

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-8275

N° dossier d'accréditation : AM-2001-6423

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-ADOLPHE-D'HOWARD 1881, CHEMIN DU VILLAGE SAINT-ADOLPHE-D'HOWARD QC J0T 2B0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5285 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2024-08-22 Date dépôt : 2024-10-02	Nombre de salariés visés : 25	Date début : 2024-08-22 Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-10-08
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-ADOLPHE-D'HOWARD



Saint-Adolphe-d'Howard

Naturellement accueillante

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5285**

SCFP

DU 1^{ER} JANVIER 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2029

Handwritten signature and initials
10

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE.....	5
ARTICLE 3	JURIDICTION.....	6
ARTICLE 4	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	7
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 6	CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES.....	9
ARTICLE 7	AFFAIRES SYNDICALES	10
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE PERSONNEL	14
ARTICLE 10	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES.....	18
ARTICLE 11	HEURES DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	23
ARTICLE 13	CONGÉS SOCIAUX.....	26
ARTICLE 14	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	28
ARTICLE 15	PROTECTION JUDICIAIRE	29
ARTICLE 16	CONGÉS SANS SALAIRE	30
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	31
ARTICLE 18	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS	32
ARTICLE 19	CONGÉS MOBILES.....	34
ARTICLE 20	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	35
ARTICLE 21	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	37
ARTICLE 22	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	39
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES.....	40
ARTICLE 24	SÉCURITÉ	41
ARTICLE 25	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	42
ARTICLE 26	DOCUMENTATION.....	43
ARTICLE 27	ALLOCATIONS D'AUTOMOBILE.....	44
ARTICLE 28	SALAIRES.....	45
ARTICLE 29	CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION.....	47
ARTICLE 30	ALLOCATION POUR UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS	49
ARTICLE 31	DIVERS.....	50

Handwritten signature and initials



ARTICLE 32	PROCÉDURES DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS.....	51
ARTICLE 33	RÉGIME DE RETRAITE.....	53
ARTICLE 34	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	54
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	55
ANNEXE « A »	ANCIENNETÉ ET TITRE D'EMPLOI.....	56
ANNEXE « B-1 »	LISTE DES FONCTIONS ET DE LEUR CLASSIFICATION.....	58
ANNEXE « B-2 »	ÉCHELLES SALARIALES DE 2023 à 2029.....	59
ANNEXE « C »	COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE ET D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	60
LETTRE D'ENTENTE NO 1	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DE [REDACTED] [REDACTED].....	61
LETTRE D'ENTENTE NO 2	CHANGEMENT DE STATUT D'EMPLOI DE [REDACTED] [REDACTED].....	62
LETTRE D'ENTENTE NO 3	VERSEMENT D'UN BONI RELIÉ À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	63

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. J. [unclear]', is located in the bottom right corner of the page.



ARTICLE 1 DÉFINITIONS

- 1.01 Le mot « directeur général » désigne celui ou celle qui est chargé de diriger ou d'administrer l'ensemble des services. C'est également le représentant officiel de l'employeur.
- 1.02 Les mots « personne salariée » désignent toute personne faisant partie de l'unité d'accréditation.
- 1.03 Le mot « employeur » ou la « Municipalité » désigne la Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard.
- 1.04 Le mot « syndicat » désigne le « Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5285 » représentant les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 1.05 Lorsque le genre masculin est utilisé, il signifie à la fois tous les autres genres, à moins de stipulations contraires à la convention collective. Il en est de même lorsque le genre féminin est utilisé.
- 1.06 Le mot conjoint désigne les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou du même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère ou les parents d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 1.07 « Personne salariée régulière à temps complet » : désigne toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement normal des services réguliers assumés par l'employeur et qui a complété sa période d'essai, et ce, conformément à l'article 8.03. L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées dont les noms apparaissent à l'annexe « A » sont des personnes salariées régulières à temps complet.





1.08 « Personne salariée régulière à temps partiel » : désigne toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement des services réguliers assumés par l'employeur à raison d'un maximum de trente (30) heures par semaine et qui a complété sa période d'essai, et ce, conformément à l'article 8.03. Elle bénéficie des avantages mentionnés à la convention collective au prorata des heures travaillées. L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées dont les noms apparaissent à l'annexe « A » sont des personnes salariées régulières à temps partiel.

1.09 « Personne salariée en période d'essai » : désigne toute personne salariée embauchée en vue de devenir une personne salariée régulière, mais qui n'a pas complété une période d'essai de mille quarante (1040) heures travaillées. Elle n'a pas droit aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, aux jours de fête chômés et payés et à sa rémunération. Au-delà de cette période, elle acquiert le statut de personne salariée régulière, au prorata des avantages sociaux auxquels elle a droit et sa date officielle d'ancienneté est rétroactive à la première journée de sa période d'essai.

1.10 « Personne salariée saisonnière » : désigne toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement des services réguliers assumés par l'employeur à raison d'un maximum de trente-neuf (39) semaines annuellement.

La personne salariée saisonnière est assujettie à la présente convention collective, mais elle ne bénéficie pas des articles concernant la sécurité d'emploi, l'ancienneté, l'assurance collective, les congés mobiles, les congés annuels payés, jours de fêtes chômés et payés, et le régime de retraite. La semaine régulière de travail et son horaire de travail sont ceux prévus à l'article 11,02 a). Sa rémunération est établie selon son affectation et conformément à la classification prévue à l'article 29.01 de la présente convention collective, et ce, minimalement à l'échelon 1 conformément à l'annexe « B-2 ».

De plus, cette personne salariée bénéficie à chaque période de paie d'un montant équivalent à seize pour cent (16 %) de son salaire régulier en compensation de tout avantage auquel cette dernière n'a pas droit en vertu de la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, si la personne salariée saisonnière désire adhérer au régime de retraite en vigueur, celle-ci aura droit au montant prévu à l'article 33.09.





L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées dont les noms apparaissent à l'annexe « A » sont des personnes salariées saisonnières.

- 1.11 « Personne salariée temporaire » désigne toute personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée régulière à un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour un surcroît de travail, et, dans ce dernier cas, pour une période n'excédant pas mille cinq cent soixante (1560) heures travaillées à temps régulier ou de neuf (9) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

La personne salariée temporaire est assujettie à la présente convention collective, mais elle ne bénéficie pas des articles concernant la sécurité d'emploi, l'ancienneté, l'assurance collective, les congés mobiles, les congés annuels payés, jours de fêtes chômés et payés et le régime de retraite. La semaine régulière de travail et son horaire de travail sont déterminés selon un des horaires prévus à l'article 11. Sa rémunération est établie selon son affectation et conformément à la classification prévue à l'article 29.01 de la présente convention collective, et ce, minimalement à l'échelon 1 conformément à l'annexe « B-2 ».

De plus, cette personne salariée bénéficie à chaque période de paie d'un montant équivalent à seize pour cent (16 %) de son salaire régulier en compensation de tout avantage auquel cette dernière n'a pas droit en vertu de la présente convention collective.

L'employeur reconnaît qu'advenant qu'une personne salariée temporaire obtienne un poste de personne salariée régulière de la même fonction que celle qu'elle occupait, à la suite de sa période d'essai complétée, sa date officielle d'ancienneté est rétroactive à la première journée de sa date d'embauche selon le nombre d'heures accomplies.

- 1.12 « Personne salariée étudiante » : désigne toute personne salariée étudiante travaillant à la Municipalité. Elle doit être inscrite à un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec, et ce, après son emploi.

Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à la personne salariée étudiante, à l'exception de l'article 5 « Régime syndical » et du salaire du poste qu'elle occupe ou de toutes autres dispositions spécifiquement prévues dans la présente convention collective.

Handwritten signature and date, possibly "10/11/2011".



L'horaire de la personne salariée étudiante est variable en fonction des besoins du service où elle est affectée, tout en suivant les règles des normes du travail.

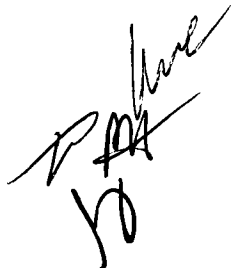
- 1.13 « Chef d'équipe » : désigne la personne salariée qui en plus de ses tâches régulières participe à la planification et la surveillance du travail exécuté par deux (2) personnes ou plus.

Handwritten signature



ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 La Municipalité reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5285, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des personnes salariées visées par l'accréditation syndicale.
- 2.02 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Municipalité de gérer, diriger, administrer ses affaires, en conformité de ses obligations, et ce, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 La Municipalité s'engage à ne pas créer, amender, modifier tout règlement municipal, résolution, directive, qui aurait pour effet de contrevenir à la présente convention.
- 2.04 La Municipalité 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*, R.L.R.Q. c. C-12.
- 2.05 Le but de la convention est d'établir des conditions de travail, de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Municipalité et le syndicat et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Municipalité et son personnel régi par les présentes.
- 2.06 a) La Municipalité et le syndicat s'engagent à favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de prendre les moyens nécessaires pour régler tout litige avec discrétion et diligence.
- b) De plus, il est de la responsabilité de l'employeur de prendre tous les moyens afin de garantir un milieu de travail sans aucune violence psychologique et garant d'un environnement propice à la réalisation du travail.
- 2.07 Aucune entente particulière portant sur les conditions de travail n'est valide si elle n'a pas reçu l'approbation écrite du syndicat.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



ARTICLE 3 JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective s'applique à « tous les salariés au sens du *Code du travail* à l'exclusion du contremaître et de ceux déjà accrédités et normalement exclus par la Loi ».
- 3.02 Toute fonction devant être régie par les dispositions de la présente convention collective est automatiquement ajoutée à la liste énumérée à l'annexe « B-1 ».
- 3.03 Si, pendant la durée de la convention collective, l'employeur ou le syndicat est d'opinion qu'une personne salariée doit être exclue ou incluse de l'unité d'accréditation parce qu'elle est ou n'est plus une personne salariée au sens du *Code du travail*, les parties conviennent qu'elles doivent se rencontrer dans le but de régler le cas. S'il y a désaccord, l'une ou l'autre des parties peut déférer le cas à l'autorité compétente en vertu du *Code du travail*.

Handwritten signature and date:
10 June



ARTICLE 4 SÉCURITÉ D'EMPLOI

4.01 Aucune personne salariée régulière à la date de la signature de la présente convention collective ne peut être congédiée, mise à pied, ni subir de baisse de salaire à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, pour surplus de personnel ou suite à l'attribution de travaux à contrat.

Dans le cas où l'employeur affecte une personne salariée régulière bénéficiant de la sécurité d'emploi à un autre poste, l'affectation d'une personne salariée régulière à temps complet se fait dans un emploi à temps complet ou, s'il y a acceptation de la personne salariée, dans un emploi à temps partiel.

La personne salariée conserve sa classe salariale et son échelon du titre d'emploi qu'elle détenait ainsi que le nombre d'heures de travail immédiatement applicable avant la prise en charge du nouveau poste.

4.02 Pour les personnes salariées non couvertes par la sécurité d'emploi lors de mises à pied, la Municipalité effectue ces mises à pied par fonction en ordre inverse d'ancienneté à la condition que les personnes salariées restant au service puissent effectuer de façon normale le travail disponible. Dans le cas de rappel, la Municipalité procède au rappel par fonction en ordre d'ancienneté.

Dans le cas où elle est rappelée pour un autre emploi, son taux de rémunération est intégré dans la grille salariale au salaire immédiatement supérieur à celui qu'elle détenait sans excéder le maximum de la classe salariale de cet emploi.

- 4.03
- a) L'employeur ne peut abolir de poste occupé par une personne salariée régulière à temps complet pour le subdiviser à des personnes salariées régulières à temps partiel, sauf si le poste n'a plus de titulaire.
 - b) L'embauche de personnes salariées régulières à temps partiel ou saisonnières ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied ou le congédiement d'une personne salariée régulière à temps complet.
 - c) L'embauche de personnes salariées temporaires ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre de personnes salariées régulières, de causer la mise à pied ou le congédiement d'une personne salariée régulière.
 - d) Afin de faciliter l'application des dispositions de la convention collective, la Municipalité convient d'aviser toute nouvelle personne salariée et le syndicat du statut qui est accordé à la personne salariée en conformité avec les dispositions du présent article. L'avis comporte les détails pertinents à cette embauche.



ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 a) Toute personne salariée assujettie à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
- b) Toute personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les trente (30) jours suivant son embauche et demeurer membre pour la durée de la convention.
- 5.02 La Municipalité s'engage à déduire sur chaque paie de toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du syndicat et à en faire la remise intégrale au syndicat, au plus tard, le 25 du mois suivant, avec un état indiquant le montant prélevé en regard du nom de chaque personne salariée.
- 5.03 L'employeur s'engage à fournir au secrétaire du syndicat, au 1^{er} juin de chaque année, la liste complète de toutes les personnes salariées actuelles ou nouvelles, comprenant leurs nom et prénom, leur âge, leur salaire, leur emploi, leur adresse domiciliaire et courriel ainsi que leur date d'entrée en service et leur statut. Cette liste est fournie une fois l'an.
- 5.04 L'employeur transmet les changements de fonction et la liste des personnes salariées qui ont quitté le service de l'employeur, ainsi que les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, ceci est fait mensuellement à l'occasion de la remise des retenues syndicales.
- 5.05 À la fin de la période de trente (30) jours, le syndicat s'engage à faire signer une carte d'adhésion et à remettre une copie de la convention collective à toute nouvelle personne salariée.

to [Signature]
10/1/2012



ARTICLE 6

CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES

- 6.01 L'employeur reconnaît au président du syndicat ou un représentant mandaté le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail, après en avoir obtenu la permission de l'employeur. De ce fait, le président ou son représentant ne perd aucun droit quant aux salaires, avantages et privilèges prévus par la présente convention.
- 6.02 Le président du syndicat ou son représentant doit cependant, au préalable, obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat ou du directeur général ou son représentant et une telle autorisation peut être refusée pour des raisons très sérieuses ou si elle nuit aux opérations.
- 6.03 Deux délégués syndicaux peuvent, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation ou toutes autres rencontres en relation avec l'employeur concernant les relations de travail (comité santé et sécurité au travail, griefs, etc.).
- 6.04 Lorsque la personne salariée a été dûment autorisée par son syndicat pour la représenter à un congrès, à une journée d'étude ou à l'assemblée générale, elle doit demander la permission à son employeur dix (10) jours ouvrables à l'avance. Cette absence est accordée pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables rémunérés par année.
- Le syndicat peut se prévaloir de jours d'absences supplémentaires pour un maximum de dix (10) jours annuellement non rémunérés. L'employeur maintient la rémunération des personnes salariées concernées et le syndicat rembourse à l'employeur le salaire ainsi versé dans les trente (30) jours de la présentation d'une facture à cet effet.
- 6.05 Dans les cas d'audition de griefs devant un arbitre, les absences requises pour ces dites auditions sont accordées avec salaire à un délégué syndical. La personne salariée visée sera rémunérée à son salaire régulier.

Handwritten signature and date:
10/10/07



ARTICLE 7 AFFAIRES SYNDICALES

7.01 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'employeur sur des tableaux fournis par ce dernier, tout document pertinent au syndicat.

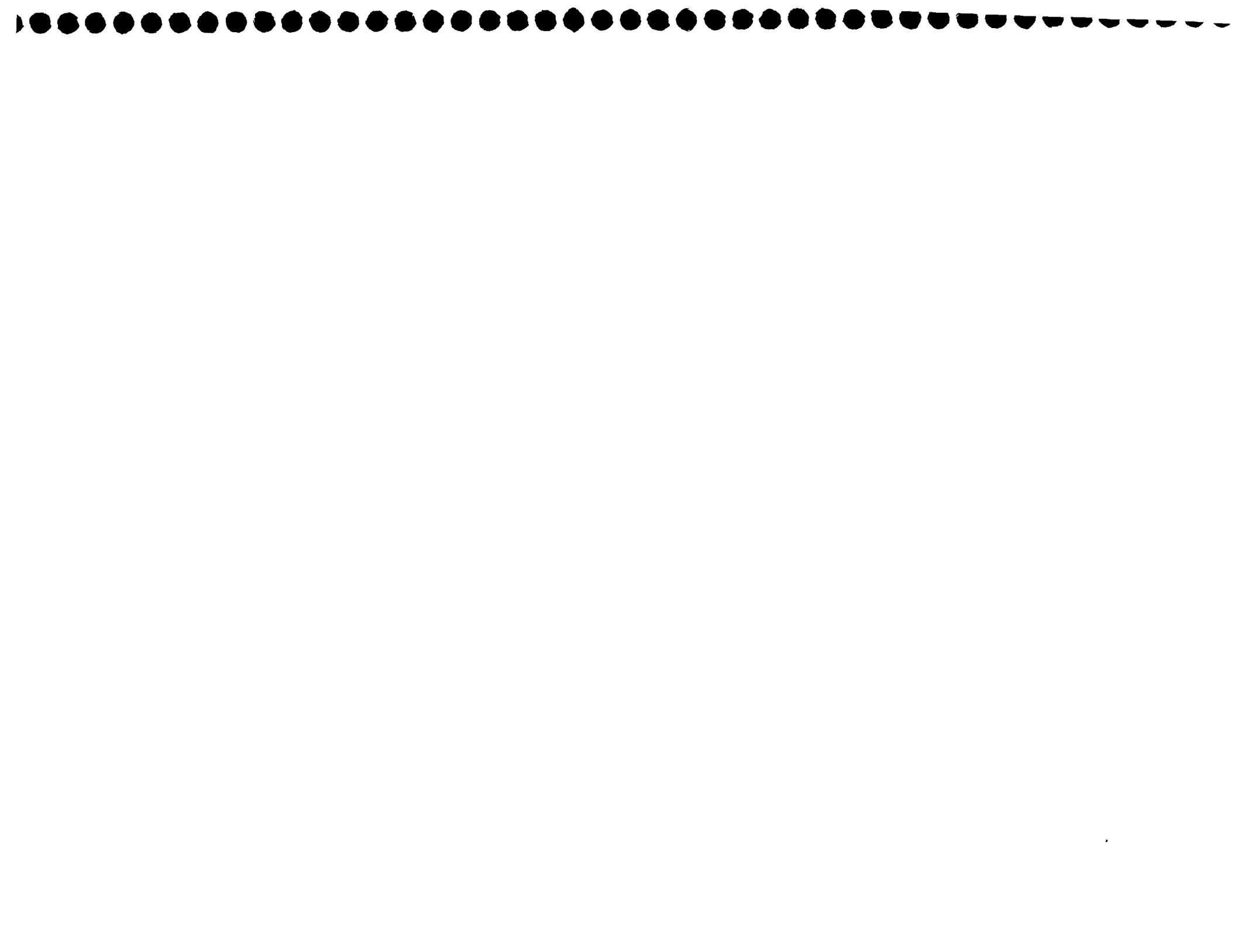
De plus, la Municipalité met à la disposition des délégués un local pour une utilisation à des fins d'activités syndicales. Le syndicat peut entreposer dans ledit local un classeur à ses frais.

Le syndicat a accès audit local après avoir obtenu préalablement l'autorisation d'un représentant de l'employeur.

7.02 La Municipalité laisse pénétrer sur ses propriétés un représentant mandaté par le syndicat lorsque ce dernier se présente, à la demande du syndicat, qu'il a pris rendez-vous et avisé l'employeur, et ce, relativement à des questions relevant des relations de travail entre le syndicat et l'employeur.

7.03 La présence du représentant du syndicat dans le cadre mentionné ci-haut ne doit pas avoir pour effet de perturber le fonctionnement normal des services concernés.

me 10 RA



ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur.

8.02 Dans le cas d'ancienneté égale, et ce, à chaque fois que la situation se présente, l'employeur procède par tirage au sort pour déterminer la personne salariée la plus ancienne, lequel tirage doit être fait en présence des personnes salariées concernées et d'un représentant du syndicat.

8.03 Avant d'obtenir de l'ancienneté, une personne salariée régulière doit terminer une période d'essai de mille quarante (1040) heures effectivement travaillées.

L'ancienneté d'une personne salariée régulière est calculée à partir du début de sa période d'essai lorsqu'elle est confirmée dans son poste.

8.04 Les personnes salariées temporaires, saisonnières et étudiantes et celles embauchées pour les projets spéciaux n'acquièrent pas d'ancienneté.

Toutefois pour les personnes salariées temporaires et saisonnières ayant accumulé deux (2) années de service continu, l'employeur dresse une liste par fonctions et qualifications selon la durée du service continu et à partir de laquelle il procédera, pour les fins du rappel au travail, en débutant par les salariés ayant le plus d'années de service continu.

Lors de rappel au travail, l'employeur offre, en priorité, le travail à la personne salariée qui occupait la fonction au moment de la mise à pied.

8.05 Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté ou de rappel au travail dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'elle est congédiée pour une cause juste et raisonnable;
- c) dans les cas d'abus, toute absence de plus d'une journée doit être motivée sous peine de perdre ses droits d'ancienneté;
- d) pour la personne salariée non couverte par la sécurité d'emploi, après avoir été rappelée au travail par courrier certifié, elle ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'expédition de l'avis, sauf en cas de grève de la poste où les délais sont suspendus si l'employeur ne peut pas prendre un autre courrier. Copie dudit avis doit être transmise au syndicat;



- e) lorsqu'une personne salariée exerce une fonction hors de l'unité d'accréditation depuis plus de six (6) mois consécutifs;
- f) Lorsqu'une personne salariée s'absente sans raison valable plus de cinq (5) jours consécutifs;
- g) lorsqu'une personne salariée est absente pour une raison de maladie depuis plus de trente-six (36) mois consécutifs;
- h) Dans l'éventualité où une personne salariée remet sa démission à l'employeur, cette personne salariée devra rembourser à ce dernier, le cas échéant, tout montant payé d'avance, et ce, au prorata des mois restants à compter de la date de terminaison jusqu'au 31 décembre. Le calcul du remboursement se fera sur le même principe, tel que défini à l'article 19.04 de la présente convention;
- i) Pour les personnes salariées non couvertes par la sécurité d'emploi, après une mise à pied d'une durée continue équivalente à une période égale en mois aux années d'ancienneté du salarié, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois.

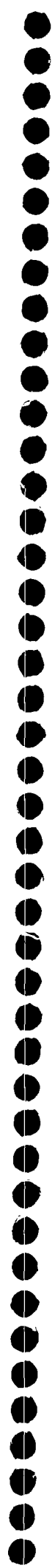
8.06 À moins de stipulations contraires à la présente convention, toute personne salariée qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté acquis et celle-ci continue de s'accumuler comme si la personne salariée était demeurée au travail.

8.07 Dans les cas de mises à pied, la règle d'ancienneté est de rigueur pourvu que la personne salariée qui demeure au travail remplisse les exigences normales du poste et soit en mesure d'accomplir le travail.

8.08 Les parties conviennent que l'Annexe « A » de la présente convention collective constitue la liste d'ancienneté et de classification des personnes salariées régulières à la date de signature.

Dans les cas de mise à pied, la personne salariée cesse d'accumuler son ancienneté, mais la conserve.

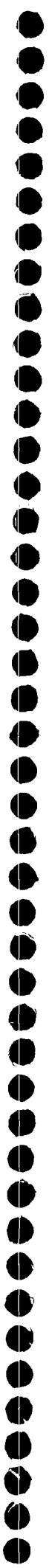
8.09 La liste d'ancienneté pour les personnes salariées régulières est mise à jour et affichée une fois par année.



8.10

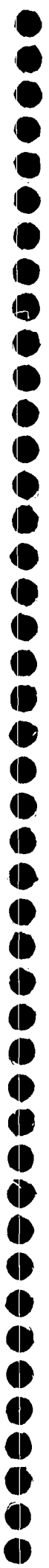
Suspension de permis de conduire

- a) Si la personne salariée régulière se voit suspendre son permis de conduire et qu'elle occupe un poste qui nécessite la détention d'un permis de conduire valide, l'employeur tente, dans la mesure du possible, d'affecter ladite personne salariée à un poste qui ne nécessite pas la détention du permis de conduire. Cette affectation ne doit pas occasionner de coûts additionnels pour la Municipalité. Cette affectation temporaire doit se faire sans déplacer les autres personnes salariées. Si elle obtient une telle affectation dans un poste, elle reçoit le taux de salaire normal rattaché à ce poste.
- b) Si l'employeur ne peut réussir à affecter temporairement ladite personne salariée, celle-ci est alors suspendue administrativement, sans salaire, pour la durée de la suspension de son permis de conduire. Durant cette suspension, elle accumule de l'ancienneté.
- c) Un tel privilège s'applique uniquement aux personnes salariées qui se voient suspendre leur permis de conduire pour une durée de un (1) an ou moins.



ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 9.01 Le terme « mutation » désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre se situant dans la même classe salariale, tel que déterminé dans la présente convention collective.
- 9.02 Le terme « rétrogradation » désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre comprenant une baisse de classification, tel que déterminé par la présente convention collective.
- 9.03 Le terme « promotion » désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre comportant une hausse de classe salariale, tel que déterminé par la présente convention collective.
- 9.04 Tout poste vacant que la Municipalité décide de combler ainsi que tout poste nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché dans les locaux de l'administration durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables.
- L'employeur peut, après entente avec le syndicat, convenir d'un délai moindre pour la période d'affichage.
- 9.05 L'affichage doit indiquer le titre du poste ainsi que la classe du salaire et les heures de travail. Une copie de l'affichage est fournie au président du syndicat. De plus, l'affichage comprend la description de tâches ainsi que les exigences normales du poste.
- 9.06 Les personnes salariées intéressées posent leur candidature par écrit sur le document affiché ou envoient elles-mêmes un avis écrit à cet effet à la Municipalité.
- 9.07 Le choix du titulaire du poste affiché se fait suivant la séquence suivante :
- a) L'employeur choisit parmi les personnes salariées régulières qui a le plus d'ancienneté et qui satisfait aux exigences normales du poste;
 - b) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), l'employeur choisit parmi les personnes salariées saisonnières ou temporaires, le candidat ayant le plus de service continu et qui satisfait aux exigences normales du poste.
- 9.08 La personne salariée choisie doit entrer en fonction dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier du début de l'affichage, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat.
- 9.09 De plus, l'employeur s'engage à ce que les exigences qu'il stipule pour un poste soient des exigences normales.



Sous réserve de ce qui précède, il est entendu que la Municipalité ne peut accorder ledit poste à une personne qui ne satisfaisait pas aux conditions du poste affiché.

Toute nouvelle personne embauchée doit détenir minimalement un diplôme d'études secondaires (DES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) pour l'obtention d'un poste.

- 9.10
- a) Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à une fonction supérieure à la sienne incluse dans l'unité d'accréditation, la personne salariée ainsi affectée reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur au sien dans la nouvelle classe d'emploi, à condition que la personne salariée exerce lesdites fonctions plus d'une (1) heure consécutive.
 - b) Malgré ce qui précède, lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à la fonction de chauffeur d'un fardier ou d'opérateur d'une machinerie équipée d'une faucheuse-émondeuse (ORSY), cette personne est rémunérée au taux d'opérateur pour un minimum de quatre (4) heures. Cette affectation est offerte par ancienneté parmi les personnes répondant aux exigences du poste.

À titre d'exemple, pour une journée régulière de travail :

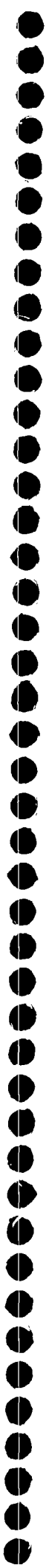
Si une personne salariée est affectée moins de quatre (4) heures, elle sera rémunérée quatre (4) heures.

Si une personne salariée est affectée quatre (4) heures et plus, elle sera rémunérée le temps réellement travaillé.

Si une personne salariée est affectée moins de quatre (4) heures le matin et moins de quatre (4) heures l'après-midi, elle sera rémunérée huit (8) heures.

- 9.11
- Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à une fonction inférieure à la sienne incluse dans l'unité d'accréditation, la personne salariée ainsi affectée ne subit aucune baisse de traitement, ainsi que tout autre droit ou prérogative, que pourrait lui procurer la présente convention collective.

- 9.12
- La personne salariée affectée temporairement par l'employeur à une fonction qui ne fait pas partie de l'unité d'accréditation continue de payer ses cotisations syndicales et continue de bénéficier des avantages prévus à la convention.



9.13 Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion dans une classe d'emploi supérieure, elle prend le taux de salaire immédiatement supérieur au sien dans la nouvelle classe d'emploi et reprend sa progression à compter de cette date.

Toute personne salariée qui demande une rétrogradation, par voie d'affichage ou à la suite d'une entente entre les parties, prend le taux de salaire immédiatement supérieur au sien dans la nouvelle classe d'emploi et reprend sa progression à compter de cette date. Toutefois son salaire ne peut excéder le maximum de sa nouvelle classe d'emploi.

9.14 a) L'employeur doit faire bénéficier aux personnes salariées qui obtiennent tout poste selon les dispositions prévues au présent article d'une période de familiarisations d'une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables pendant lesquels les moyens normaux d'apprentissage de la fonction sont fournis à la personne salariée.

b) La personne salariée voulant agir à titre d'opérateur devra démontrer des habiletés qui seront évaluées par un professionnel en la matière, aux frais de la Municipalité.

La personne salariée, ayant réussi la première étape, se verra accorder la possibilité de formation sur l'équipement de la Municipalité pour une période de soixante (60) heures.

Les personnes salariées ayant réussi les deux (2) étapes sont inscrites sur une liste de personnes admissibles à l'emploi d'opérateur.

9.15 Au cours de la période de familiarisation prévue au présent article, si l'employeur établit que la personne salariée n'a pas les aptitudes pour répondre aux exigences normales du poste ou si, durant ladite période, la personne salariée a mis fin à sa période de familiarisation, cette dernière reprend son ancien poste avec le maintien de tous ses droits acquis à et elle ne peut soumettre à nouveau sa candidature sur cette fonction pour une période de neuf (9) mois.

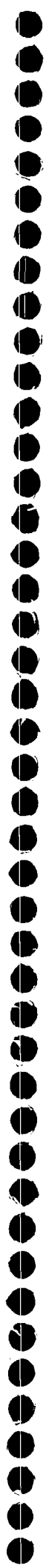
9.16 Advenant que l'employeur établisse que la personne salariée n'a pas les aptitudes pour répondre aux exigences normales du poste au cours de la période de familiarisation l'employeur doit en assumer le fardeau de la preuve s'il y a arbitrage en la matière et de la façon prévue par la présente convention.



9.17

Pour tout poste nouveau ou modifié d'une façon substantielle au cours de la présente convention, les deux parties se rencontreront sans délai pour négocier le salaire et les autres conditions de ce poste. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle peut recourir directement à l'arbitrage prévu dans la présente convention.

Handwritten initials and signature:
YO
AA
AA



ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

- 10.01 L'employeur doit, de concert avec le syndicat, permettre à la personne salariée concernée de bénéficier sur les lieux mêmes du travail ou à l'extérieur, d'une période d'apprentissage d'une durée suffisante, pendant laquelle les moyens normaux d'apprentissage lui sont fournis afin qu'elle puisse s'adapter aux changements techniques et technologiques.
- 10.02 L'employeur convient également dans la mesure du possible de permettre aux personnes salariées non réaffectées d'occuper une fonction équivalente.
- 10.03 Si les modifications énoncées à l'article 10.01 entraînent un changement de classe et/ou de salaire, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer afin de les déterminer. Le contenu de la description est déterminé par l'employeur. Cependant, le salaire doit résulter d'une entente entre les parties et s'il n'y a pas d'entente, le désaccord est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 10.04 Lorsqu'une personne salariée participe à une activité d'apprentissage, elle est réputée être au travail.

Handwritten signature and initials:
10 [Signature] AA



ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les horaires prévus dans la présente convention ne peuvent être modifiés sans avoir eu entente entre la Municipalité et le syndicat.

11.02 Horaires de travail du Service des travaux publics

- a) L'horaire régulier de travail des personnes salariées est du lundi au vendredi de 7 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 15 h 30, sauf le magasinier qui peut bénéficier d'un horaire modulé entre 7 h 00 et 8 h 00 pour le début de journée et entre 15 h 30 et 16 h 30 en fin de journée.

Le magasinier doit choisir son horaire de travail à chaque saison après entente avec son supérieur immédiat et selon les besoins opérationnels.

- b) Pour la période estivale débutant le 1^{er} lundi de juin et se terminant le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail), l'horaire de travail est le suivant, sauf pour le magasinier qui conserve l'horaire de travail choisi :

du lundi au jeudi de 7 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 15
et le vendredi de 7 h 00 à 12 h 00

- c) Afin d'offrir une plus grande amplitude de services et selon les besoins, un deuxième horaire de travail dit flexible est mis en place soit : du mardi au vendredi, de 7 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 15 et le samedi de 7 h 00 à 12 h 00. Le groupe sera composé d'un (1) journalier, deux (2) chauffeurs, d'un (1) opérateur et d'un (1) opérateur du traitement des eaux. Cet horaire est sur une base annuelle.

La garde pour le poste d'opérateur traitements des eaux est effectuée en rotation à tour de rôle entre l'opérateur n° 1 et n° 2, selon la période de garde convenue entre les deux opérateurs et après autorisation de leur supérieur immédiat.

- d) Pour la période hivernale débutant à la période de paie 23 et se terminant à la période de paie 8, les deux postes des personnes salariées régulières à temps complet à horaire flexible complètent les équipes de travail, notamment pour la période du soir.

L'employeur peut modifier l'horaire de ces deux postes en un horaire flexible afin de répondre à une situation nécessitant leur présence.



Dans une situation normale, un préavis est remis à la personne salariée dans un délai de cinq (5) jours avant le changement de son horaire. Toutefois, en situation exceptionnelle d'urgence (ex. : en raison d'un accident de travail, de mortalité, etc.), l'avis peut être donné soixante-douze (72) heures à l'avance à la personne salariée.

11.03 Horaires de travail du préposé à l'écocentre

L'horaire régulier de travail continu du préposé à l'écocentre est :

Du mercredi au dimanche : de 8 h 30 à 16 h 30.

Cet horaire de travail bénéficie d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour le repas.

Il est entendu que l'horaire de la personne salariée peut être modifié selon les saisons après accord entre la Municipalité et le syndicat tout en respectant les heures d'ouverture de l'écocentre.

11.04 Horaires de travail des loisirs et de la culture et des événements

a) Horaire de travail du journalier des parcs, loisirs, culture et événements.

L'horaire régulier de travail du journalier des parcs, loisirs, culture et événements est de quarante (40) heures par semaine réparties sur un horaire flexible de huit (8) heures consécutives, par jour, pouvant inclure en tout temps les fins de semaine et avec deux (2) jours de congé consécutifs autant que possible.

L'horaire normal de travail est de 7 h 30 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 00.

b) Horaire de travail du préposé des parcs, entretien des terrains, et bâtiments

L'horaire de travail du poste de préposé des parcs, entretien des terrains et bâtiments est du mercredi au samedi, de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 15 et le dimanche de 7 h à 12 h. Cet horaire est sur une base annuelle.

c) Horaire de travail du préposé à l'entretien ménager des bâtiments

L'horaire normal de travail est du lundi au vendredi de 15 h 00 à 23 h 30.

MO AA



La personne salariée bénéficie d'une période de trente (30) minutes (entre 16 h 00 et 20 h 00) non rémunérée pour le repas.

d) Horaire de travail du journalier affecté à la patinoire

La personne salariée bénéficie, autant que possible, de deux (2) jours de congé consécutifs, par semaine, mais est néanmoins assurée d'au moins deux (2) jours de congé durant la semaine.

L'horaire de travail se situe entre 00 h 00 et 24 h 00, et ce, uniquement pour la période hivernale.

L'horaire de travail est variable et peut être sectionné en différents blocs à l'intérieur de la journée de travail, sans toutefois dépasser un total de dix (10) heures par jour, à temps régulier.

En dehors de l'horaire hivernal, l'horaire est du lundi au vendredi de 7 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 15 h 30.

e) Lors d'un événement nécessitant des personnes salariées supplémentaires de celles du service, l'employeur affiche une feuille afin que les personnes salariées intéressées donnent leur disponibilité. L'employeur procède par ancienneté pour les personnes salariées ayant indiquées leur disponibilité. Si les besoins pour accomplir les heures de travail n'ont pu être atteints, l'employeur procède à l'affectation des personnes salariées temporaires par ordre inverse de durée de service et des personnes salariées régulières par ordre inverse d'ancienneté, lesquelles ne peuvent refuser sans motif valable. Si des heures supplémentaires doivent être effectuées, elles sont effectuées par les mêmes personnes salariées.

f) L'employeur peut modifier l'horaire de travail régulier des personnes salariées du service afin de répondre à une situation nécessitant leur présence.

Un préavis d'au moins sept (7) jours de calendrier doit être donné aux personnes salariées et il faut convenir avec celles-ci de l'horaire de travail en regard avec la situation.

11.05 Horaire du dîner

a) Les personnes salariées ont trente (30) minutes pour prendre le repas du midi lorsque l'horaire de jour est en vigueur.

b) Lorsque la personne salariée prend son repas à son endroit de travail, à la demande du contremaître, cette période de repas sera versée dans la banque prévue à l'article 12.07, et ce, à taux simple.



- c) Si pour des raisons de sécurité ou de service à la population, et à la demande du contremaître, la personne salariée ne peut arrêter le temps prévu pour dîner, elle recevra, en plus, l'allocation prévue à l'article 28.07.

- 11.06 Lorsque l'horaire d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées est modifié, il doit s'écouler un minimum de douze (12) heures entre la fin du travail en vertu de l'ancien horaire et le début du travail en vertu de l'horaire modifié; sans quoi, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour tout travail fait en vertu de l'horaire modifié, et ce, jusqu'à ce qu'il se soit écoulé douze (12) heures depuis la fin du travail en vertu de l'ancien horaire.
- 11.07 Les personnes salariées bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes la première partie de la journée et quinze (15) minutes la deuxième partie de la journée durant leur journée de travail. Cette période de repos devant être prise sur les lieux de travail où elle se trouve au moment de la pause.
- 11.08 Selon les besoins de la Municipalité, cette dernière peut affecter deux (2) personnes salariées temporaires sur un horaire du lundi au vendredi de 7 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 15 h 30.

