décembre de l'année courante, est invalide depuis la date où il aurait dû prendre ses vacances ou avant, s'il n'a pas pris ses vacances au 31 décembre, l'employeur lui paie ses vacances.

**18.06** Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines civiles qu'il le désire. Cependant, aucun salarié ne peut, lors de son choix, fixer plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.

L'employeur peut, si le besoin des opérations le permet, accorder une (1) semaine de vacances à un seul salarié à la fois durant la période hivernale.

Le salarié de bureau peut fractionner une (1) semaine en jours ou multiples de jours. Pour prendre de telles journées, le salarié doit aviser son supérieur au moins une (1) journée à l'avance.

#### **18.07 Cessation d'emploi**

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

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

### **ARTICLE 19 - CONGÉS SPÉCIAUX**

#### **19.01 Décès**

Advenant le décès d'un membre de sa famille ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié régulier a droit à :

- a) lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'un des enfants de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur : cinq (5) jours ouvrables à compter du décès;
- b) du père ou de la mère de son conjoint, de son gendre, de sa bru: deux (2) jours calculés à rebours à compter des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour le salarié;
- c) du frère ou de la sœur de son conjoint, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille: deux (2) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour le salarié;
- d) Les jours prévus aux présents paragraphes ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances du salarié ou avec un congé autorisé.

Lors du décès mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée de congé additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence du salarié, s'il y assiste.

### 19.02 Mariage

- a) du salarié : il a droit à un (1) jour s'il s'agit d'un jour ouvrable où le salarié est inscrit à l'horaire pour travailler;
- b) de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur : il a droit à la journée du mariage, sans rémunération.

### 19.03 Affaires légales

a) **Juré**

Dans le cas où un salarié serait appelé comme juré durant ses heures normales de travail, il reçoit son plein salaire moins l'indemnité accordée par la Cour.

b) **Témoin**

Dans le cas où un salarié serait appelé comme témoin durant ses heures normales de travail dans une cause où l'employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, il reçoit son plein salaire moins l'indemnité accordée par la Cour.

Salarié travaillant de nuit :

L'employeur accorde au salarié, pendant les périodes requises aux paragraphes a) et b) du présent article, un congé durant son quart de nuit la veille de son témoignage. Celui-ci reçoit son plein salaire moins l'indemnité accordée par la Cour.

- c) Dans le cas où la présence d'un salarié serait requise devant un tribunal civil, administratif (sauf dans le cas d'un arbitrage) ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

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

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

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

## **ARTICLE 20 - DROITS PARENTAUX**

### **20.01 Congé de maternité**

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

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

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

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

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

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

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

- une bonification de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'employeur, peu importe l'option choisie par la salariée; soit le régime de base ou le régime particulier en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend, par salaire de base, le salaire normal de la salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

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

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

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

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

- 20.07** La salariée qui veut mettre fin à son congé de maternité avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

- 20.08** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité, sans traitement, équivalant à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.

- 20.09** Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Ce congé est non rémunéré.

La salariée continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime enregistré d'épargne-retraite prévu à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et, dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

- 20.10** La salariée, qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement.

Au cours de cette période maximale de dix-huit (18) semaines, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues au paragraphe 20.04 si elle compte un (1) an de service continu.

- 20.11** La salariée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au début de son congé de maternité.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. En tel cas, les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail concernant la rémunération s'appliquent.

## **20.12 Congé de paternité**

Le salarié a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Lors de la naissance d'un enfant, le salarié a droit à deux (2) journées d'absence qui seront rémunérées selon son salaire hebdomadaire brut habituel si le salarié justifie soixante (60) jours de service continu.

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

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

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

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

- une bonification de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'employeur, peu importe l'option choisie par le salarié; soit le régime de base ou le régime particulier en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend, par salaire de base, le salaire normal du salarié sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

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

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

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

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

### **20.17 Congé parental**

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

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

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

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

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

### **20.18** Au cours du congé parental sans rémunération prévu à l'article 20.17, le salarié accumule ses années de service, comme prévu à l'article 10.02.

