

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-4223

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-1045

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER-DE-CHAMPLAIN 375, RUE SAINT-JOSEPH SAINT-PROSPER-DE-CHAMPLAIN  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2414-A 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2024-04-10 Date dépôt : 2024-04-18	Nombre de salariés visés : 8	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2024-05-01  
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**

INTERVENUE ENTRE

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER-DE-CHAMPLAIN**

(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET

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

(ci-après appelé « le Syndicat »)

**1<sup>er</sup> JANVIER 2024 AU 31 DÉCEMBRE 2028**

**TABLE DES MATIÈRES**

	page
<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION..... 1</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>DÉFINITION DES TERMES ..... 1</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES ..... 4</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL ..... 6</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ..... 6</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS..... 7</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>ARBITRAGE DES GRIEFS..... 9</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>ANCIENNETÉ ..... 10</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>AFFECTATION TEMPORAIRE..... 13</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>CRÉATION ET MODIFICATION DE FONCTION ..... 14</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>SALAIRES ..... 14</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>HORAIRE DE TRAVAIL..... 15</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>RÉMUNÉRATION DE SURTEMPS ..... 17</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>RAPPEL AU TRAVAIL..... 18</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>JOURS FÉRIÉS ..... 18</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>VACANCES ANNUELLES..... 19</b>
<b>ARTICLE 17</b>	<b>CONGÉS SPÉCIAUX..... 21</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>SÉCURITÉ AU TRAVAIL ..... 22</b>
<b>ARTICLE 19</b>	<b>SÉCURITÉ D'EMPLOI ..... 23</b>

<b>ARTICLE 20</b>	<b>SÉCURITÉ SOCIALE.....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE.....</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES ET PROTECTION EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.....</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES.....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 24</b>	<b>DISPOSITIONS DIVERSES.....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 25</b>	<b>FORMATION.....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 26</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE « A »</b>	<b>LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET D'ANCIENNETÉ.....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXE « B »</b>	<b>SOMMAIRE DE FONCTIONS.....</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE « C »</b>	<b>TAUX DE SALAIRES.....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEXE « D »</b>	<b>VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXE « E »</b>	<b>AFFECTATION DE GARDE.....</b>	<b>34</b>
<b>ANNEXE « F »</b>	<b>CONVENTION CONCERNANT LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES.....</b>	<b>35</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE 1.....</b>	<b>37</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE 2.....</b>	<b>38</b>

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

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

2.01 a) Employeur

Municipalité de Saint-Prospér-de-Champlain.

b) Directeur général

La personne désignée par la municipalité de Saint-Prospér-de-Champlain, pour occuper le poste de directeur général.

2.02 Syndicat

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

2.03 Employé

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des pompiers volontaires, des employés de projets et du service des loisirs. »

2.04 a) Employé régulier à temps complet

Tout employé embauché à ce titre par l'employeur comme titulaire d'un poste, qui a complété la période de probation prévue à l'article 8.01 des présentes et qui accomplit la semaine régulière de travail selon sa classe d'emploi prévue à l'article 12. Cet employé bénéficie d'une garantie d'emploi de cinquante-deux (52) semaines de travail par année.

b) Employé régulier à temps partiel

L'Employé régulier dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est moindre que celui prévu pour la semaine régulière de travail de sa catégorie d'emploi tel que prévu à l'article 12. Ce nombre d'heures devant cependant être normalement d'au moins vingt-quatre (24) heures ou vingt et une (21) heures par semaine selon que la semaine régulière de travail est de quarante (40) ou de trente-cinq (35) heures, à moins d'entente contraire avec le syndicat.

c) Employé en période de probation

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

2.05 Employé temporaire

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

Les employés suivants sont réputés être des employés temporaires :

1. un employé qui est embauché comme tel pour un surcroît de travail dont la durée n'excède pas quatre (4) mois à moins d'entente contraire avec le syndicat ;
2. un employé embauché pour remplacer un employé absent.

2.06 Conjoint/Conjointe

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

- Qui sont mariées et cohabitent;
- qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

## 2.07 Poste vacant

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

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

## 2.08 Durée de service

### a) Service continu

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

### b) Service actif

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

## 2.09 Stagiaire

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

## 2.10 Employé-étudiant

Employé qui fréquente l'école auprès d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation à titre d'étudiant régulier.

La municipalité peut embaucher des étudiants après entente avec le syndicat.

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

### ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

#### 3.01 Reconnaissance du syndicat

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

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

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

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

#### 3.05 Champ d'application

A) Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de discrimination ou distinction injuste, toutes formes de représailles contre quelque employé et/ou représentant de l'employeur que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses croyances religieuses ou leur absence, de ses opinions politiques ou autres ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

B) La présente convention s'applique à tous les employés représentés par le certificat d'accréditation à l'article 3.01 a) comme suit :