Sur avis préalable de quinze (15) jours, l'employeur peut modifier l'horaire de travail normal de ces deux (2) personnes salariées pour un horaire de travail étalé, du mercredi au dimanche, de 14 h 00 à 22 h 00, et ce, en fonction des activités spéciales.





ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 Tout travail requis par la Municipalité et exécuté en sus ou en dehors de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail, telles que définies à la présente convention, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150 %), à l'exception des jours de fêtes chômés qui sont rémunérés au taux de deux cents pour cent (200 %).
- 12.02 La Municipalité ne peut exiger de toute personne salariée de faire plus de huit (8) heures de temps supplémentaire par période de vingt-quatre (24) heures.
- 12.03 Toute personne salariée appelée à effectuer du temps supplémentaire en continuité de sa journée régulière de travail est payée pour le temps fait seulement, au taux applicable.
- 12.04 Les heures travaillées par les personnes salariées régulières à temps partiel jusqu'à concurrence de l'horaire des personnes salariées régulières à temps complet ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sauf si ses heures de travail excèdent dix (10) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures continues.
- 12.05 Toute personne salariée appelée à effectuer du temps supplémentaire alors qu'elle a quitté les lieux du travail reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures, au taux applicable.

Il est entendu que tout nouvel appel effectué à l'intérieur de ladite période de trois (3) heures pour un travail de même nature n'est pas considéré comme un nouvel appel au sens du présent article.

Cependant, tout nouvel appel logé à « l'opérateur du traitement des eaux » effectué à l'intérieur de la période initiale de trois (3) heures est considéré comme un nouvel appel et il recevra en conséquence une rémunération minimale additionnelle de trois (3) heures. Tout appel subséquent aux deux premiers appels ne sera pas considéré comme un nouvel appel au sens du présent article.

- 12.06 Le travail supplémentaire effectué en continuité de l'horaire de travail est offert d'abord à la personne salariée sur place, selon les compétences, par fonction (annexe « A ») et ensuite aux autres personnes salariées par ordre d'ancienneté (annexe « A ») et par rotation.



Les heures supplémentaires de travail effectuées sont compilées sur une base mensuelle et une copie est remise au syndicat. Toute heure refusée est comptabilisée comme étant travaillée aux fins du présent article.

Dans le cas de situation d'urgence, lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail en temps supplémentaire, le directeur du Service des travaux publics ou son représentant peut effectuer le travail pour une période maximale de trente (30) minutes sur le lieu de l'intervention ou au garage municipal. Lors de l'application de la présente, l'employeur en avise le syndicat.

Toute personne salariée qui exécute quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire reçoit une l'allocation de repas prévue à l'article 31.04 et une seconde allocation de repas si elle travaille huit (8) heures consécutives en temps supplémentaire.

Il est entendu qu'une personne salariée ne peut recevoir plus de deux (2) allocations de repas dans une même journée de travail.

La liste du temps supplémentaire devra être affichée après chaque occasion.


12.07 Le temps supplémentaire est payé à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines. Toutefois, les personnes salariées peuvent accumuler du temps supplémentaire, dans une banque de temps renouvelable, qui pourra contenir, tout au plus, un maximum de soixante (60) heures par année. Toutefois, la majoration des heures n'est pas accumulée dans cette banque. Ainsi, une heure travaillée peut être accumulée dans la banque de temps, mais la majoration de celle-ci est automatiquement payée.

Le temps supplémentaire accumulé peut être pris par les personnes salariées, après entente avec le supérieur immédiat, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, et ce, en tenant compte des besoins du service.

Au 1^{er} octobre de chaque année, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont utilisés de la façon suivante au choix de la personne salariée :

- I La banque de temps est payée en tout ou en partie.
- II La banque de temps restante est reportée à l'année suivante.
- III Après entente avec son supérieur immédiat, les congés peuvent être repris en temps entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre de l'année courante.

Toutefois, les congés accumulés du 1^{er} au 31 décembre qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année suivante.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



12.08 Le temps supplémentaire est fait volontairement.

*no line
MOR*



ARTICLE 13 CONGÉS SOCIAUX

13.01 Pour les fins du présent article, en outre du conjoint de la personne salariée, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme membre de la famille de la personne salariée pour l'application de cet article :

- a) Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint;
- b) Un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- c) Le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de son conjoint;
- d) La personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire;
- e) Toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

13.02 Toute personne salariée régulière bénéficie, sans perte de salaire, des avantages et bénéfices prévus aux présentes, selon les modalités ci-après déterminées :

- a) Lors du mariage de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables;
- b) Lors du décès ou des funérailles du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables non nécessairement consécutifs à l'intérieur de six (6) mois de l'événement;
- c) Lors du décès ou des funérailles du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) Lors du décès ou des funérailles du beau-frère, de la belle-sœur, de ses grands-parents, du gendre, de la bru, des petits-enfants : un (1) jour ouvrable;



- e) Lors de la naissance d'un enfant, de l'adoption d'un enfant ou d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse : cinq (5) jours dont les deux (2) premiers sont sans perte de salaire, l'un de ces jours comprend le jour de la naissance ou celui du retour de la mère de l'hôpital;
- f) Lors du mariage d'un de ses enfants : un (1) jour ouvrable;
- g) Lors du décès d'un collègue de travail : une demi-journée (1/2) devant être prise pour assister aux funérailles.
- h) Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26). Ces journées sont prises dans le crédit des jours mobiles prévus à l'article 19. À défaut de crédit, ces journées sont prises, au choix de la personne salariée, dans ses autres crédits ou sans solde.

13.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat le plus tôt possible. Un document doit justifier l'absence.

13.04 Toute personne salariée bénéficie d'une journée additionnelle prévue à l'article 13.02 si ces événements se produisent à plus de trois cents (300) kilomètres du domicile de la personne salariée.

Handwritten signature
KOA



ARTICLE 14 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

14.01 a) Juré

Toute personne salariée convoquée par un tribunal à titre de juré ne subit aucune perte de salaire ou tout autre avantage que lui procure la convention collective, à condition qu'elle remette, s'il y a lieu, les sommes perçues dudit tribunal à l'employeur.

b) Cependant, la Municipalité ne peut exiger un remboursement supérieur au salaire prévu à la journée régulière de ladite personne salariée.

14.02 a) Témoin

La personne salariée appelée à agir comme témoin, si c'est une cause découlant de son travail, ne doit subir aucune perte de salaire ou de traitement ou toute autre forme d'avantages que peut lui procurer la présente convention collective et l'employeur doit maintenir son salaire comme si elle avait été normalement au travail durant la durée de son absence.

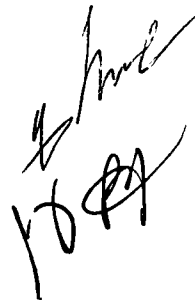
b) De plus, l'employeur accorde l'allocation de repas prévue à l'article 31.04 pour chacun des repas devant être pris en dehors du tribunal dans une cause découlant de son travail.





ARTICLE 15 PROTECTION JUDICIAIRE

- 15.01 L'employeur assume, à ses frais, la défense d'une personne salariée poursuivie devant les tribunaux en raison d'un événement survenu dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail. Il consent de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant de telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés à ladite personne salariée ne constituent pas une négligence ou une faute grave.
- 15.02 Aux fins du présent article, l'employeur se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter la personne salariée poursuivie. Cependant, la personne salariée peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureurs de son choix.

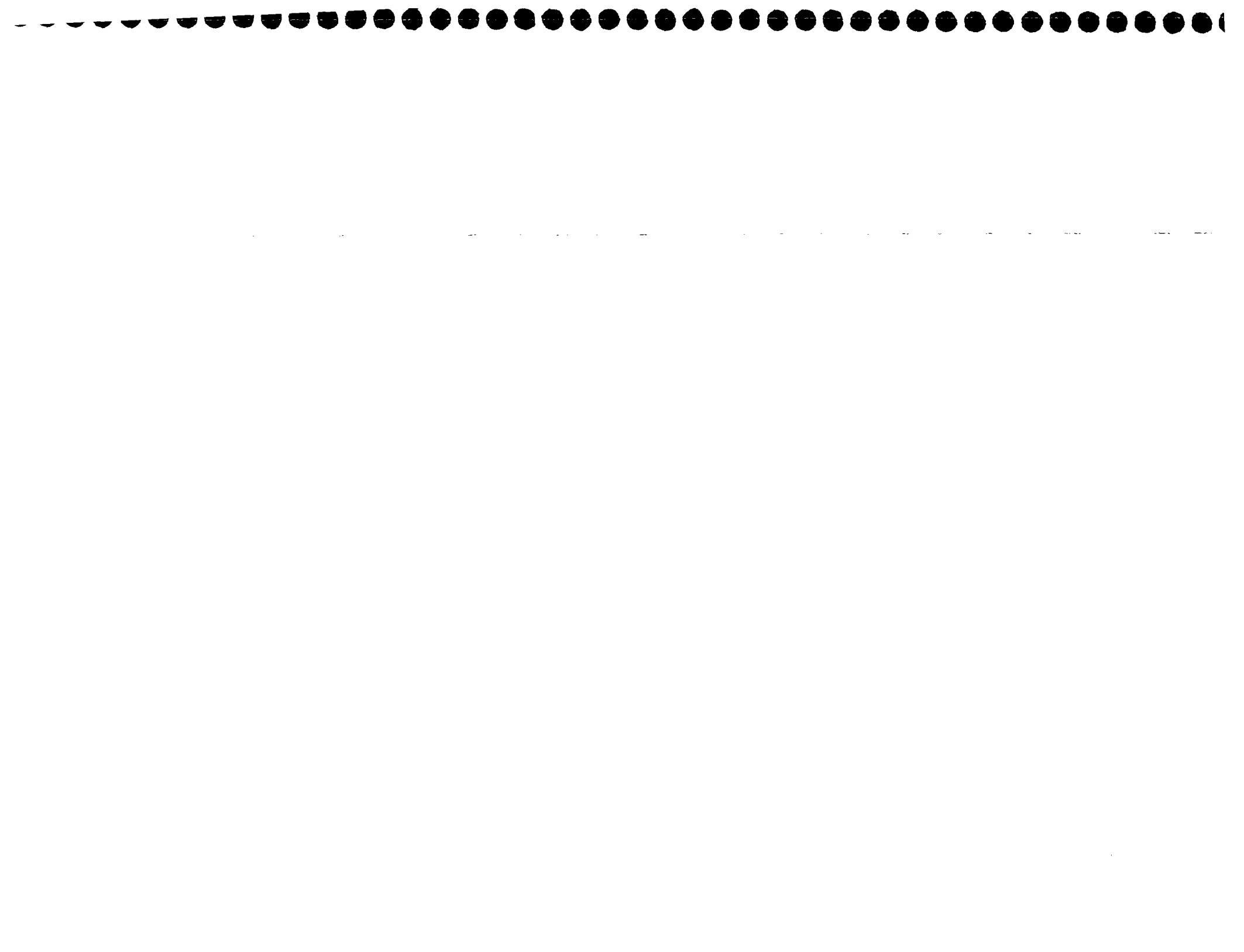
Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



ARTICLE 16 CONGÉS SANS SALAIRE

- 16.01 La personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel a le droit, une fois par période de cinq (5) ans, de faire une demande de congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an si cette demande est soumise au moins huit (8) semaines à l'avance.
- 16.02 Toute demande de congé sans salaire est adressée par écrit à la direction générale et doit préciser les dates de début et de fin du congé demandé ainsi que les motifs de la demande.
- 16.03 L'employeur avise la personne salariée dans un délai maximal de quatre (4) semaines d'autoriser ou de refuser la demande.
- 16.04 Durant un congé sans salaire de plus de vingt (20) jours ouvrables, la personne salariée ne bénéficie pas des avantages de la convention collective, mais conserve son ancienneté; elle pourra bénéficier des assurances pourvu qu'elle contribue sa part et la part de l'employeur et pourvu que l'assureur acquiesce.
- 16.05 À l'expiration du congé, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ après un avis écrit d'un (1) mois, avant la fin du congé, mentionnant la date de son retour.

À défaut de réception par l'employeur dudit avis écrit, la personne salariée est réputée avoir donné sa démission, à moins de circonstances incontrôlables de sa part.