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

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

### **20.19** Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental prévu au paragraphe 20.17 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

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

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

#### **20.20 Congé pour adoption**

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

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

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

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

- une bonification de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'employeur pendant vingt-cinq (25) semaines, peu importe l'option choisie par le salarié; soit le régime de base ou le régime particulier en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend, par salaire de base, le salaire normal du salarié sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

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

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe 20.20 est présumé avoir démissionné, et son poste est considéré comme vacant.

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

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

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

**20.25** Les dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les congés de maternité, de paternité, le congé parental et le congé pour adoption qui n'auraient pas été modifiées par les présents articles s'appliquent.

## **ARTICLE 21 - ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC**

**21.01** Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction municipale a droit à un congé sans solde de trente (30) jours à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.

**21.02** Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi sur les élections.

**21.03** Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'employeur réintègre le salarié dans son poste, ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli, selon l'ancienneté acquise au moment de la prise du congé sans traitement. Durant son congé sans traitement, le salarié n'a droit à aucun des avantages sociaux, et son ancienneté ne s'accumule pas durant cette période.

## **ARTICLE 22 - CONGÉ SANS TRAITEMENT**

### **22.01 a) Congé sans solde pour affaires personnelles**

L'employeur peut accorder un congé sans solde à un (1) salarié à la fois, d'une durée maximum de trois (3) mois. Le salarié doit en faire la demande par écrit, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, en spécifiant la date du départ et celle du retour. Cependant, après entente écrite entre les parties, ce congé peut être prolongé.

### **b) Congé pour études et perfectionnement**

L'employeur peut accorder, par écrit, un congé sans solde pour suivre des cours; un tel congé est accordé à un maximum d'un (1) salarié à la fois et ne peut pas durer plus de neuf (9) mois. Cependant, ce congé peut être renouvelé après entente écrite entre les parties.

Le salarié doit formuler sa demande, avec preuve à l'appui, au moins trente (30) jours ouvrables avant le début de son congé et doit préciser la date du début de son absence et la date de retour au travail.

**22.02** Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-dessous:

- a) il continue d'accumuler son ancienneté;
- b) il peut participer aux différents régimes d'assurances collectives prévus, à la condition qu'il en paie d'avance les primes exigibles ainsi que la part de l'employeur, pendant telle assurance.
- c) il peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant, au début de chaque mois, sa part et celle de l'employeur.
- d) il peut se présenter aux examens de promotion; à cette fin, l'employeur doit l'aviser sans délai du concours par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au syndicat.

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

**22.03** L'employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés ainsi que celle relative aux jours de crédits maladie jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement.

**22.04** Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur général.

**22.05** L'employeur accorde, au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, une (1) semaine de congé sans traitement lors de son mariage.

## **ARTICLE 23 - SALAIRES**

**23.01** Les salaires et classifications des salariés apparaissent aux annexes « A » et « B ».

**23.02** Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décidait de créer un nouveau poste et/ou d'engager du personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'annexe « A », les parties s'entendront pour établir les salaires de ces nouvelles fonctions.

**23.03** Le salaire est déposé, à tous les jeudis, à l'institution bancaire choisie par le salarié.

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

- 23.05** Toute erreur sur la paie est corrigée à la paie subséquente.
- 23.06** Lorsque l'employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut pas retenir plus de quinze pour cent (15 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- 23.07** Lorsque l'employeur a affecté temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste pour la durée du remplacement.
- 23.08** Le salarié affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe ne subit pas de ce fait de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 23.09** L'employeur remet au salarié, au plus tard une (1) semaine après son départ, un état signé des montants dus en salaire et avantages sociaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses avantages sociaux.

- 23.10** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé 1 pourvu que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 23.11** Lorsque l'employeur rappelle un salarié auxiliaire, il doit en avertir le salarié au moins une (1) heure avant le début de l'horaire normal, sauf dans les cas d'urgence.

À la demande de l'employeur, si le salarié se présente au travail et qu'il doit retourner chez lui parce que l'employeur n'a pas de travail à lui offrir, il reçoit un minimum de trois (3) heures à son taux horaire normal.