- a) L'employé régulier bénéficie de toute la convention collective.
- b) L'employé en probation bénéficie des dispositions applicables de la convention collective sous réserve de toute disposition spécifique. Dans le cas de renvoi, l'employé en probation n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage.
- c) L'employé régulier à temps partiel bénéficie des dispositions applicables de la convention collective à l'exception de l'assurance collective à moins qu'il ne soit admissible au régime et reçoit le paiement des avantages sociaux au prorata des heures travaillées dans la semaine.
- d) L'employé temporaire ne bénéficie de la convention collective que pour les articles suivants:
  - i) 1 (but de la convention), 2 (définition des termes), 3 (droits et obligations des parties), 4 (régime syndical), 6 (procédure et règlement des griefs), 7 (arbitrage de griefs), 8.09, 11 (salaires), 12.02 (horaire de travail), 13.01 (surtemps), 14 (rappel), 16 (vacances annuelles sauf 16.08), 18 (sécurité au travail), 23 (mesures disciplinaires), 25 (formation), 26 (durée de la convention), annexe « C » (taux de salaires), l'annexe « D » (vêtements et équipements) et l'annexe « F » (employés temporaires);
  - ii) Relativement aux droits parentaux aux congés spéciaux et aux jours fériés, l'employé bénéficie des dispositions des lois et règlements qui lui sont applicables (Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles, etc.) ;
  - iii) Dans le cas du renvoi d'un employé temporaire, tel employé n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage lorsqu'il n'est pas inscrit sur la liste de rappel prévue à l'annexe F.
- e) L'employé admis comme stagiaire n'est pas assujéti à la convention.

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

### 3.06 Tableau d'affichage

Un tableau d'affichage situé à un endroit mutuellement acceptable par les parties est à la disposition du Syndicat.

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

## **ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL**

- 4.01 L'employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque employé, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du syndicat à compter du moment où il en est avisé par écrit par ce dernier. Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'employé qui suit l'avis mentionné plus haut et elles doivent apparaître sur les formules T-4 et relevé 1 de l'employé concerné.
- 4.02 L'employeur fait parvenir au trésorier du syndicat, chaque mois, la somme ainsi déduite ainsi que la liste des noms et adresses des employés, leur salaire de base et les montants retenus pour chacun d'eux.
- 4.03 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements des cotisations doit se faire entre l'employeur et le trésorier du syndicat.
- 4.04 Dans le cas de cotisations régulières ou spéciales, le syndicat répondra en lieu et place de l'employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 4.05 Le syndicat fait parvenir à l'employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, copie des statuts ainsi que le nom des officiers du syndicat.

## **ARTICLE 5 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 5.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participation aux activités syndicales aux conditions spécifiées au présent article.

- 5.02 L'employeur libère une (1) personne à la fois avec maintien du salaire, pour participer aux séances de négociation, de conciliation et de médiation.
- 5.03 L'employeur libère sans perte de salaire un (1) employé membre de l'exécutif du syndicat pour participer aux rencontres du comité patronal-syndical prévu à la présente convention collective.
- 5.04 L'employeur libère, pour le temps requis et avec maintien du salaire, tout employé appelé comme témoin à une séance d'arbitrage impliquant les parties aux présentes.
- 5.05 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du syndicat ou son représentant est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à l'Employeur.
- 5.06 L'employeur accorde des absences pour activités syndicales jusqu'à concurrence d'un maximum de neuf (9) jours ouvrables par année, dont quatre (4) avec maintien du salaire. Il est entendu que ces jours peuvent être partagés entre plusieurs délégués.
- 5.07 Malgré la clause 5.06, la municipalité convient que ces journées seront cumulatives d'une année à l'autre pour la durée de la présente convention.
- 5.08 Pour bénéficier des jours d'absence visés aux articles 5.06 et 5.07, le syndicat doit informer par écrit l'Employeur du nom du délégué concerné au moins cinq (5) jours ouvrables précédant le jour d'absence sauf situation d'urgence où le préavis est de quarante-huit (48) heures.

## **ARTICLE 6 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS**

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

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

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

- b) Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
- c) Les délais sont de rigueur, ils ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
- d) Une erreur de forme (c'est-à-dire qui n'en affecte ni la nature ni le fond) dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation; l'employeur doit être informé au moins quatorze (14) jours avant une séance d'arbitrage d'une correction apportée à une erreur de forme.
- e) Tout grief doit mentionner les faits dont il origine et indiquer le règlement demandé.

- 6.02 Tout plaignant doit soumettre son grief par écrit au directeur général dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief sans toutefois que ce délai n'excède quarante-cinq (45) jours ouvrables de l'occurrence de l'événement visé.

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief, le directeur général doit convoquer le syndicat à une rencontre pour discuter du grief.

Le directeur général doit répondre par écrit au plaignant, dont copie au syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe précédent.

- 6.03 Si le directeur général ne donne pas sa réponse dans le délai imparti ou si celle-ci est insatisfaisante, le syndicat doit soumettre le grief par écrit au Conseil municipal à l'attention du directeur général dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du directeur général ou de l'expiration du délai qu'il avait pour répondre selon le cas.

Le directeur général doit faire part de la décision du Conseil par écrit au plaignant, dont copie au syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion régulière du Conseil municipal postérieure à la réception par le directeur général du grief.

- 6.04 Si la décision du Conseil est insatisfaisante ou si elle n'est pas transmise dans le délai imparti, le syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 7 des présentes et ce, dans les vingt (20) jours de la réception de la décision du Conseil ou de l'expiration du délai qu'avait le conseil pour communiquer sa décision, selon le cas.

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

## ARTICLE 7 ARBITRAGE DES GRIEFS

- 7.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de règlement des griefs peuvent, en dernier ressort, être déférés à l'arbitrage.

- 7.02 Lorsqu'une partie défère un grief à l'arbitrage, elle en avise simultanément l'autre par écrit.

- 7.03 Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique; à défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties s'adresse au **ministère du Travail** pour qu'il nomme un arbitre conformément au Code du travail.