ARTICLE 17 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

- 17.01 La personne salariée régulière enceinte a droit à un congé de maternité non payé d'une durée de dix-huit (18) semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à la personne salariée.
- 17.02 La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né a également droit à ce congé de maternité.
- 17.03 La personne salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé pour cette raison ou pour d'autres raisons peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le terminer lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 17.04 Pendant ce congé sans salaire, la personne salariée maintient tous les autres droits et avantages auxquels elle a droit en vertu de la convention ou de la loi, comme si elle était demeurée au travail.
- 17.05 Au cours de son congé de maternité, la personne salariée, à son choix, peut utiliser ses congés mobiles. La personne salariée maintient son régime d'assurance collective et de retraite en assumant sa cotisation à ces régimes.
- 17.06 En tout temps au cours du congé prévu à l'article 17, la personne salariée peut reprendre son poste en avisant la Municipalité, trois (3) semaines avant son retour.
- 17.07 La personne salariée bénéficie d'un congé parental sans salaire d'un maximum de soixante-cinq (65) semaines continues, entre la semaine de la naissance et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaine après la naissance, à la condition qu'elle en avise la Municipalité au moins trois (3) semaines avant l'expiration dudit congé.



ARTICLE 18 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

18.01 Pour les jours de fêtes chômés et payés, la personne salariée régulière reçoit le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait été appelée à travailler.

18.02 Liste des jours de congé :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête de Dollard ou des Patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

Malgré les dispositions prévues à l'article 18.06, les parties doivent convenir en début d'année du report des congés coïncidant avec les jours de congé des différents horaires de travail prévu à l'article 11.

18.03 Les seuls jours chômés et payés, outre que ceux précités, sont ceux proclamés par les gouvernements fédéral et provincial ou municipal, lorsque ceux-ci coïncident avec une journée de travail.

18.04 La personne salariée a droit à une indemnité égale à une (1) journée normale de travail pour chaque jour de fête chômé et payé prévue à la présente convention collective.

18.05 Pour avoir droit à un jour de congé chômé et payé, la personne salariée doit être au travail la journée ouvrable qui précède ou la journée ouvrable qui suit à moins qu'elle soit absente une de ces deux journées, en vertu de la convention collective.

18.06 a) Pour la personne salariée ayant un horaire du lundi au vendredi, si un des congés prévus à l'article 18.02 coïncide avec un samedi, il est pris le vendredi précédant et celui qui coïncide avec le dimanche est pris le lundi suivant.



Si un congé férié tombe un vendredi pendant l'horaire de la période estivale, l'horaire régulier, selon l'article 11.02, sera en vigueur du lundi au jeudi inclusivement.

- b) Pour la personne salariée travaillant sur un horaire autre que du lundi au vendredi, si un des congés prévus à l'article 18.02 coïncide avec la journée de congé, il est repris à une autre date, après entente avec l'employeur, avant ledit congé.
- c) La personne salariée régulière qui doit travailler en temps supplémentaire entre le 24 décembre et le 2 janvier reçoit son salaire majoré au taux de deux cents pour cent (200 %).
- d) Pour la personne salariée assujettie à l'horaire de l'article 11.02 c), lorsque le férié coïncide avec un samedi ou un lundi, ce férié sera observé le vendredi midi jusqu'au samedi midi.

Pour le congé de la Fête nationale du Québec, si celui-ci coïncide avec un vendredi, il sera observé le jour même.

Pour la fête du Canada, si celui-ci coïncide avec un samedi, le congé sera observé le prochain jour ouvrable complet.

Si un des congés prévus à l'article 18.02 coïncide avec le dimanche, il est observé le prochain jour ouvrable.

- e) Pour la personne salariée assujettie à l'horaire prévu à l'article 11.04, lorsque le congé férié coïncide avec un lundi, il sera observé le dimanche.

Si le congé férié coïncide avec un mardi, il sera observé le mercredi.

Pour les autres congés fériés, ils seront observés le jour même.

*so hml
MA*



ARTICLE 19 CONGÉS MOBILES

- 19.01 Une personne salariée a droit à quatre-vingt-seize (96) heures de congé mobile. Les heures non prises sont payables au taux de l'année courante à la mi-décembre, et la banque est ainsi vidée d'année en année.
- 19.02 Les congés mobiles peuvent être pris en demi-journée ou en entier, ou en heures, au choix de la personne salariée, sans abus. Sauf pour une absence pour maladie, un avis de quarante-huit (48) heures doit être donné au supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 19.03 L'employeur doit verser ces congés, en crédits, au compte de chaque personne salariée régulière, à la première semaine de paie de janvier de chaque année. Toute nouvelle personne salariée qui devient régulière reçoit, la première année, une journée de congé mobile par mois, jusqu'au 1^{er} janvier suivant.
- 19.04 La personne salariée qui a utilisé ses crédits de congés mobiles et qui quitte l'employeur avant de les avoir gagnés doit les rembourser au moment de son départ. Si elle ne les a pas utilisés, ils lui sont monnayés au moment de son départ.
- 19.05 Pour les fins du présent article, la personne salariée embauchée avant le 15 du mois est réputée avoir droit au congé mobile pour tout le mois. Celle embauchée le 15 ou après le 15 du mois n'y a pas droit.
- 19.06 La personne salariée peut utiliser les congés mobiles prévus au présent article soit pour maladie, congé mobile, congé personnel ou tout autre congé.

Handwritten signature and initials:
M. A. L.



ARTICLE 20 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 20.01 Le temps alloué en vacances est basé sur le service accumulé chez l'employeur au 30 avril de l'année de prise de vacances.
- 20.02 De zéro (0) à un (1) an, un (1) jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 20.03 L'employeur convient d'accorder à ses personnes salariées des vacances payées selon les quanta suivants :
- a) Un (1) an de service : deux (2) semaines payées;
 - b) Trois (3) ans de service : trois (3) semaines payées;
 - c) Sept (7) ans de service : quatre (4) semaines payées;
 - d) Seize ans (16) de service : cinq (5) semaines payées
 - e) Vingt et un (21) ans de service : vingt-six (26) jours payés;
 - f) Vingt-deux (22) ans de service : vingt-sept (27) jours payés;
 - g) Vingt-trois (23) ans de service : vingt-huit (28) jours payés;
 - h) Vingt-quatre (24) ans de service : vingt-neuf (29) jours payés;
 - i) Vingt-cinq (25) ans de service : six (6) semaines payées.
- 20.04 La rémunération des congés annuels payés continue d'être versée régulièrement, à chaque période de paie, ou est remise avant son départ pour vacances, pourvu que la demande soit formulée par la personne salariée au cours de la période de paie qui précède son départ.
- 20.05 Au plus tard, le 15 avril, les personnes salariées choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Une personne salariée ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de trois (3) semaines de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 15 septembre. Pour les besoins opérationnels, un opérateur devra être disponible en tout temps.
- Malgré ce qui précède, la personne salariée ne peut choisir plus de trois (3) semaines pendant cette période, sauf si cela a pour effet de priver une autre personne salariée de ses droits.
- Le choix des personnes salariées est toutefois soumis à l'approbation du supérieur qui tient compte des nécessités du service en cause.
- 20.06 L'employeur affiche la liste des congés annuels le 10 mai de chaque année.
- 20.07 De plus, les congés annuels doivent être d'une durée d'au moins une (1) semaine à chaque fois si la personne salariée y a droit.



- 20.08 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de congés annuels, ce congé peut être repris à une date ultérieure après entente avec le supérieur immédiat.
- 20.09 Lors de son départ définitif, toute personne salariée reçoit en argent l'équivalent des congés annuels payés auxquels elle a droit et qu'elle n'a pas utilisés.
- 20.10 La personne salariée qui se retrouve sur le régime d'assurance collective prévu à l'article 21 ne peut accumuler plus de semaines de vacances que si elle avait travaillé durant toute l'année.

*to hml
MD AA*



ARTICLE 21 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur s'engage de plus, à fournir à ses personnes salariées régulières des régimes de protection :

- 1- Assurance-maladie;
- 2- Assurance-vie;
- 3- Assurance-vie familiale;
- 4- Assurance-salaire court et long terme.

Le comité paritaire en place au moment de la signature de la présente convention collective est maintenu pour la durée de la convention et sera consulté pour toute modification à apporter auxdits régimes.

De plus, il est mutuellement convenu de revoir à l'occasion les modalités du régime, les coûts, la structure et le fonctionnement du régime d'assurance collective par le biais du comité paritaire.

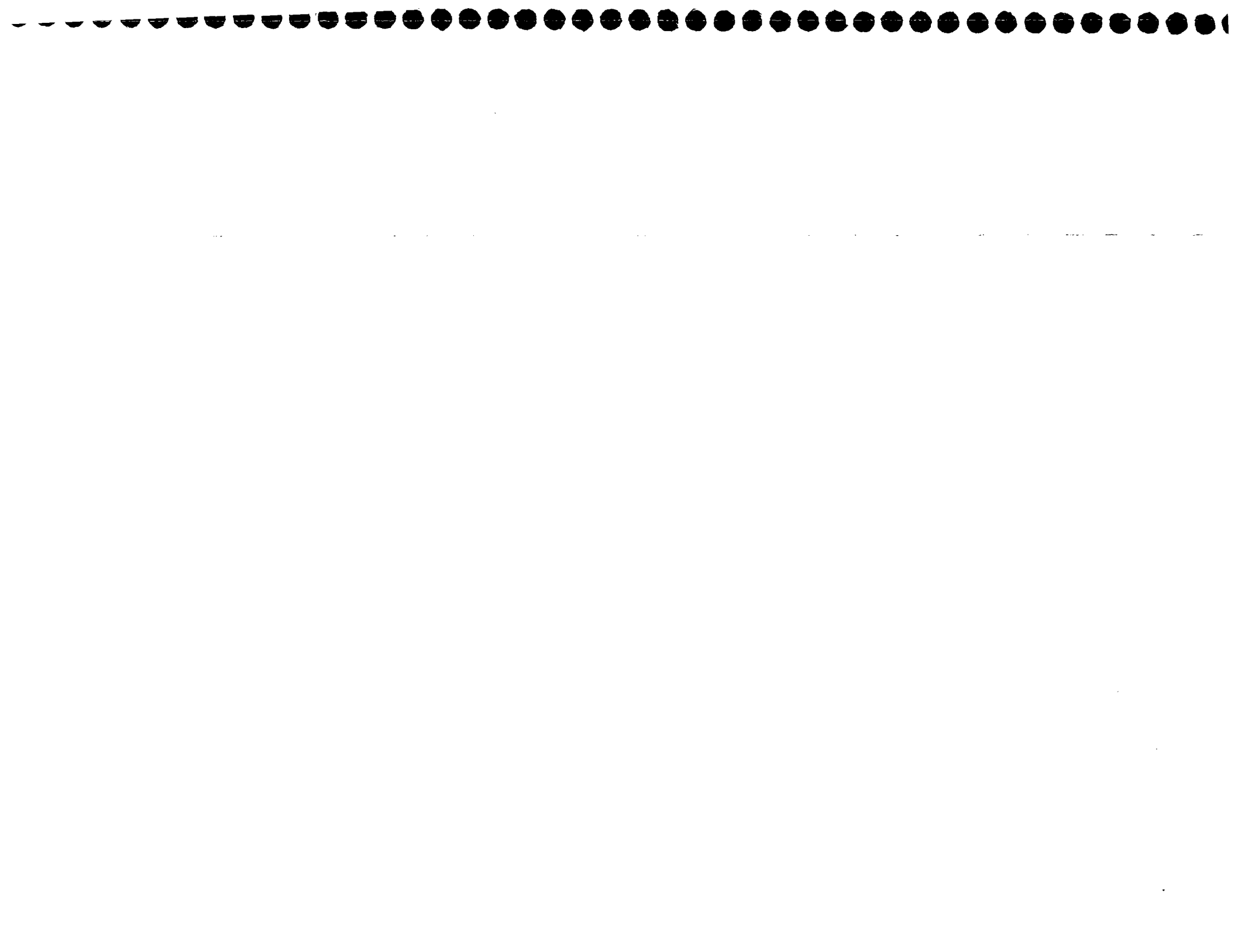
21.02 La Municipalité paie cent pour cent (100 %) pour l'assurance-vie, maladie, pour les personnes salariées régulières à temps complet et au prorata des heures travaillées pour les autres personnes salariées régulières. Chaque personne salariée paie cent pour cent (100 %) pour l'assurance salaire court terme et long terme.