- 23.12** Les augmentations d'échelon s'effectuent à tous les ans à la date d'embauche du salarié.

**Les hausses salariales seront les suivantes :**

<b>ANNÉE</b>	<b>% d'augmentation</b>	
<b>2024</b>	5 %	
<b>2025</b>	IPC Qc (sept. À oct.) + 0,50 %	(minimum 2%, maximum 3,50 %)
<b>2026</b>	IPC Qc (sept. À oct.) + 0,50 %	(minimum 2%, maximum 3 %)
<b>2027</b>	IPC Qc (sept. À oct.) + 0,50 %	(minimum 2%, maximum 3 %)
<b>2028</b>	IPC Qc (sept. À oct.) + 0,50 %	(minimum 2%, maximum 3 %)

## ARTICLE 24 - FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

## ARTICLE 25 - AUTOMOBILE

- 25.01** Le transport ou les frais de transport des salariés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant leurs heures de travail sont assumés par l'employeur.
- 25.02** Le salarié qui accepte d'utiliser son véhicule personnel pour son travail reçoit un remboursement fixé selon l'évolution du prix de l'essence, soit :

Coût de l'essence \$/ litre	Taux par kilomètre
0,99 \$ et moins	0,40 \$
1,00 \$ - 1,39 \$	0,43 \$
1,40 \$ - 1,59 \$	0,46 \$
1,60 \$ - 1,89 \$	0,49 \$
1,90 \$ - 2,19 \$	0,52 \$
2,20 \$ - 2,49 \$	0,55 \$
2,50 \$ - 2,79 \$	0,58 \$

Dans tous les cas, le remboursement prévu au présent article ne peut être moins que ce qui est prévu à la politique de la Municipalité de Saint-Léon-de-Standon relativement au remboursement des frais de transport.

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

## ARTICLE 26 - VÊTEMENTS ET OUTILS

- 26.01** L'achat et l'entretien des vêtements prévus à l'annexe « C » sont pris en charge par l'employeur.
- 26.02** Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'employeur, et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement. Les vêtements sont choisis conjointement.

## **ARTICLE 27 – CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE**

**27.01** L'employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, des travaux pour lesquels il ne possède pas l'équipement nécessaire et disponible pour effectuer de tels travaux.

Sous réserve du paragraphe précédent, l'employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale pourvu que ce contrat de sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied de salariés de l'employeur ni la réduction des heures de travail de la semaine de travail, et ce, pour tout salarié dont le nom apparaît à la liste d'ancienneté (annexe « A » de la présente convention) et n'empêche pas le rappel de salariés déjà mis à pied.

## **ARTICLE 28 - PROTECTION JUDICIAIRE**

**28.01** L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'employeur, pourvu que ces actes ne résultent pas de la faute lourde ou intentionnelle du salarié concerné, ni d'une négligence grossière.

**28.02** Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

## **ARTICLE 29 - PERFECTIONNEMENT**

**29.01** L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études si le salarié suit un cours à sa demande. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

**29.02** L'employeur rembourse au salarié régulier cent pour cent (100 %) du coût des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir, au préalable, l'approbation de l'employeur et avoir complété son cours avec succès.

## **ARTICLE 30 - SÉCURITÉ ET SANTÉ**

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

- 30.02** Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés. Le salarié doit porter les équipements de sécurité fournis par l'employeur.
- 30.03** L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité afin de protéger les salariés contre les accidents et les maladies industrielles.
- 30.04** Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe, si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- 30.05** Tout salarié doit porter les vêtements de sécurité et utiliser l'équipement de sécurité mis à sa disposition par l'employeur.

#### **ARTICLE 31 - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL**

- 31.01** L'employeur paie quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire net au salarié incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail (reconnu par la CNESST) et l'indemnité hebdomadaire qui lui est versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la Commission déclare que le salarié souffre d'une incapacité totale permanente et lui verse une indemnité en conséquence.

Le salarié permet à la CNESST de faire les chèques à l'ordre de l'employeur, de même qu'à toute compagnie d'assurance appelée à lui verser quelque prestation.