- 7.04 L'arbitre doit se conformer aux dispositions des présentes. Il ne peut pas ajouter, retrancher ou modifier la convention collective, ni rendre une décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

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

- 7.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie l'employeur, le syndicat et l'employé concerné.

- 7.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

- 7.07 Sous réserve de 5.04, chaque partie assume les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants requis pour l'arbitrage.

## ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 a) Tout employé embauché par l'employeur pour devenir un employé régulier est soumis à une période de probation. **La période de probation est d'une durée d'un (1) an consécutif à partir de la date d'embauche.**

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

Dans le cas où l'employeur accorde un poste à un employé temporaire pour devenir un employé régulier, cet employé devient alors un employé régulier dès qu'il obtient le poste.

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

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

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

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

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

- a) dans le cas d'absence d'un employé à la suite d'une lésion professionnelle reconnue par la CNESST, celui-ci conserve son lien d'emploi et son ancienneté à moins que les probabilités qu'il fournisse une prestation normale de travail dans un avenir prévisible soient faibles. Dans ce cas, l'Employeur peut mettre fin à son emploi;
- b) L'Employeur favorise le retour au travail d'un employé porteur d'une lésion professionnelle et il accommode celui-ci dans la mesure où cela ne lui cause pas de contrainte excessive;
- c) dans le cas de congé autorisé, avec ou sans solde: pour la durée du congé ;
- d) dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de trente-six (36) mois.

Après cette période, il continue à cumuler de l'ancienneté à moins que les probabilités qu'il fournisse une prestation normale de travail dans un avenir prévisible soient faibles. Dans ce cas, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi.

L'Employeur favorise le retour au travail d'un employé porteur d'un handicap à la suite d'un accident ou une maladie non survenue dans l'accomplissement du travail. Il accommode celui-ci dans la mesure où cela ne lui cause pas de contrainte excessive.

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

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

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

L'employeur transmet simultanément au syndicat tout avis de poste vacant lors de l'affichage.

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

8.07 Les indications devant apparaître sur l'affichage sont :

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

8.08 L'employé intéressé doit faire part par écrit de sa candidature, dont copie à son syndicat, durant la période de l'affichage à la personne désignée par l'employeur pour recevoir les candidatures.

8.09 a) L'employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ou qui, l'ayant posée, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes affichés.

b) Lorsqu'un employé temporaire devient un employé régulier, son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauche en convertissant en journées, mois et années de services les heures que l'employeur lui a rémunérées alors qu'il était un employé temporaire, en conformité avec la clause 2.08.

8.10 L'employeur accorde le poste à l'employé régulier le plus ancien parmi les candidats qui satisfont aux exigences normales du poste.

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

En tout temps pendant la période de familiarisation ou à son terme, l'employé peut renoncer au poste et réintégrer le poste qu'il occupait avant sa nomination,

et ce, sans préjudice à ses droits dans la mesure où il donne un préavis de deux (2) jours ouvrables à l'employeur.

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

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

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

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

8.14 L'employeur publie une fois par année, **le 1<sup>er</sup> mai de chaque année**, une liste d'ancienneté sur laquelle apparaissent les noms et prénoms des employés ainsi que leur date d'embauche.

## ARTICLE 9 AFFECTATION TEMPORAIRE

9.01 Une prime de responsabilité de **deux (2,00 \$) /heure** est ajoutée au taux horaire du journalier spécialisé lors des vacances et des absences pour maladie de plus de deux (2) jours du chef d'équipe aux travaux publics.

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

-9.03 Dans tous les cas d'affectation temporaire de plus de cinq (5) jours, l'employeur attribue le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté **pourvu qu'il puisse** effectuer de manière satisfaisante les tâches du poste.

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

## ARTICLE 10 CRÉATION ET MODIFICATION DE FONCTION

- 10.01 Si l'employeur crée une nouvelle fonction ou modifie substantiellement une fonction existante, toutes deux (2) couvertes par la présente convention, il en négocie le taux de salaire applicable avec le syndicat.
- 10.02 À défaut d'entente entre les parties, le cas est soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue aux articles 6 et 7 des présentes.

## ARTICLE 11 SALAIRES

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

Les taux de salaires pour l'année **2024** entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier **2024**.

- 11.02 Le salaire de l'employé lui est versé, par chèque ou virement bancaire selon la procédure établie dans chacune des municipalités.

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

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

## ARTICLE 12 HORAIRE DE TRAVAIL

### 12.01 Employés de bureau

- a) La semaine régulière de travail de l'employé de bureau (col blanc) est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun du lundi au vendredi.

L'horaire de travail de l'employé régulier se situe dans la plage horaire suivante :

8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

L'employé régulier dispose d'une (1) période d'une (1) heure non rémunérée pour son repas, de 12h à 13h.

- b) Pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> septembre, la semaine régulière de travail est de vingt-huit (28) heures, réparties en quatre (4) jours de travail de sept (7) heures, du lundi au jeudi. Sur préavis d'une semaine, il est possible pour l'une ou l'autre des parties de mettre fin à cet horaire, en tout temps.

La journée régulière de travail se situe dans la plage horaire suivante :

- du lundi au **jeudi** de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 00 à 16 h 30

L'employé régulier dispose d'une (1) période d'une (1) heure non rémunérée pour son repas, de 12h à 13h.

### 12.02 Employés manuels

- a) La semaine régulière de travail de l'employé régulier des employés manuels est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi.