21.03 a) Assurance salaire court et long terme

L'employeur s'engage également à procurer, à ses personnes salariées régulières à temps complet, un régime d'assurance salaire court et long terme pour absence en maladie ou accident non imputable au travail. Ledit régime accorde soixante pour cent (60 %) du traitement brut à la personne salariée absente par maladie à compter du huitième (8e) jour de calendrier, et à compter du premier (1^{er}) jour, dans le cas d'accident non imputable au travail, nécessitant une hospitalisation. La période d'invalidité court terme est pour une durée de vingt-six (26) semaines.

b) À compter du début de la vingt-septième (27e) semaine, le pourcentage est de cinquante pour cent (50 %). En cas d'accident, la période s'étend de la vingt-septième (27e) semaine jusqu'à soixante-cinq (65) ans. En cas de maladie, la période s'étend de la vingt-septième (27e) semaine, durant cinq (5) ans, sans dépasser l'âge de soixante-cinq (65) ans. En cas d'incapacité partielle, la période s'étend de la vingt-septième (27e) semaine, durant deux (2) ans.

c) À compter de la vingt-septième (27e) semaine d'invalidité, la personne salariée ne bénéficie plus des avantages prévus aux articles 19 et 30.

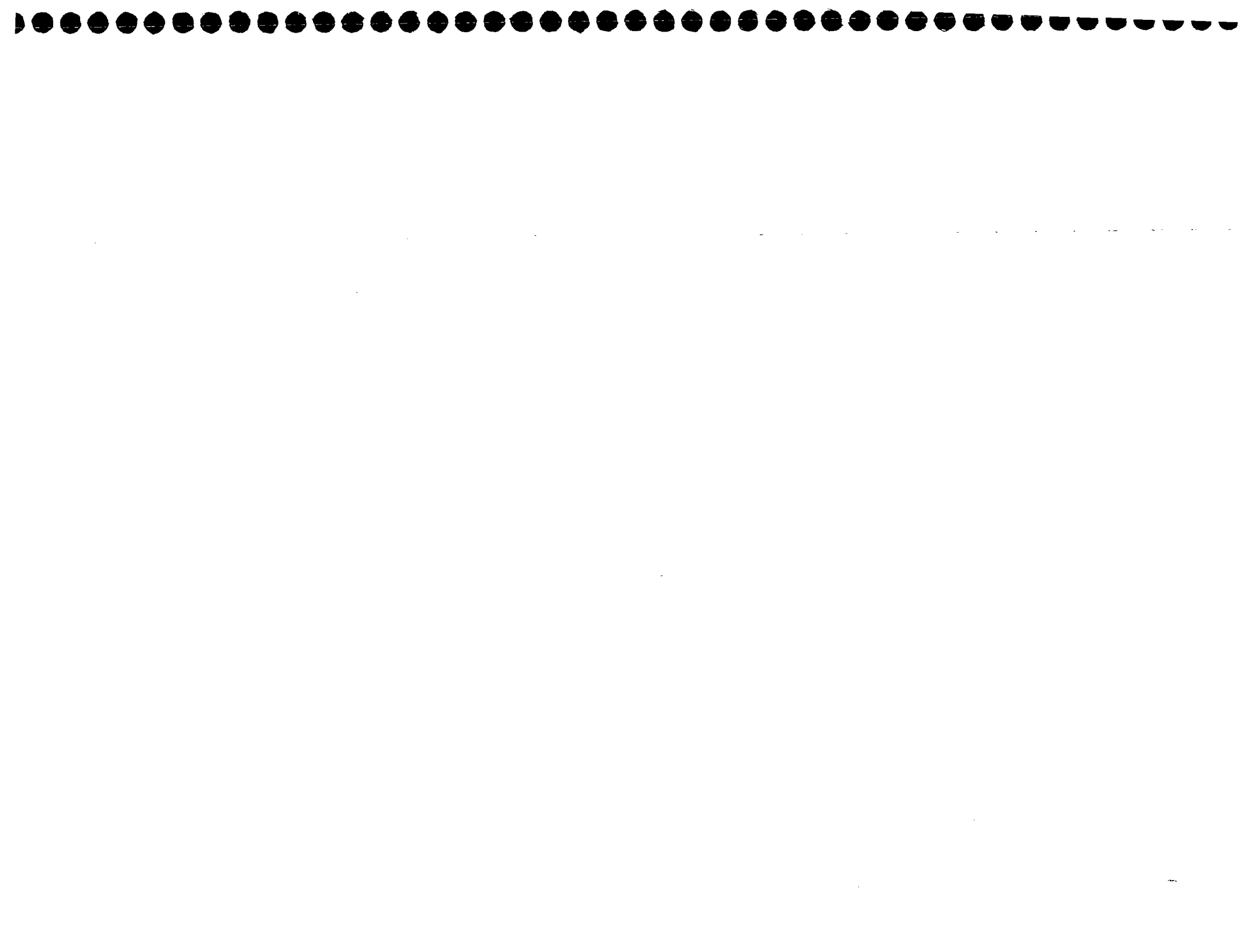


- d) L'employeur avance les sommes auxquelles la personne salariée a droit, en vertu du régime, et celle-ci s'engage à rembourser l'employeur, sur réception des montants dus par l'assureur.

La personne salariée versera, une fois par mois, à l'employeur, les sommes avancées par celui-ci.

- 21.04 Les douze (12) jours mobiles prévus à l'article 19 s'appliquent au présent article; c'est-à-dire que la personne salariée peut utiliser les congés mobiles prévus soit pour maladie, congé mobile, congé personnel ou autre congé.
- 21.05 Lorsqu'une personne salariée atteint l'âge de 65 ans, elle doit s'inscrire à l'assurance médicament de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). La prime est payée à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur.
- 21.06 L'employeur verse, à la mi-février, 5/12 de la ristourne de l'assurance-emploi au fonds de retraite des personnes salariées admissibles à cette réduction, au prorata des sommes acquittées durant l'année.

Handwritten signature
M. P. A.





ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 Toute mesure disciplinaire et administrative doit faire l'objet d'un avis écrit à la personne salariée; ledit avis contient l'exposé des faits entraînant ladite mesure. Tel avis doit être transmis au délégué et au syndicat.
- 23.02 Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année ou à l'occasion d'un grief, en compagnie du délégué syndical, si elle le désire.
- 23.03 Toute personne salariée qui est l'objet d'une réprimande écrite, d'une suspension ou d'un congédiement, y compris un congédiement ou un licenciement administratif, peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief.
- 23.04 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée. En cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire ou administrative, l'employeur a le fardeau de la preuve.
- 23.05 Dans le cas de congédiement disciplinaire ou administratif, y compris le licenciement administratif, s'il y a contestation par la procédure de griefs, la Municipalité ne peut remettre à la personne salariée les bénéfices auxquels elle a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
- 23.06 Le dossier disciplinaire d'une personne salariée est effacé lorsqu'il s'est écoulé quinze (15) mois sans que cette dernière n'ait reçu de mesure disciplinaire de même nature.
- 23.07 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée, par écrit, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le moment de la connaissance par la Municipalité des actes reprochés. Copie de cet avis est acheminée au syndicat.
- La personne salariée doit être accompagnée d'un délégué syndical lorsque l'employeur la convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ou pour l'imposition d'une sanction. Cette rencontre doit se faire pendant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire pour la personne salariée.
- 23.08 Toute personne salariée peut être suspendue ou congédiée selon l'ampleur ou la gravité de la faute. Il revient à l'employeur de décider de la nature de la suspension ou du congédiement et l'employeur transmet une copie au représentant du syndicat.



ARTICLE 24 SÉCURITÉ

24.01 Au fur et à mesure de la mise en application de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, les parties conviennent de s'y soumettre, sans pour cela invalider les dispositions du présent article, à moins qu'elles contreviennent à l'ordre public et à la loi.

24.02 La Municipalité s'engage à prendre toutes les mesures de sécurité pour la protection de ses personnes salariées au travail, tel que prévu dans les lois provinciales.

24.03 Tout équipement fourni par la Municipalité demeure en tout temps la propriété de la Municipalité et la personne salariée a l'obligation de l'utiliser seulement pour les fins de l'exécution du travail.

24.04 Comité de santé et sécurité au travail

Un comité de santé et sécurité est mis en place à la signature de la présente convention collective.

Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat élus par les membres ou désignés par le syndicat.

Le comité se rencontre une (1) fois aux six (6) mois ou selon les besoins. Les rencontres se font sur les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire.





ARTICLE 25 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

25.01 Sur demande écrite, la personne salariée obtient de l'employeur un congé sans salaire afin de se porter candidate à toute élection fédérale, provinciale ou municipale.

25.02 La personne salariée élue, à l'expiration de son mandat, et la personne salariée défaite peuvent, si elles le désirent, reprendre pour l'employeur la fonction équivalente qu'elles occupaient avec tous les droits et avantages qu'elles avaient alors acquis. Durant leur absence, elles cessent d'accumuler leur ancienneté. Après huit (8) ans d'absence, elles perdent tout droit de retour au travail.





ARTICLE 26 DOCUMENTATION

- 26.01 La Municipalité transmet au délégué et au syndicat copie de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées auxquelles s'applique la présente convention collective.

- 26.02 La Municipalité transmet au délégué et au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées auxquelles s'applique la présente convention.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



ARTICLE 27 ALLOCATIONS D'AUTOMOBILE

- 27.01 La personne salariée qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions, avec l'approbation de l'employeur, reçoit, pour chaque kilomètre, le taux de la politique établie par la Municipalité.
- 27.02 La Municipalité ne peut contraindre une personne salariée à utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans les cas suivants :
- a) lorsque la description de la fonction exige que la personne salariée utilise son propre véhicule;
 - ou
 - b) lorsque l'affichage d'un poste prévoit expressément que la personne salariée doit fournir son propre véhicule.
- 27.03 Dans les cas ci-haut prévus, l'employeur consent à verser à la personne salariée la différence entre la prime de son assurance automobile habituelle et la prime de l'assurance automobile nécessaire à l'exercice de ses fonctions, s'il y a lieu. Le montant versé ne peut excéder la différence entre la prime habituelle payée par la personne salariée et la prime négociée par l'employeur chez un assureur reconnu pour assumer la protection nécessaire.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



ARTICLE 28 SALAIRES

28.01 Les personnes salariées assujetties à la présente convention reçoivent les salaires prévus à l'article 29.01.

28.02 Le salaire est payable à toutes les deux (2) semaines, au plus tard le jeudi midi, par transfert bancaire.

28.03 Les détails suivants doivent être communiqués à la personne salariée avec le paiement de son salaire :

- le nom de l'employeur
- le nom de la personne salariée;
- l'identification de l'emploi de la personne salariée;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaire payées ou mis en banque;
- la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations;
- le taux de salaire
- le montant du salaire brut
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé à la personne salariée;
- le cumulatif des gains et des banques de congés;

28.04 Si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, la paie est déposée le jour ouvrable précédent.

28.05 La personne salariée dont le chèque de paie contient une erreur désavantageuse causée par l'employeur de plus de dix pour cent (10 %) pourra, si elle le désire, recevoir une avance correspondant à l'erreur, dans un délai de quarante-huit (48) heures.

28.06 Avant de faire quelques retenues que ce soit, la personne salariée doit être avisée qu'une dette lui est réclamée et confirmée que cette dette est réelle et exacte.

Advenant qu'il y ait récupération, celle-ci se fera après entente avec la personne salariée.

À défaut d'entente, le remboursement est effectué à un prorata n'excédant pas un vingtième (1/20) du traitement hebdomadaire en temps régulier avec un minimum de vingt dollars (20 \$).



28.07 Allocations diverses :

- Prime de soir : 2,00 \$ /heure pour le quart de travail débutant à 15 h 00;
- Prime de nuit : 2,50 \$ /heure pour le quart de travail débutant à 23 h 00;
- Prime de disponibilité : 25,00 \$ pour chaque tranche de huit (8) heures en disponibilité, et ce, à l'exception des heures régulières de travail sur demande et au choix de l'employeur;
- La personne salariée qui remplace le contremaître (poste-cadre), à la demande de l'employeur, reçoit une allocation de 30,00 \$ par jour;
- La personne salariée qui agit comme chef d'équipe, à la demande de l'employeur, reçoit une allocation de 3,00 \$ /heures;
- Toute personne salariée qui doit prolonger ou reporter son horaire de travail pendant la période prévue de repas de plus d'une (1) heure, à la demande de l'employeur, reçoit une allocation de 20,00 \$ par jour.

28.08 Après entente avec le syndicat, l'employeur se réserve le droit d'accorder une prime de départ à la personne salariée qui accepte volontairement de libérer son poste.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



ARTICLE 29 CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

29.01 Les classes d'emploi et l'échelle de traitement horaire en vigueur pour la durée de la présente convention collective sont décrites aux Annexes « B-1 » et « B-2 ».

29.02 De façon à permettre une saine organisation du travail, il est entendu que ces descriptions d'emplois ne doivent pas être interprétées de façon à restreindre la complémentarité et l'entraide entre les personnes salariées et entre les différentes fonctions.

29.03 L'Annexe « C » prévoit le fonctionnement et mandat du comité paritaire d'équité salariale et d'évaluation des emplois.