- 31.02** Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, dans la mesure du possible, à les faire transporter, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 31.03** L'employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

**31.04** Lorsqu'un salarié, victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, a droit à une indemnité de remplacement du revenu au sens de cette loi, les dispositions de la loi s'appliquent intégralement pour ce qui est de la période de quatorze (14) jours complets suivant le début de l'incapacité.

- a) Le salarié doit signer les formulaires appropriés afin de permettre à l'employeur de récupérer auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail les sommes à lui payer, le tout conformément à la loi.
- b) Le salarié s'engage à remettre à l'employeur toute somme qu'il pourrait recevoir de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à titre de remplacement du revenu pour toute absence du travail qui lui aurait déjà été payée par l'employeur, comme susdit.
- c) Dans l'éventualité où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail jugeait que l'arrêt de travail du salarié concerné n'est pas justifiable, le salarié s'engage à remettre à l'employeur toute somme payée par l'employeur pendant telle absence et autorise l'employeur à déduire de son salaire toute somme ainsi due. Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut ainsi déduire, sauf au départ du salarié, plus de dix pour cent (10 %) de la paie hebdomadaire de ce salarié.

## **ARTICLE 32 - ASSURANCE SALAIRE - MALADIE - VIE**

**32.01** Les parties s'entendent pour que les salariés soient couverts par le régime d'assurance collective en vigueur. Les parties s'entendent de plus pour maintenir le niveau de couverture actuel au moment de la signature de la convention.

**32.02** L'employeur participe au paiement d'une assurance collective au bénéfice des salariés comprenant : assurance vie, assurance vie des personnes à charge, assurance mort et mutilation accidentelle, assurance salaire courte et longue durée, assurance médicaments et assurance dentaire.

Du fait que ces prestations ne sont pas imposables, le salarié défraie en entier les primes de l'assurance salaire de courte et de longue durée.

Cependant, si ces montants n'atteignent pas cinquante pour cent (50 %) du total de la prime (taxes incluses), le salarié devra assumer sa part des autres couvertures jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50 %), et ce, dans l'ordre suivant : assurance vie, assurance vie des personnes à charge, décès et mutilation accidentels, assurance médicaments et, en dernier lieu, assurance dentaire.

L'employeur défraie les primes, autres que l'assurance salaire de courte et de longue durée, jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50 %) du coût total de la prime (taxes incluses).

- 32.03** L'employeur s'engage à faire compléter les adhésions des salariés concernés et à remettre les cotisations mensuellement à l'assureur par le biais des factures.
- 32.04** L'employeur s'engage à consulter ses salariés concernant toute soumission reçue pour le renouvellement du régime d'assurance collective.
- 32.05** L'employeur convient avec le syndicat, et ce, à la suite de l'obtention de soumission en ce sens, de permettre aux salariés réguliers à temps partiel d'adhérer à un régime d'assurance collective suivant les termes et conditions établis par l'assureur.
- 32.06** Pendant une grève, les parties maintiennent les régimes d'assurance collective en vigueur à l'exception de l'assurance salaire.
- 32.07** Lors d'une mise à pied, le salarié qui le désire peut maintenir son régime d'assurance collective pour une période maximum de trois (3) mois, pourvu que le salarié paie cent pour cent (100 %) de la prime avant le 28 de chaque mois. Le salarié qui omet de payer sa prime est radié du régime d'assurance collective.
- 32.08** Dans le cas d'absence due à la maladie, le salarié régulier à temps complet qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie d'un maximum de six (6) jours de congé de maladie qui est accordé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congés de maladie est accordé à raison d'une demi-journée (½ j.) par mois jusqu'à un maximum de six (6) jours entre sa date d'entrée en fonction et le 31 décembre suivant.

À la dernière paie de l'année en cours, l'employeur verse à chaque salarié qui y a droit une rémunération correspondant à son taux normal en vigueur pour chaque jour ou pour chaque heure non utilisée de congés de maladie accumulés au cours des douze (12) mois précédant le premier (1<sup>er</sup>) janvier et demeurant au crédit du salarié. Le salarié qui quitte l'employeur reçoit une rémunération égale au nombre d'heures de congés de maladie accumulés à son crédit moins les journées et les heures utilisées depuis le premier (1<sup>er</sup>) janvier précédent.