La journée régulière de travail de l'employé régulier se situe dans la plage horaire suivante :

8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

Pour les employés travaillant de 8h00 à 17h00, une période de repas d'une (1) heure sans rémunération est accordée entre 12h00 et 13h00. Cependant, dans les cas d'urgence, il est permis d'alterner entre 11h30 et 13h30, pour une journée donnée. Dans ce cas, les employés concernés sont avertis d'avance par le chef d'équipe.

Pour la période située entre le 15 novembre d'une année et le 15 avril de l'année suivante, la journée régulière de travail de huit (8) heures consécutives se situe entre 06h00 et 18h00 du lundi au vendredi.

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

- b) Pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> septembre, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) jours de travail de neuf (9) heures, du lundi au jeudi, puis un (1) jour de travail de quatre (4) heures le vendredi matin. Sur préavis d'une semaine, il est possible pour l'une ou l'autre des parties de mettre fin à cet horaire, en tout temps.

**Pour cette période, un employé peut faire la demande pour un horaire de travail différent. L'employeur négocie cet horaire avec le syndicat.**

La journée régulière de travail se situe dans la plage horaire suivante :

- du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 13 h à 17 h.

- le vendredi de 8 h à 12 h.

La période de repas d'une (1) heure sans rémunération est accordée entre 12 h et 13 h.

Cependant, dans les cas d'urgence, il est permis d'alterner entre 11 h 30 et 13 h 30, pour une journée donnée. Dans ce cas, les employés concernés sont prévenus à l'avance par le chef d'équipe.

Advenant, une urgence et qu'un employé soit tenu de travailler le vendredi entre 13 h et 17 h, le minimum de trois heures et demie (3,5 h) prévu à l'article 14.01 ne s'applique pas.

### Dispositions diverses

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

La période de repos est prise au garage municipal ou sur les lieux du travail selon la pratique habituelle.

## ARTICLE 13 RÉMUNÉRATION DE SURTEMPS

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

Lors d'une fête chômée et payée, l'employé régulier ainsi que l'employé temporaire sont rémunérés à deux cents pour cent (200%) de leur salaire régulier pour toutes les heures travaillées en plus du paiement de la fête.

**Le dimanche, l'employé régulier est payé à cent cinquante pour cent (150%) pour les quatre (4) premières heures travaillées et à (200%) deux cents pour cent pour les quatre (4) heures suivantes.**

Tout travail supplémentaire doit être approuvé par l'employeur.

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

b) L'employé requis de travailler en surtemps pour une période de quatre (4) heures ou plus, a droit à une allocation de repas selon la politique de la municipalité, sauf si l'Employeur lui accorde une période d'une (1) heure pour prendre son repas.

13.03 Le travail en surtemps est facultatif sauf pour les cas d'urgence.

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

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

13.04 L'employé qui a travaillé en temps supplémentaire peut, s'il le désire, convertir ce temps supplémentaire en congé. Il peut ainsi accumuler ou utiliser jusqu'à quatre-vingts (80) heures ouvrables non cumulatives d'une année à l'autre.

- 13.05 Le moment de la prise des congés est déterminé par entente entre l'employé et le directeur général. Si une demande vise le même jour pour deux (2) employés, l'ancienneté prime entre eux.

## **ARTICLE 14 RAPPEL AU TRAVAIL**

- 14.01 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières et sans en avoir été prévenu à l'avance a droit à une rémunération au taux de surtemps avec un minimum de trois heures et demie (3,5) heures au taux régulier.

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

Lorsque le travail pour lequel l'employé a été rappelé est terminé, il lui est loisible de retourner chez-lui. Un deuxième rappel dans cette même période rémunérée n'est pas considéré comme un rappel au travail.

- 14.02 En cas de panne de courant, l'employé qui est retourné à la maison, à la demande de l'employeur, sera payé à son salaire habituel.**

## **ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS**

- 15.01 Un employé régulier a droit aux congés suivants à titre de fêtes chômées et payées au taux régulier de salaire;

- la veille de Noël;
- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête nationale du Canada ;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du jour de l'An.

- 15.02 Si l'un des jours mentionnés ci-dessus survient un samedi ou un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant ledit jour de fête, et ce, selon entente entre les parties. Malgré ce qui précède, les parties appliquent la Loi de la fête nationale des Québécois.
- 15.03 Avant le 31 mars de chaque année, l'employeur consulte et s'entend avec le syndicat avant d'établir le calendrier des dates effectives de prise de ces congés pour l'année et procède à son affichage.**
- 15.04 Pour avoir droit à la rémunération pour une (1) journée prévue à la clause 15.01, l'employé doit être au travail pendant toute la journée ouvrable précédente ou toute la journée ouvrable suivant ladite fête et dans le cas où l'employé est absent l'une (1) de ces journées, il doit l'être en vertu d'une des dispositions de la convention collective.
- 15.05 Un employé en période de probation a droit à la rémunération suivante : l'indemnité à verser pour chaque jour férié et chômé est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES**