Toute demande de révision de son emploi par une personne salariée doit être soumise au représentant syndical. Par la suite, les demandes sont traitées au comité paritaire d'équité salariale et d'évaluation des emplois.

29.04 L'employeur majore l'échelle salariale prévue à l'Annexe « B-2 » de la façon suivante :

1^{er} janvier 2023 : selon la structure adoptée (lettre d'entente 2023-01)

1^{er} janvier 2024 : IPC min. 2,5 %, max. 4,5 %

1^{er} janvier 2025 : IPC min. 2,5 %, max. 4 %

1^{er} janvier 2026 : IPC min. 2,5 %, max. 4 %

1^{er} janvier 2027 : IPC min. 2,5 %, max. 4 %

1^{er} janvier 2028 : IPC min. 2,5 %, max. 4 %

1^{er} janvier 2029 : IPC min. 2,5 %, max. 4 %

IPC : Au 1^{er} janvier de chacune des années, les personnes salariées reçoivent une augmentation du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation (IPC), région de Montréal, basée sur la moyenne mensuelle de la période s'échelonnant depuis le 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

29.05 La Municipalité se réserve le droit d'accorder à la nouvelle personne salariée régulière l'échelon salarial entre le minimum et le maximum prévus à la classe d'emploi.

29.06 La progression salariale pour les personnes salariées régulières à temps plein ou à temps partiel embauchées après la date de signature de la présente convention se fait à la date d'anniversaire d'embauche de la personne salariée.



Pour tous les autres statuts d'emploi, à chaque période de deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées, la personne salariée bénéficie d'un avancement d'échelon dans la structure salariale prévue à l'annexe « B-2 » de la convention collective en vigueur.

Handwritten signature



ARTICLE 30 ALLOCATION POUR UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

30.01 Toutes les personnes salariées se verront attribuer une allocation, en plus du taux horaire prévu, pour chaque heure régulière. Les personnes salariées aux travaux publics, aux parcs, loisirs, culture et événements et à l'écocentre se verront attribuer une allocation non imposable de 0,47 \$ de l'heure. Les personnes salariées à l'atelier mécanique, et l'opérateur du traitement des eaux se verront attribuer une allocation non imposable de 0,58 \$ de l'heure.

30.02 De manière à répondre aux conditions de travail nécessitant ce type de vêtements, l'employeur fournit, au besoin, aux personnes salariées régulières, temporaires, saisonnières et étudiantes, les équipements de sécurité dont il exige le port ou que la nature du travail oblige à utiliser, entre autres :

- Couvre-tout, vêtements de caoutchouc, imperméables, gants d'hiver, gants d'été, vestes de sécurité, casques protecteurs, lunettes protectrices.

Tous les uniformes et équipements fournis par l'employeur demeurent sa propriété. Par conséquent, la personne salariée doit remettre à l'employeur lesdits uniformes et équipements lorsqu'elle quitte la Municipalité.

Lorsque les uniformes (vêtements) fournis par l'employeur sont abimés ou endommagés en raison d'une usure normale ou à la suite d'un accident, l'employeur s'engage à les remettre en bon ordre d'usage, à en payer le coût de la réparation ou à les remplacer, si nécessaire.

30.03 L'employeur a la responsabilité de faire identifier des uniformes (vêtements) et en assume les frais.

Le lavage et le séchage des salopettes sont faits au garage municipal aux frais de la Municipalité.

30.04 Les vêtements de pluie, et deux habits d'hiver de tailles différentes pour le signaleur responsable du déneigement ainsi que le préposé aux patinoires sont fournis pour le poste et non à l'individu et doivent rester sur les lieux de travail de l'employeur.

La politique vestimentaire doit être respectée pour toutes les catégories d'emploi.



ARTICLE 31 DIVERS

31.01 La personne salariée régulière qui désire suivre des cours de perfectionnement connexes à sa fonction peut en faire la demande à la Municipalité.

31.02 Une fois la demande approuvée, les frais d'inscription, de scolarité des cours et les manuels, livres et cahiers de formation essentiels sont remboursés à la personne salariée sur présentation d'une attestation de réussite et ainsi que des pièces justificatives faisant foi des frais d'inscription et de scolarité.

31.03 Validité

La convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

31.04 Lorsqu'une personne salariée est à l'extérieur des limites de la Municipalité pour la formation et/ou congrès, l'employeur remboursera le montant du repas avec pièces justificatives d'un maximum de

- quinze dollars (15\$) pour le déjeuner;
- vingt-cinq dollars (25\$) pour le dîner ou le souper.

31.05 La Municipalité paie à la personne salariée régulière qui occupe la fonction d'opérateur du traitement des eaux tous les frais des qualifications obligatoires reliées à cette fonction.

31.06 La Municipalité assume le coût des vaccins de toute personne salariée exposée aux eaux usées.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

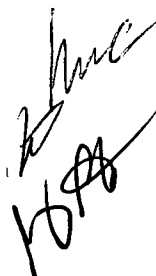


ARTICLE 32 PROCÉDURES DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS

- 32.01 Le grief comprend tout désaccord concernant l'interprétation et/ou l'application de clauses incluses dans la convention collective.
- 32.02 Le syndicat nomme un représentant pour s'occuper de griefs auxquels peuvent donner naissance l'application ou l'interprétation de la présente convention.
- 32.03 Toute personne salariée, accompagnée du représentant du syndicat, et ce de façon non obligatoire, a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler le litige avec son employeur.
- 32.04 À défaut du règlement satisfaisant suite à la procédure décrite à l'article précédent, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer aux dispositions suivantes.
- 32.05 Le représentant du syndicat ou la personne salariée doit soumettre le grief par écrit au directeur général dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la naissance du grief.
- 32.06 Si le directeur général ne rend pas sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent ou si sa décision ne donne pas satisfaction à la personne salariée ou au syndicat, le grief peut être soumis par le syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la fin de ce délai, à un arbitre choisi entre les parties. S'il n'y a pas entente sur le choix d'un arbitre, les parties procèdent selon le *Code du travail*.
- 32.07 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.
- 32.08 Au sujet d'un grief, en rendant sa décision, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention. En cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, il peut confirmer, modifier 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.
- 32.09 Les dimanches, les samedis, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief n'entrent pas dans le calcul des délais stipulés aux étapes prévues précédemment.



- 32.10 Le délégué de grief peut se faire accompagner d'un représentant extérieur au moment de faire ses représentations auprès de l'employeur. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.
- 32.11 Dans le cas où un grief est soulevé par une personne salariée relativement à une question relevant de promotion et/ou de mutation, l'employeur consent à fournir tous les documents qui lui ont servi à arrêter son choix aux représentants autorisés du syndicat, tels que questionnaires ou examens, procédures et grilles de correction, les documents sur lesquels la personne salariée a répondu aux examens ainsi que les notes obtenues par la personne salariée. De plus, l'employeur s'engage à informer le syndicat de la pondération qu'il a apportée aux différents aspects qui lui permettent d'expliquer son choix ainsi que tout autre document pertinent se rapportant audit choix de l'employeur.
- 32.12 Ces documents sont traités par le syndicat de manière confidentielle et il s'engage à ne pas les faire circuler à l'intérieur du syndicat ou de tout autre organisme et à les remettre à l'employeur une fois le dossier réglé.
- 32.13 Toute erreur ne portant que sur le fond n'invalide pas un grief en arbitrage. Cependant, les délais sont de rigueur.
- 32.14 L'arbitre, lors d'un grief relevant de l'article 32.11, se limite à confirmer ou à infirmer la décision de l'employeur ou à annuler ou à maintenir l'affichage que l'employeur a tenu.
- 32.15 Les frais et les dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales et chaque partie paie pour les témoins qu'elle fait entendre.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



ARTICLE 33 RÉGIME DE RETRAITE

- 33.01 L'employeur maintient le régime REER simplifié en vigueur à la signature de la présente, et ce, pour toute la durée de la convention collective.
- 33.02 Seules les personnes admissibles peuvent participer au régime mis en place, tel qu'édicté à l'article 33.01.
- 33.03 Le régime actuel est obligatoire pour toute personne salariée régulière. Cependant, toute personne admissible, suivant les termes de la loi, peut se prévaloir du régime en vigueur.
- 33.04 a) La Municipalité verse six pour cent (6 %) du salaire régulier de la personne salariée régulière dans le régime de retraite.
- b) La Municipalité verse un supplément du revenu égal au montant de la cotisation de la personne salariée temporaire ou saisonnière admissible jusqu'à un maximum de six pour cent (6 %) du salaire régulier dans le régime de retraite.
- 33.05 La personne salariée régulière verse une cotisation minimale de trois pour cent (3 %) au régime de son choix et peut, une fois l'an, décider de modifier sa participation au régime pour l'année à venir en avisant l'employeur, par écrit, avant le 31 octobre de l'année en cours. À défaut de la personne salariée de remettre à l'employeur l'avis de modification avant cette date, ce dernier reconduira tacitement les conditions de l'année en cours à l'année suivante.
- 33.06 Les autres modalités du contrat sont celles prévues au contrat signé entre la Municipalité et la compagnie d'assurance et fait partie intégrante de la présente convention.
- 33.07 Aucune modification ne peut être faite au contrat actuel sans le consentement écrit des deux parties.
- 33.08 Les parties conviennent de regarder la possibilité de participer au nouveau régime de retraite à financement salarial (RRFS-FTQ), et ce, durant l'année suivant la signature de la présente convention collective pourvu qu'il n'y ait pas de coût additionnel pour l'employeur.
- 33.09 Pour la personne salariée temporaire ou saisonnière, lorsqu'elle sera admissible au régime et qu'elle souhaitera y adhérer, selon les dispositions de la loi, celle-ci se verra accorder un montant additionnel de dix pour cent (10 %) du salaire gagné au lieu du seize pour cent (16 %) prévu à l'article 1 afin de tenir compte de la cotisation que l'employeur versera au régime de retraite en vigueur, le cas échéant.



ARTICLE 34 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 34.01 Les parties conviennent de former un comité de relations du travail composé de deux (2) représentants syndicaux nommés par les membres du syndicat et de deux (2) représentants patronaux désignés par l'employeur.

- 34.02 Le comité se réunit au moins une fois tous les trois (3) mois, ou au besoin, à un moment convenu par les parties.

- 34.03 Chacune des parties fait parvenir à l'autre une liste des sujets dont elle voudrait traiter, au moins une semaine précédant la réunion.

- 34.04 Les réunions du comité n'entraînent aucune perte de salaire pour les représentants syndicaux.

- 34.05 Le comité a pour mandat d'assurer une meilleure compréhension des problèmes respectifs et une recherche de solutions acceptables pour les parties en lien avec les dispositions de la convention collective ou tous autres sujets jugés pertinents par les parties.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.



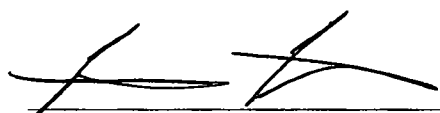
ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 35.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2029.
- 35.02 Les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer après son expiration, et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 35.03 La présente convention collective est rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2023 sur les heures régulières et les heures en temps supplémentaire. La modification apportée à l'article 20.03 s'applique à compter du 30 avril 2024. La Municipalité convient de verser les montants dus aux personnes salariées à l'emploi de la Municipalité à la date de la signature.