- 32.09** Un salarié reçoit donc son salaire normal pour la durée de l'absence durant un congé de maladie auquel il a droit.
- 32.10** Un salarié avertit son supérieur immédiat ou son représentant désigné de son absence par maladie le plus tôt possible.

Toute absence par maladie de plus de deux (2) jours doit être motivée par un certificat médical du médecin traitant du salarié sur demande du directeur général.

### **ARTICLE 33 – RÉGIME DE RETRAITE**

**33.01** Les parties s'entendent pour maintenir en vigueur un régime de retraite pour tous les salariés réguliers.

1. La participation du salarié est obligatoire dans la même proportion que l'employeur.
2. La participation de l'employeur est de :  
Cinq virgule cinq pour cent (5,5 %) du salaire normal du salarié  
Ce pourcentage sera augmenté à six (6 %) le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### **ARTICLE 34 - FUSION ET ANNEXION**

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

### **ARTICLE 35 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**35.01** Un comité de relations de travail est formé d'un (1) représentant syndical et d'un (1) représentant de l'employeur. Ce comité a pour objectif d'établir un mécanisme permanent de communication, de discussion et de consultation entre les parties. Les réunions de ce comité peuvent porter sur l'application de la présente convention collective ou sur tout autre sujet d'intérêt commun relatif aux conditions de travail. Les réunions ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties, à une date fixée d'un commun accord. Un ordre du jour est dressé par la partie fixant la rencontre, et un procès-verbal est dressé à la suite de chaque réunion. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne aucune perte de salaire.

### **ARTICLE 36 - DURÉE DE LA CONVENTION**

**36.01** La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature, et ce, jusqu'au 31 décembre 2028.

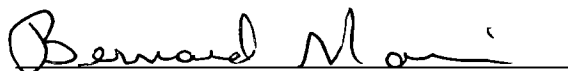
**36.02** Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

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

**36.04** Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Saint-Léon-de-Standon, le 18 avril 2024.

**MUNICIPALITÉ DE  
SAINT-LÉON-DE-STANDON**

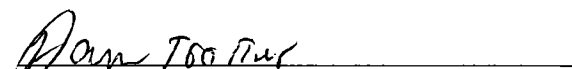


Bernard Morin, maire

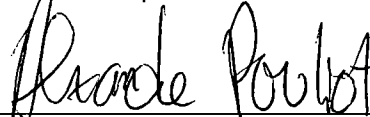


Michel Lacasse, directeur général


**SYNDICAT CANADIEN DE  
LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4472**



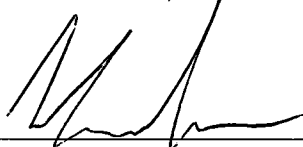
Dave Trottier, président



Alexandre Pouliot, vice-président



Liliane Brousseau, secrétaire

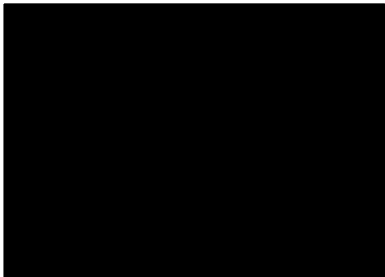
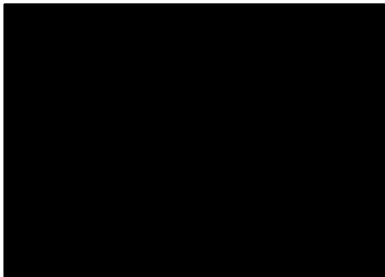
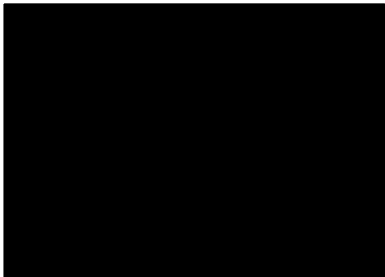
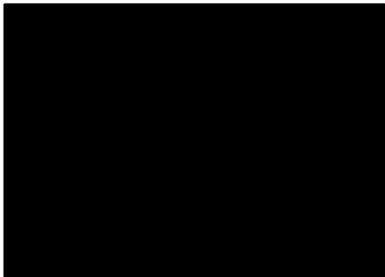
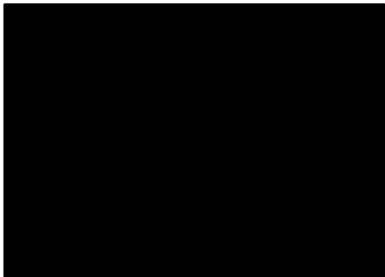
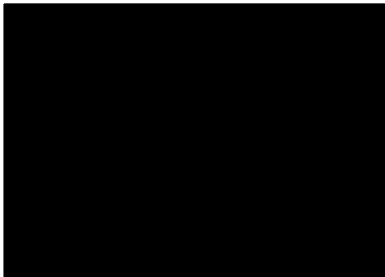