- 16.01 L'employé a droit, selon sa période de service continu, à des vacances annuelles rémunérées selon ses gains bruts pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année de référence.
- a) L'employé qui au 31 décembre de l'année courante, n'a pas accumulé un (1) an de service continu a droit à une (1) journée de vacances par mois de service pour un maximum de dix (10) jours ouvrables payés à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains bruts accumulés au cours de l'année de référence.
- b) Après avoir complété deux (2) années de service : quinze (15) journées ouvrables. La rémunération de vacances est payée à six pour cent (6%) des gains bruts pendant l'année de référence.**
- c) Après avoir complété cinq (5) années de service : vingt (20) journées ouvrables. La rémunération de vacances est payée à huit pour cent (8%) des gains bruts pendant l'année de référence.**

- d) **Après avoir complété dix (10) années de service : vingt-cinq (25) journées ouvrables. La rémunération de vacances est payée à dix pour cent (10%) des gains bruts pendant l'année de référence.**
- 16.02 La rémunération de vacances est remise à l'employé avant son départ ou remise comme les paies habituelles selon le choix de l'employé dans la mesure qu'il a prévenu le directeur général dans un délai raisonnable.
- 16.03 Lorsqu'un employé quitte de façon définitive le service de l'employeur, il reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ.
- 16.04 Les vacances sont prises au cours de l'année qui suit immédiatement l'année de référence, soit du 1er janvier au 31 décembre de l'année courante.
- 16.05 L'employeur octroie la période de prise de vacances de chaque employé en tenant compte du choix exprimé, de l'ancienneté et des besoins du service :
- a) Les employés conviennent, par ordre d'ancienneté, avec le directeur général, de la date de leurs vacances au cours de l'année, et ce, avant le 31 décembre de l'année de référence.
  - b) La liste est affichée le 15 janvier et par la suite ne peut être modifiée sans l'accord du syndicat et de l'employeur.
  - c) Un employé peut prendre deux (2) semaines de vacances de façon continue, les vacances qui excèdent cette période ne peuvent être accordées en continuité avec la précédente période qu'aux conditions suivantes:
    - 1. qu'il y ait entente entre l'employé et l'Employeur, lequel ne peut refuser sans raison valable.
    - 2. que cela n'empêche pas un employé ayant moins d'ancienneté d'obtenir son choix de deux (2) semaines ou moins de vacances.
  - d) Dans le cas de vacances non prévues en vertu des paragraphes qui précèdent, la prise de vacances s'effectue après entente entre l'employé et l'Employeur.
- 16.06 Un employé absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période projetée pour ses vacances ou qui est hospitalisé pendant ses

vacances, peut en remettre la partie non prise à une date ultérieure fixée après entente préalable avec l'employeur.

16.07 Lorsqu'un jour férié et payé survient durant la période de vacances d'un employé, cette journée peut être reprise à une date ultérieure déterminée après entente avec le directeur général, ou rémunérée au choix de l'employé.

## ARTICLE 17 CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Tout employé régulier bénéficie d'une absence autorisée sans perte de salaire dans les cas suivants:

a) mariage de l'employé: trois (3) jours;

b) décès:

i. du conjoint, d'un enfant de l'employé ou d'un enfant du conjoint ou de la conjointe: cinq (5) jours.

ii. du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur de l'employé : cinq (5) jours;

iii. du beau-père, de la belle-mère de l'employé : deux (2) jours;

iv. d'un petit-fils ou d'une petite fille de l'employé : **trois (3) jours**;

v. d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru de l'employé : **deux (2) jour**, celui des funérailles;

c) deux (2) jours, soit pour la naissance, soit pour le baptême, soit pour l'adoption.

**L'employé peut prolonger son congé de trois (3) journées non rémunérées.**

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

Enfin, dans les cas prévus à i. du sous-paragraphe b), si le décès survient pendant les vacances de l'employé, il peut reporter la partie non prise à une

date convenue avec l'employeur. Les dispositions de 17.03 s'appliquent alors en faisant les modifications qui s'imposent.

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 18 SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 18.01 L'employeur prend les mesures appropriées afin d'assurer la santé et la sécurité des employés lorsqu'ils sont au travail. Ceux-ci s'engagent à respecter les directives de l'employeur en ce sens.

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

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

- 18.03 La liste des équipements que l'employeur fournit conformément à la CNESST se retrouve à l'annexe « D ».

## ARTICLE 19 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 19.01 Advenant la fusion, l'annexion, le regroupement, l'entente de service, l'aliénation ou le changement de structure juridique de l'employeur, celui-ci prendra les mesures appropriées pour protéger ses employés et leur assurer tous les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention ou à la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* (Loi 124 – 2000 Chapitre 27).
- 19.02 Aucun employé dont le nom apparaît à l'annexe « A » de la présente convention ne sera mis à pied ni ne subira de réduction d'heures de travail du fait de quelques transformations dans les méthodes de travail, dans les structures juridiques de l'employeur ou l'attribution de contrats ou sous-contrats par la municipalité.
- 19.03 L'employé régulier visé par une mise à pied a droit à un préavis écrit, dont copie au syndicat, d'au moins **dix (10)** jours ouvrables mentionnant la cause de la mise à pied.

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

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

- 19.04 L'employé justifiant cinq (5) ans de service qui, par suite d'une incapacité physique est incapable de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité de travail, peut, après entente entre les parties, être reclassifié à un autre poste pour lequel il est qualifié et capable d'exécuter les tâches inhérentes pourvu qu'un tel poste soit disponible. Le nouveau taux de salaire de l'employé concerné fait alors l'objet d'une entente entre les parties.