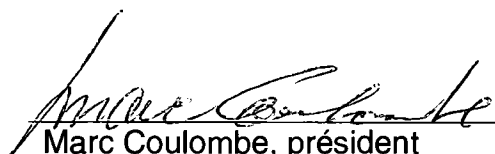
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Adolphe-d'Howard, ce 22^e jour du mois d'août 2024.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-ADOLPHE-D'HOWARD

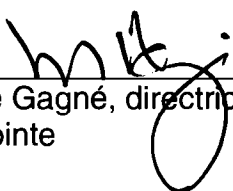
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5285



Claude Charbonneau, maire



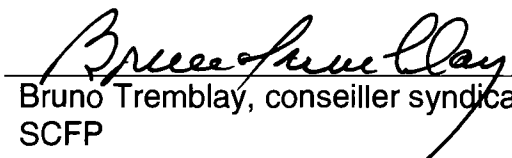
Marc Coulombe, président



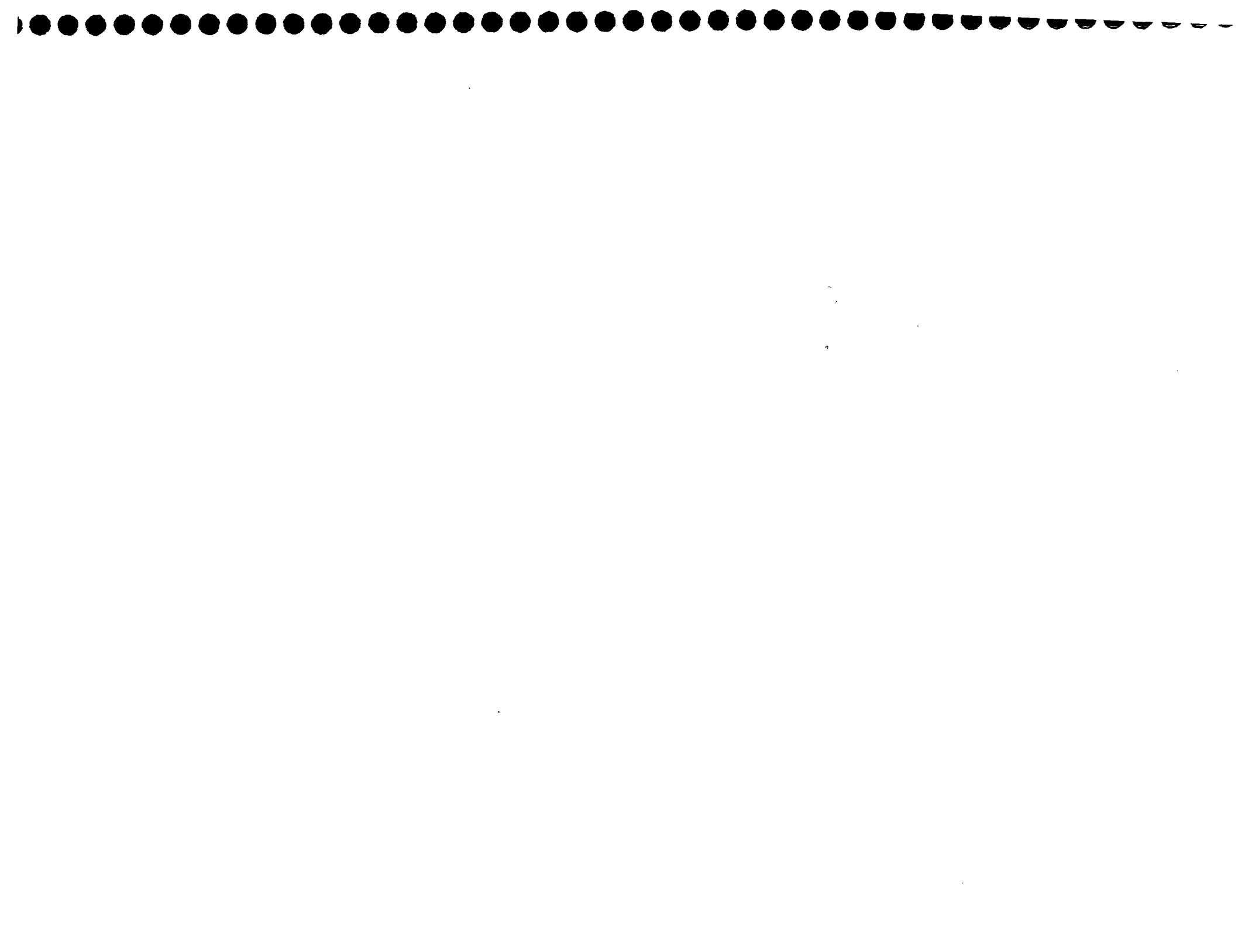
Marie-Hélène Gagné, directrice générale adjointe



Stéphane Juteau, membre du comité



Bruno Tremblay, conseiller syndical SCFP



ANNEXE « A » ANCIENNETÉ ET TITRE D'EMPLOI

Personnes salariées régulières à temps complet			
Nom, prénom	No d'employé	Titre d'emploi	Date d'embauche
	005	Opérateur du traitement des eaux	17 août 1989
	508	Chauffeur	1 ^{er} juillet 1999
	061	Chauffeur	1 ^{er} novembre 1999
	551	Mécanicien	19 janvier 2004
	555	Chauffeur	23 février 2004
	1005	Journalier	4 janvier 2007
	1017	Chauffeur	6 août 2007
	821	Chauffeur	15 décembre 2014
	1085	Préposé des parcs, entretien des terrains et bâtiments	16 juillet 2018
	1020	Chauffeur	4 septembre 2018
	822	Opérateur	21 janvier 2019
	542	Chauffeur	14 mai 2019
	1185	Préposé des parcs, entretien des terrains et bâtiments	9 septembre 2020
	1187	Magasinier	13 octobre 2020
	027	Opérateur du traitement des eaux	22 janvier 2021
	1188	Mécanicien	22 février 2021
	1181	Opérateur	17 janvier 2022
	1031	Journalier	23 mars 2022
	1046	Préposé à l'écocentre	11 février 2024
	1056	Préposé à l'entretien des bâtiments (conciergerie)	12 février 2024
	1029	Préposé des parcs, entretien des terrains et bâtiments	1 ^{er} mars 2024
	877	Préposé à l'écocentre	26 mai 2024 en période d'essai
	876	Opérateur	27 mai 2024 en période d'essai

Données mises à jour le 22 août 2024



Personnes régulières à temps partiel		
Nom, prénom	No d'employé	Date d'embauche
<i>Données mises à jour le XX</i>		

Personnes salariées saisonniers		
Nom, prénom	No d'employé	Date d'embauche
	1196	4 décembre 2023
<i>Données mises à jour le 2 juillet 2024</i>		

Liste de rappel des personnes salariées temporaires et saisonnières ayant plus de 2080 heures effectivement travaillées : selon fonctions et qualifications (Article 8.04)			
Nom, prénom	No d'employé	Fonction	Date d'embauche

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



ANNEXE « B-1 » LISTE DES FONCTIONS ET DE LEUR CLASSIFICATION

CLASSIFICATION	TITRE D'EMPLOI
1	Aucune fonction
2	Aucune fonction
3	Préposé à l'écocentre
4	Journalier
	Préposé à l'entretien des bâtiments (conciergerie)
	Préposé des parcs, entretien des terrains et bâtiments
5	Chauffeur
6	Horticulture
	Magasinier
	Opérateur
7	Aucune fonction
8	Mécanicien
	Opérateur du traitement des eaux
9	Aucune fonction



ANNEXE « B-2 » ÉCHELLES SALARIALES DE 2023 à 2029

SALAIRE 2023 (intégration nouvelle structure salariale)					
CLASSES	ÉCHELONS				
	1	2	3	4	5
1	22,24 \$	22,91 \$	23,59 \$	24,30 \$	25,03 \$
2	22,35 \$	23,02 \$	23,72 \$	24,43 \$	25,16 \$
3	22,83 \$	23,51 \$	24,22 \$	24,94 \$	25,69 \$
4	23,65 \$	24,36 \$	25,09 \$	25,84 \$	26,62 \$
5	24,83 \$	25,58 \$	26,35 \$	27,14 \$	27,95 \$
6	26,37 \$	27,16 \$	27,98 \$	28,82 \$	29,68 \$
7	28,26 \$	29,11 \$	29,98 \$	30,88 \$	31,81 \$
8	30,51 \$	31,43 \$	32,37 \$	33,34 \$	34,34 \$
9	33,11 \$	34,11 \$	35,13 \$	36,18 \$	37,27 \$

SALAIRE 2024 (selon IPC, maximum 4,5%)					
CLASSES	ÉCHELONS				
	1	2	3	4	5
1	23,24 \$	23,94 \$	24,65 \$	25,39 \$	26,16 \$
2	23,36 \$	24,06 \$	24,78 \$	25,53 \$	26,29 \$
3	23,85 \$	24,57 \$	25,30 \$	26,06 \$	26,85 \$
4	24,72 \$	25,46 \$	26,22 \$	27,01 \$	27,82 \$
5	25,95 \$	26,73 \$	27,53 \$	28,36 \$	29,21 \$
6	27,56 \$	28,38 \$	29,23 \$	30,11 \$	31,02 \$
7	29,53 \$	30,42 \$	31,33 \$	32,27 \$	33,24 \$
8	31,88 \$	32,84 \$	33,83 \$	34,84 \$	35,89 \$
9	34,60 \$	35,64 \$	36,71 \$	37,81 \$	38,95 \$

SALAIRE (selon IPC)				
2025	2026	2027	2028	2029
Minimum 2,5%	Minimum 2,5%	Minimum 2,5%	Minimum 2,5%	Minimum 2,5%
Maximum 4%	Maximum 4%	Maximum 4%	Maximum 4%	Maximum 4%

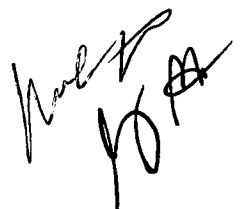
Handwritten signature and date: 10



ANNEXE « C » COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE ET D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Comité paritaire d'équité salariale et d'évaluation des emplois

1. Les parties forment un comité paritaire afin d'évaluer les nouveaux emplois ou ceux modifiés qui est composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux. Les parties peuvent être accompagnées par une personne de l'extérieur, et ce, à leurs frais.
2. Les membres syndicaux du comité paritaire d'analyse et d'évaluation des fonctions sont libérés sans aucune perte de salaire.
3. Le comité paritaire précité siège durant les heures régulières de travail.
4. Le comité paritaire a pour mandat d'appliquer le plan d'évaluation des emplois convenu entre les parties.
5. L'analyse des emplois est basée sur des facteurs et sous-facteurs déterminés par les parties.
6. Le comité paritaire doit, d'une part, procéder à l'analyse des tâches du nouvel emploi et définir la relativité de celle-ci sur l'ensemble des emplois couverts par le plan d'évaluation en vigueur et de maintenir l'équité salariale.
7. Les parties reconnaissent que le descriptif d'emploi demeure la prérogative de l'employeur.
8. Cependant, dans l'éventualité qu'aucun consensus n'intervient entre les parties, le tout sera soumis à un arbitre de grief reconnu en matière d'évaluation des emplois afin qu'il complète l'évaluation de l'emploi, y compris l'échelle salariale s'y rattachant.
9. Aucune personne salariée ne doit subir une baisse de traitement en raison de l'établissement du plan d'évaluation des emplois et conserve tous les autres avantages prévus à la convention collective.
10. Le plan d'évaluation des emplois, les descriptions de tâches, la grille d'analyse et la classification des emplois convenu au 1^{er} janvier 2023 font partie intégrante de la convention collective.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



LETTRE D'ENTENTE NO 1 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DE

CONSIDÉRANT que l'employeur a décidé d'abolir le poste de chef d'équipe aux travaux publics tel que décrit à la lettre d'entente numéro 2018-07;

CONSIDÉRANT l'article 4 sur la sécurité d'emploi et la lettre d'entente numéro 2023-01 sur la structure salariale;

CONSIDÉRANT que l'employeur maintient en vigueur l'horaire qui y était prévu et par le fait même il est intégré à la convention collective à l'article 11.04 b) ;

CONSIDÉRANT que le syndicat veut préserver les conditions de travail de la personne détenant le poste;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT MALGRÉ TOUTES DISPOSITIONS CONTRAIRES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2- La personne salariée détenant le poste est monsieur [REDACTED]
- 3- La fonction de la personne salariée est celle de préposé des parcs, entretien des terrains, bâtiments, classe 4.
- 4- Compte tenu qu'au 31 décembre 2022, le salaire horaire de monsieur [REDACTED] est de 26,95 \$.
- 5- Compte tenu qu'au 1^{er} janvier 2023, la nouvelle structure salariale prévoit un taux horaire maximum de la classe 4 à 26,62 \$.
- 6- À compter du 1^{er} janvier 2023, il verra son salaire augmenté de deux pour cent (2 %) et par la suite, des mêmes augmentations salariales convenues entre les parties.
- 7- Cette entente sera en vigueur tant et aussi longtemps que monsieur [REDACTED] détiendra son poste actuel.
- 8- Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective et ne saurait être utilisé à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.





LETTRE D'ENTENTE NO 2 CHANGEMENT DE STATUT D'EMPLOI DE [REDACTED]

CONSIDÉRANT la lettre d'entente numéro 4 de la convention collective échéant le 31 décembre 2022;

CONSIDÉRANT que les parties se sont entendues sur certaines modifications lors du renouvellement de la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

- 2- Le poste de journalier des parcs, loisirs, culture et évènements ayant un statut de régulier à temps partiel devient un statut de régulier à temps complet.

- 3- Au moment de la signature de la convention collective le poste est pourvu par monsieur [REDACTED]





LETTRE D'ENTENTE NO 3 VERSEMENT D'UN BONI RELIÉ À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT les discussions des parties dans le cadre des séances de médiation au ministère du Travail;

CONSIDÉRANT un contexte particulier au cours des assemblées générales syndicales pour entériner l'entente de principe;

CONSIDÉRANT l'offre globale et finale de l'Employeur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- À la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur verse à chaque personne salariée régulière un montant forfaitaire de mille dollars (1000 \$).
- 2- Ce montant sera versé conformément aux modalités prévues à l'article de la rétroactivité salariale.