Mario Jean, conseiller SCFP

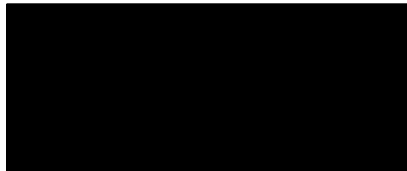
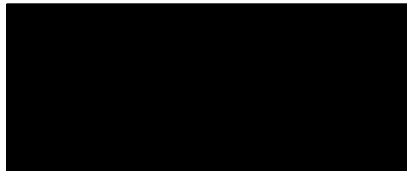
**ANNEXE « A »**

**LISTE DES SALARIÉS**

**Salariés réguliers à temps complet**

<b><u>Nom</u></b>	<b><u>Fonction</u></b>	<b><u>Date d'embauche</u></b>
	Adjointe administrative	29 janvier 2009
	Chauffeur Journalier	21 juin 2022
	Chauffeur Journalier	24 octobre 2022
	Mécanicien Journalier	5 juin 2023
	Responsable travaux publics	19 juin 2023
	Chauffeur journalier auxiliaire	6 décembre 2023

**Salariés réguliers à temps partiel**

<b><u>Nom</u></b>	<b><u>Fonction</u></b>	<b><u>Date d'embauche</u></b>
	Préposée à l'entretien ménager (pour location salle)	5 juin 1995
	Préposée à l'entretien ménager	6 décembre 2019

**ANNEXE « B »**

**ÉCHELLE DES SALAIRES**

Titre emploi	Échelon	2023	Hausse au 1 <sup>er</sup> janvier				
			2024	2025	2026	2027	2028
			5,00 %	3,50 %	3,00 %	3,00 %	3,00%

**Les hausses 2025 à 2028 écrites sont les taux maximums possibles selon la formule en 23.12.**

Responsable des travaux publics	1	30,00 \$	31,50 \$	32,60 \$	33,58 \$	34,59 \$	35,63 \$
	2	30,72 \$	32,26 \$	33,38 \$	34,39 \$	35,42 \$	36,48 \$
	3	31,43 \$	33,00 \$	34,16 \$	35,18 \$	36,24 \$	37,32 \$
	4	32,15 \$	33,76 \$	34,94 \$	35,99 \$	37,07 \$	38,18 \$
	5	32,86 \$	34,50 \$	35,71 \$	36,78 \$	37,89 \$	39,02 \$
	6	33,58 \$	35,26 \$	36,49 \$	37,59 \$	38,72 \$	39,88 \$
	7	34,29 \$	36,00 \$	37,26 \$	38,38 \$	39,53 \$	40,72 \$
	8	35,00 \$	36,75 \$	38,04 \$	39,18 \$	40,35 \$	41,56 \$