## ARTICLE 20 SÉCURITÉ SOCIALE

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

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

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

20.02 Le régime collectif d'assurance peut être modifié après entente entre le syndicat et la municipalité.

## **ARTICLE 21 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE**

21.01 a) L'employeur contribue à un régime d'épargne enregistré de retraite de l'employé régulier d'un montant égal à la contribution de l'employé, sans toutefois que la contribution de l'employeur excède six pour cent (6%) du salaire régulier annuel versé à l'employé.

b) L'employeur effectue un paiement unique à un fiduciaire autorisé pour un compte de RÉER collectif désigné pour chaque employé régulier et ce, avant le 28 février de l'année suivante. Si l'employé demande que la contribution patronale soit transférée au Fonds de solidarité, l'employeur applique telle demande.

## **ARTICLE 22 CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES ET PROTECTION EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT**

22.01 Tout employé régulier bénéficie, au début de chaque année, d'une banque équivalente à **onze (11) jours de congé pour raisons personnelles**.

**Il est possible de faire monnayer l'équivalent de cinq (5) journées de congé pour raisons personnelles. Ces congés sont payables au 31 décembre de l'année en cours. Les congés personnels ne sont pas transférables.**

22.02 a) L'employeur peut exiger un certificat médical pour une absence de **trois (3) jours consécutifs** et plus. Dans les cas douteux d'absence, il peut demander dès la première journée un certificat médical.

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

22.03 Sous réserve de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* et du droit de l'employeur de récupérer les avances faites, l'employé victime d'un accident de travail continue de recevoir de l'employeur au terme des

quatorze premiers jours d'absence, une indemnité de remplacement du revenu équivalente à celle qu'il recevait jusqu'à un maximum total de (6) semaines d'absence.

**22.04 L'employeur accepte de faire une avance salariale lors d'une absence maladie. La personne salariée s'engage à rembourser les avances faites par l'employeur. Les avances ne peuvent excéder (8) huit semaines de salaire.**

## **ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES**

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

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

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

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

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

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

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

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

**d) En cas de suspension pour enquête, la personne salariée reçoit son salaire et les avantages sociaux habituels.**

## ARTICLE 24 DISPOSITIONS DIVERSES

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

## ARTICLE 25 FORMATION

25.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et s'engagent à coopérer à cette fin.

25.02 Aux fins de la présente convention, l'expression « formation » s'entend de toute formation théorique et/ou pratique déterminée par l'employeur dans le but de permettre aux employés d'acquérir les connaissances et habiletés spécifiques requises pour accomplir normalement une fonction ou partie de fonction à l'exclusion de la formation générale de base dispensée en institution d'enseignement.

25.03 a) La formation requise dans le cadre du présent article doit être donnée autant que possible durant les heures régulières de travail.

b) Lorsque la formation est donnée à l'extérieur de la municipalité, celle-ci maintient le taux de salaire régulier de l'employé pour toutes les heures de formation et lui rembourse ses frais de déplacements sur présentation de pièces justificatives.

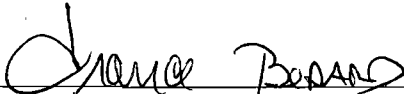
**25.04 Après 55 ans, l'employeur accepte d'offrir la possibilité aux personnes salariées d'obtenir une formation « préparation à la retraite ». Le salarié pourra en bénéficier une seule fois. Si la formation se donne après les heures de travail, l'employeur ne verse pas de salaire ou de frais de déplacement.**

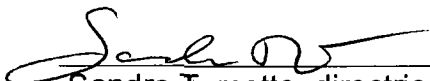
**ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION**

- 26.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier **2024** et le demeure jusqu'au 31 décembre **2028**.
- 26.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou que le syndicat exerce son droit de grève, soit le premier des événements à intervenir.
- 26.03 Les sommes rétroactives dues à l'employé lui sont versées dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

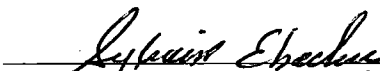
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Saint-Prospér-de-Champlain, ce 10 avril 2024.


**Municipalité de  
Saint-Prospér-de-Champlain**

  
France Bédard, mairesse

  
Sandra Turcotte, directrice générale

**Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 2414-A**

  
Sylvain Ebacher, vice-président

  
Brigitte Archambault, conseillère  
syndicale

**ANNEXE « A » LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET D'ANCIENNETÉ**

MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER-DE-CHAMPLAIN			
<u>Nom</u>	<u>Fonction</u>	<u>Statut</u>	<u>Ancienneté</u>
	Chef d'équipe travaux publics	Régulier temps complet	27-10-2008
	Journalier spécialisé	Régulier temps complet	12-01-2015
	Agente de bureau	Régulier temps complet	14-10-2015
	<b>Journalier spécialisé</b>	<b>Régulier temps complet</b>	<b>17-07-2023</b>

## **ANNEXE « B » SOMMAIRE DE FONCTIONS**

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

### **Chef d'équipe aux travaux publics**

Sous l'autorité du Conseil municipal et du directeur général, le chef d'équipe aux travaux publics :

- Lorsque nommé à titre d'inspecteur municipal, d'inspecteur agraire ou de gardien d'enclos ou à une combinaison ou la totalité de ces titres, le chef d'équipe aux travaux publics en assume les responsabilités et les tâches telles que prévues dans la Loi.
- Voit à l'application des règlements municipaux et de tout autre règlement qui incombe à la municipalité, et dont la responsabilité d'application lui a été confiée.
- Voit à l'entretien et à l'opération de l'aqueduc et l'assainissement des eaux usées et à l'entretien de la voirie, des terrains et autres immeubles et des équipements de la municipalité et à cet effet, en effectue la surveillance, supervise les activités du personnel et des entrepreneurs au besoin et y participe.
- Voit aux services techniques et des approvisionnements.
- Effectue divers rapports à ses supérieurs et leur fait ses recommandations.
- Est appelé à participer à divers comités.
- Effectue toute autre tâche connexe à sa fonction que lui assigne ses supérieurs.

### **Journalier spécialisé**

Sous l'autorité de son supérieur, le journalier spécialisé :

- Participe et effectue divers travaux d'entretien et de réparation des chemins, terrains, bâtisses et autres immeubles et équipements de la municipalité.
- Participe à l'opération du système d'aqueduc et l'assainissement des eaux usées.
- Assiste le chef d'équipe pour les services techniques et l'approvisionnement.

- Est appelé sur demande à remplacer le chef d'équipe.
- Accomplit toute autre tâche connexe à sa fonction que lui assigne son supérieur.

### **Agent de bureau**

Sous l'autorité du directeur général, l'agent de bureau :

- Effectue divers travaux de soutien administratif reliés à la comptabilité, au secrétariat et aux services aux citoyens.
- Agit à titre de réceptionniste-téléphoniste.
- Est appelé à participer à divers comités.
- Est appelé à apporter un soutien administratif à divers comités.
- Accomplit toute autre tâche connexe à sa fonction que lui assigne son supérieur.

**ANNEXE « C » TAUX DE SALAIRES****a) Taux de salaire**

Les employés bénéficient des augmentations salariales suivantes :

À compter du 01-01-2024 : **5,5 %**

À compter du 01-01-2025 : **3 %**

À compter du 01-01-2026 : **3,5 %**

À compter du 01-01-2027 : **3 %**

À compter du 01-01-2028 : **3 %**

Voir tableau détaillé ci-après.

**ANNEXE « C » suite**

<b>Chef d'équipe travaux publics</b>					
<b>Salaire de base 2023</b>	<b>2024 (5,5 %)</b>	<b>2025 (3 %)</b>	<b>2026 (3,5 %)</b>	<b>2027 (3 %)</b>	<b>2028 (3 %)</b>
<b>32,07</b>	<b>33,83</b>	<b>34,85</b>	<b>36,07</b>	<b>37,15</b>	<b>38,27</b>

<b>Journalier spécialisé</b>					
<b>Salaire de base 2023</b>	<b>2024 (5,5 %)</b>	<b>2025 (3 %)</b>	<b>2026 (3,5 %)</b>	<b>2027 (3 %)</b>	<b>2028 (3 %)</b>
<b>26,57</b>	<b>28,03</b>	<b>28,87</b>	<b>29,88</b>	<b>30,78</b>	<b>31,71</b>

<b>Agente de bureau</b>					
<b>Salaire de base 2023</b>	<b>2024 (5,5 %)</b>	<b>2025 (3 %)</b>	<b>2026 (3,5 %)</b>	<b>2027 (3 %)</b>	<b>2028 (3 %)</b>
<b>26,57</b>	<b>28,03</b>	<b>28,87</b>	<b>29,88</b>	<b>30,78</b>	<b>31,71</b>

<b>Journalier</b>					
<b>Salaire de base 2023</b>	<b>2024 (5,5 %)</b>	<b>2025 (3 %)</b>	<b>2026 (3,5 %)</b>	<b>2027 (3 %)</b>	<b>2028 (3 %)</b>
<b>21,42</b>	<b>22,60</b>	<b>23,28</b>	<b>24,09</b>	<b>24,82</b>	<b>25,56</b>

## ANNEXE « D » VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

1° L'employeur fournit au besoin les vêtements et équipements suivants :

1. Chapeau de sécurité
2. Habit de pluie
3. Bottes de caoutchouc et feutre
4. Gants de caoutchouc
5. Gants de cuir
6. Gants ignifugés pour soudeur
7. Mitaines
8. Couvre-tout ou salopette
9. Salopette ignifugée pour soudeur
10. Manteaux d'hiver avec bande réfléchissante
11. Chemise et/ou t-shirt avec bande réfléchissante
12. Pantalons

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

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

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

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

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

6° Au besoin, l'employeur fournira aux employés une paire de bottes de sécurité avec l'obligation pour l'employé de retourner les bottes à être remplacées.

## ANNEXE « E » AFFECTATION DE GARDE

- 1° La municipalité peut mettre en place un système de garde pendant toute l'année.
  
- 2° Les employés manuels ayant les qualifications nécessaires sont tenus, à la demande de la Municipalité, de se partager la garde. L'employé de garde doit être en mesure de recevoir les appels en tout temps et de se rendre sur les lieux dans les **quarante-cinq (45)** minutes d'un appel l'hiver et **d'une (1)** heure l'été.

Au moment de la signature de la présente convention collective, les employés sont :

- Chef d'équipe
- Journalier spécialisé

ou leur remplaçant.

- 3° L'employé visé au paragraphe précédent bénéficie d'une prime de disponibilité de **cent soixante-cinq dollars (165,00\$)** pour la semaine où il assume la garde en dehors de l'horaire régulier de travail.

La garde consiste à être disponible pour recevoir les appels, évaluer, sur place au besoin, l'urgence de la situation et y donner suite s'il y a lieu.