Adjoint administratif	1	22,41 \$	23,53 \$	24,35 \$	25,08 \$	25,84 \$	26,61 \$
	2	23,09 \$	24,24 \$	25,09 \$	25,85 \$	26,62 \$	27,42 \$
	3	23,78 \$	24,97 \$	25,84 \$	26,62 \$	27,42 \$	28,24 \$
	4	24,49 \$	25,71 \$	26,61 \$	27,41 \$	28,24 \$	29,08 \$
	5	25,23 \$	26,49 \$	27,42 \$	28,24 \$	29,09 \$	29,96 \$
	6	25,99 \$	27,29 \$	28,24 \$	29,09 \$	29,96 \$	30,86 \$
	7	26,77 \$	28,10 \$	29,09 \$	29,96 \$	30,86 \$	31,79 \$
	8	27,57 \$	28,95 \$	29,96 \$	30,86 \$	31,79 \$	32,74 \$

**ANNEXE « B » (suite)**

**ÉCHELLE DES SALAIRES**

Titre emploi	Échelon	2023	Hausse au 1 <sup>er</sup> janvier				
			2024	2025	2026	2027	2028
			5,00 %	3,50 %	3,00 %	3,00 %	3,00%

**Les hausses 2025 à 2028 écrites sont les taux maximums possibles selon la formule en 23.12.**

Mécanicien/ chauffeur / journalier	1	25,51 \$	26,79 \$	27,72 \$	28,55 \$	29,41 \$	30,29 \$
	2	26,29 \$	27,60 \$	28,57 \$	29,43 \$	30,31 \$	31,22 \$
	3	27,11 \$	28,47 \$	29,46 \$	30,35 \$	31,26 \$	32,19 \$
	4	27,92 \$	29,32 \$	30,34 \$	31,25 \$	32,19 \$	33,16 \$
	5	28,76 \$	30,20 \$	31,25 \$	32,19 \$	33,16 \$	34,15 \$
	6	29,62 \$	31,10 \$	32,19 \$	33,16 \$	34,15 \$	35,18 \$
	7	30,51 \$	32,04 \$	33,16 \$	34,15 \$	35,18 \$	36,23 \$
	8	31,43 \$	33,00 \$	34,15 \$	35,18 \$	36,23 \$	37,32 \$

Responsable travaux public/Préposé aqueduc et égout	1	27,78 \$	29,17 \$	30,19 \$	31,10 \$	32,03 \$	32,99 \$
	2	27,61 \$	28,99 \$	30,01 \$	30,91 \$	31,83 \$	32,79 \$
	3	28,47 \$	29,89 \$	30,94 \$	31,87 \$	32,82 \$	33,81 \$
	1	29,31 \$	30,78 \$	31,85 \$	32,81 \$	33,79 \$	34,81 \$
	2	30,20 \$	31,71 \$	32,82 \$	33,80 \$	34,82 \$	35,86 \$
	3	31,11 \$	32,66 \$	33,80 \$	34,82 \$	35,86 \$	36,94 \$
	4	32,04 \$	33,64 \$	34,82 \$	35,86 \$	36,94 \$	38,05 \$
	5	33,00 \$	34,65 \$	35,86 \$	36,94 \$	38,05 \$	39,19 \$

**ANNEXE « B » (suite)**

**ÉCHELLE DES SALAIRES**

Titre emploi	Échelon	2023	Hausse au 1 <sup>er</sup> janvier				
			2024	2025	2026	2027	2028
			5,00 %	3,50 %	3,00 %	3,00 %	3,00%

**Les hausses 2025 à 2028 écrites sont les taux maximums possibles selon la formule en 23.12.**

Chauffeur journalier	1	24,74 \$	25,98 \$	26,89 \$	27,69 \$	28,52 \$	29,38 \$
	2	25,51 \$	26,79 \$	27,72 \$	28,55 \$	29,41 \$	30,29 \$
	3	26,29 \$	27,60 \$	28,57 \$	29,43 \$	30,31 \$	31,22 \$
	4	27,11 \$	28,47 \$	29,46 \$	30,35 \$	31,26 \$	32,19 \$
	5	27,92 \$	29,32 \$	30,34 \$	31,25 \$	32,19 \$	33,16 \$
	6	28,76 \$	30,20 \$	31,25 \$	32,19 \$	33,16 \$	34,15 \$
	7	29,62 \$	31,10 \$	32,19 \$	33,16 \$	34,15 \$	35,17 \$
	8	30,51 \$	32,03 \$	33,16 \$	34,15 \$	35,17 \$	36,23 \$