## **ANNEXE « F » CONVENTION CONCERNANT LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

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

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

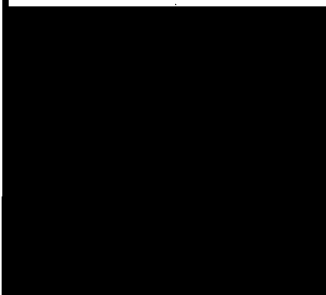
- 4° Pour tous les employés temporaires, le droit d'être inscrit sur la liste de rappel se perd dans les cas suivants :
  - A) Dans le cas où un employé refuse de faire un travail qui lui est assigné et pour lequel il est qualifié.
  - B) Pour l'une des causes énumérées à l'article 8.02 de la convention collective.
  - C) Lorsque l'employé n'a pas répondu à cinq (5) rappels de retour au travail pendant une période de six (6) mois de compilation.

N.B : a) Quel que soit le nombre d'appels dans une journée, cela ne constitue qu'un seul rappel.

b) Après deux (2) rappels sans réponse à un employé, l'employeur avise verbalement le syndicat.

- 5° En toutes circonstances, aucun employé ne peut exécuter des tâches pour lesquelles l'employeur ne lui reconnaît pas les qualifications, après une période de familiarisation de cinq (5) jours de travail.
- 6° L'employeur s'engage, lorsqu'il a besoin d'effectifs additionnels, à faire appel en priorité aux employés inscrits sur cette liste dans l'ordre de durée de service dans la mesure qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche après une période de familiarisation de cinq (5) jours de travail, ou que leur qualification soit reconnue sur la liste.
- 7° Le rappel se fait par téléphone, s'il n'y a pas de réponse, l'employé ainsi rappelé est considéré comme non-disponible. Un registre des appels, des mises à pied et des nouveaux embauchés est fourni sur demande du syndicat le premier de chaque mois.

### LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

<b>MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER-DE-CHAMPLAIN</b>		
<b>Employé temporaire</b>	<b>Qualifications reconnues</b>	<b>Date d'embauche</b>
	Journalier (travaux de déneigement)	25-11-2017
	<b>Journalier</b>	<b>11-01-2023</b>
	<b>Journalier</b>	<b>15-01-2024</b>
	<b>Journalier</b>	<b>05-02-2024</b>

**LETTRE D'ENTENTE 1****ENTRE : Municipalité de Saint-Prosper-de-Champlain****ET : Syndicat canadien de la fonction publique, s. l. 2414-A****OBJET : Fonds de Solidarité**

---

**Les parties conviennent de ce qui suit :**


1. L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. À cette fin, l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité pour et au nom de chaque employé régulier qui désire participer au Fonds, dans un compte RÉER, la contribution de l'employé et la contribution de l'employeur, tel que prévu à l'article 21.01 de la convention collective.
3. De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion pour le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

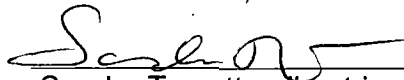
Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour l'employé qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur la paie les allègements fiscaux lorsqu'ils participent au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source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

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

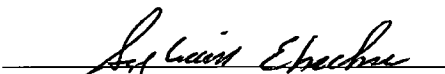
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Saint-Prosper-de-Champlain, ce 10 avril 2024.

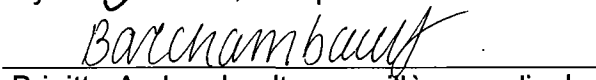
**Municipalité de  
Saint-Prosper-de-Champlain**

  
France Bédard, mairesse

  
Sandra Turcotte, directrice générale

**Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 2414-A**

  
Sylvain Ebacher, vice-président

  
Brigitte Archambault, conseillère syndicale

**LETTRE D'ENTENTE 2****ENTRE :** Municipalité de Saint-Prosper-de-Champlain**ET :** Syndicat canadien de la fonction publique, s. l. 2414-A**OBJET :** Augmentation du nombre d'heures hebdomadaires de travail de  
M. [REDACTED] journalier spécialisé

**CONSIDÉRANT** la possibilité de deux départs à la retraite à court terme au niveau de la voirie;

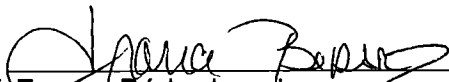
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

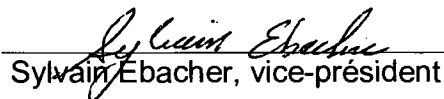
1. Augmenter le nombre d'heures de travail de M. [REDACTED] journalier spécialisé à quarante (40) heures par semaine, soit temps complet, ce qui permettra d'évaluer la possibilité que M. [REDACTED] occupe un poste de chef d'équipe des travaux publics lorsque celui-ci deviendra vacant;
2. Prévoir qu'advenant le cas où M. [REDACTED] quitte son poste de journalier spécialisé à temps complet, le nombre d'heures attribuées audit poste sera réduit à trente-deux (32) heures par semaine tel que décrit dans la convention collective en vigueur.


**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Saint-Prosper-de-Champlain, ce 10 avril 2024.

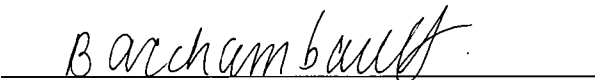
Municipalité de  
Saint-Prosper-de-Champlain

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

  
France Bédard, mairesse

  
Sylvain Ebacher, vice-président

  
Sandra Turcotte, directrice générale

  
Brigitte Archambault, conseillère syndicale