Mécanicien Journalier	1	25,13 \$	26,39 \$	27,31 \$	28,13 \$	28,97 \$	29,84 \$
	2	25,90 \$	27,20 \$	28,15 \$	28,99 \$	29,86 \$	30,76 \$
	3	26,70 \$	28,04 \$	29,02 \$	29,89 \$	30,78 \$	31,71 \$
	4	27,52 \$	28,90 \$	29,91 \$	30,80 \$	31,73 \$	32,68 \$
	5	28,34 \$	29,76 \$	30,80 \$	31,72 \$	32,67 \$	33,65 \$
	6	29,19 \$	30,65 \$	31,72 \$	32,67 \$	33,65 \$	34,66 \$
	7	30,07 \$	31,57 \$	32,68 \$	33,66 \$	34,67 \$	35,71 \$
	8	30,97 \$	32,52 \$	33,66 \$	34,67 \$	35,71 \$	36,78 \$

ANNEXE « B » (suite)

ÉCHELLE DES SALAIRES

Titre emploi	Échelon	2023	Hausse au 1 <sup>er</sup> janvier				
			2024	2025	2026	2027	2028
			5,00 %	3,50 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %

Les hausses 2025 à 2028 écrites sont les taux maximums possibles selon la formule en 23.12.

Journalier	1	19,62 \$	20,60 \$	21,32 \$	21,96 \$	22,62 \$	23,30 \$
	2	20,22 \$	21,23 \$	21,97 \$	22,63 \$	23,31 \$	24,01 \$
	3	20,84 \$	21,88 \$	22,65 \$	23,33 \$	24,03 \$	24,75 \$
	4	21,49 \$	22,56 \$	23,35 \$	24,05 \$	24,78 \$	25,52 \$
	5	22,15 \$	23,26 \$	24,07 \$	24,79 \$	25,54 \$	26,30 \$

Préposé à l'entretien ménager	1	17,76 \$	<b>ABROGER</b>				
	2	18,28 \$	19,19 \$	19,87 \$	20,46 \$	21,08 \$	21,71 \$
	3	18,81 \$	19,75 \$	20,44 \$	21,06 \$	21,69 \$	22,34 \$
	4	19,39 \$	20,36 \$	21,07 \$	21,70 \$	22,36 \$	23,03 \$

Étudiant	1	16,00 \$	16,80 \$	17,39 \$	17,91 \$	18,45 \$	19,00 \$
----------	---	----------	----------	----------	----------	----------	----------

## ANNEXE « C »

L'employeur fournit gratuitement au salarié manuel les vêtements suivants :

- Imperméable;
- Salopettes;
- Bottes de caoutchouc;
- Casque de sécurité avec doublure d'hiver;
- Gants d'été et d'hiver;
- Couvre-chaussures;
- Recouvrement de botte NEOS;
- Bottes en haut du genou  
(pour le préposé à l'eau potable et à l'égout).
- Manteaux 3 saisons / 1 pour la durée de la convention
- Hoodies

L'employeur fournit gratuitement au salarié manuel qui a suivi la formation de scie à chaîne les vêtements suivants :

- Protection auditive (coquilles);
  - Pantalon de sécurité (shaps);
  - Casque avec visière;
  - Bottes (scie à chaîne).
1. Par la suite, l'employeur remplace les pièces de vêtements usés ou détériorés au fur et à mesure qu'elles lui sont réclamées, sur présentation des vêtements usés ou détériorés.
  2. Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'employeur.
  3. L'entretien des salopettes est pris en charge par l'employeur.

**ANNEXE « C » (suite)**

Chaussures de sécurité

1. Les chaussures de sécurité sont obligatoires.
2. Lorsque les chaussures de sécurité sont devenues non sécuritaires ou détériorées, l'employeur remet au salarié un bon d'achat d'une valeur de deux cent cinquante dollars (250 \$).
3. Le salarié qui le désire peut choisir une paire de chaussures de sécurité plus dispendieuse ; auquel cas, il assume la différence entre le montant forfaitaire de deux cent cinquante dollars (250 \$) et le montant payé. Dans ce cas, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de la facture.