

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-1329

N° dossier d'accréditation : AM-1004-7011

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-THOMAS 1240, ROUTE 158 SAINT-THOMAS QC J0K 3L0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4301 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2020-06-02	Nombre de salariés visés : 8	Date début : 2020-06-02
Date dépôt : 2020-06-11		Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2020-06-11
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

MUNICIPALITÉ DE SAINT-THOMAS

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4301**

2020-2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	5
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE	8
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS.....	9
ARTICLE 8	CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	10
ARTICLE 9	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	13
ARTICLE 10	CONGÉS PARENTAUX.....	16
ARTICLE 11	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	20
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	22
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL	24
ARTICLE 14	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	27
ARTICLE 15	CONGÉS DE MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS / ASSURANCES COLLECTIVES.....	29
ARTICLE 16	ANCIENNETÉ.....	31
ARTICLE 17	AFFICHAGE ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL	32
ARTICLE 18	SALAIRES.....	34
ARTICLE 19	MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE.....	35
ARTICLE 20	MISES À PIED - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	36
ARTICLE 21	MESURES DISCIPLINAIRES	37
ARTICLE 22	RÉGIME DE RETRAITE.....	38
ARTICLE 23	FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)	39
ARTICLE 24	DISPOSITIONS DIVERSES	40
ARTICLE 25	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	41
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS	42

JMC
JFM UL
[Signature]

ANNEXE « A-1 »	LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL.....	42
ANNEXE « B »	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	43
ANNEXE « C »	FONCTIONS.....	46
ANNEXE « D »	ÉQUIPEMENT ET VÊTEMENTS.....	47
ANNEXE « E »	CONDITIONS PARTICULIÈRES DU POSTE DE JOURNALIER AUX LOISIRS.....	48
ANNEXE « F »	LES CONDITIONS DE TRAVAIL RELIÉES AU POSTE DE BRIGADIER.....	49
ANNEXE « G »	LISTE DES POSTES ET DES SALAIRES DES EMPLOYÉS ÉTUDIANTS.....	50

MC
JFM UL
D

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but :

- a) de promouvoir l'harmonie dans les relations de travail entre l'Employeur et les employés représentés par le Syndicat.
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.
- c) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous.
- d) à assurer le meilleur rendement de travail possible et la protection de la personne et de la propriété.
- e) d'assurer une organisation du travail qui permettra de rendre les services municipaux au meilleur coût possible.

me
JFM UL
DL

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

Aux fins des présentes, les expressions suivantes ont le sens suivant :

- 2.01 **Employeur** : désigne la Municipalité de St-Thomas.
- 2.02 **Syndicat** : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4301.
- 2.03 **Employé régulier** : signifie l'employé qui a complété la période d'essai prévu à l'article 2.04.
- 2.04 **Employé à l'essai** : signifie l'employé embauché dans le but de devenir un employé régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai de cent vingt (120) jours travaillés.

L'employé à l'essai a droit à l'application de la présente convention, ainsi que le pourcentage du salaire prévu à l'article 18.02, à l'exclusion du régime d'assurance et du fonds de pension.

- 2.05 **Employé surnuméraire** : désigne tout employé embauché pour remplacer un employé absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention collective ou suite à une absence reconnue par la loi ou pour parer à un surcroît temporaire de travail.

L'employé surnuméraire a droit à l'application de la présente convention collective, ainsi que le pourcentage du salaire prévu à l'article 18.03, à l'exclusion du régime d'assurance et du fonds de pension.

L'embauche d'un tel employé n'aura pas pour conséquence de réduire le nombre d'employés réguliers ou de causer des déplacements dans l'unité de négociation.

L'employé surnuméraire retenu pour un poste d'employé à l'essai, au poste qu'il occupait, se verra créditer les jours travaillés comme période d'essai et l'article 2.04 s'applique.

L'employé surnuméraire peut être mis à pied lorsque le travail ou la raison pour laquelle il a été embauché est terminée ou si l'Employeur considère que l'employé n'a pas les compétences requises pour occuper cette fonction (avec avis de licenciement).

Mc
JFM
UL

2.06 **Employé régulier à temps complet** : désigne l'employé dont l'horaire de travail est de trente (30) heures à trente-cinq (35) heures par semaine dans le cas des employés de bureau et de quarante (40) heures par semaine dans le cas des employés cols bleus.

2.07 **Employé régulier à temps partiel** : désigne tout employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui d'un employé à temps complet. Un employé à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues pour un employé à temps complet conserve son statut d'employé à temps partiel.

Cet employé bénéficie des avantages de la présente convention au prorata des heures travaillées.

2.08 **Étudiant** : désigne tout employé qui est aux études.

L'employé étudiant n'a pas droit aux avantages de la convention collective, par contre, son taux horaire sera équivalent minimalement au salaire minimum plus un montant supplémentaire équivalent à la cotisation syndicale.

2.09 **Employé saisonnier** : désigne un employé embauché par la Municipalité pour combler, sur une base régulière, les besoins de services de la Municipalité pour une période moindre que cinquante-deux (52) semaines par année avec avis de licenciement ou de le mettre à pied lorsque le travail ou la raison pour laquelle il a été embauché est terminé.

L'employé saisonnier est assujéti aux dispositions de la présente convention collective, au prorata du temps effectué, à l'exclusion du régime d'assurance et du fonds de pension.

L'embauche d'un employé saisonnier n'aura pas pour conséquence de réduire le nombre d'employés réguliers ou de causer des déplacements dans l'unité de négociation ni d'enlever aux employés réguliers leur chance d'avancement.

L'employé saisonnier se verra attribuer quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du taux de salaire de la fonction prévu à l'annexe B qu'il occupe pour les cent vingt (120) premiers jours. Par la suite, il se verra attribuer cent pour cent (100 %) du taux de salaire de la fonction avec tous les avantages de la convention collective, au prorata du temps effectué, ainsi que le régime d'assurance collective et le fonds de pension.

L'employé saisonnier peut être mis à pied lorsque le travail ou la raison pour laquelle il a été embauché est terminée ou si l'Employeur considère que l'employé n'a pas les compétences requises pour occuper cette fonction (avec avis de licenciement).

M.C.
J.F.M.
OZ UL

- 2.10 **Chef d'équipe** : signifie et comprend l'employé désigné comme tel par le supérieur immédiat qui, en plus d'effectuer le travail prévu à sa fonction, coordonne le travail d'au moins deux (2) employés de la municipalité conformément aux directives reçues. Par contre, le supérieur immédiat devra tenir compte de l'ancienneté, parmi les employés aptes à faire les tâches, afin de désigner le chef d'équipe.
- 2.11 **Grief** : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

MC
JFM
DL *AL*

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 30 août 1999 conformément aux dispositions du Code du travail du Québec et représentant : *Tous les salariés au sens du Code du travail.*

ME
JFM
DZUL

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires et activités de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur doit s'assurer du meilleur rendement de travail possible et de la protection de la personne et de la propriété par les employés.

- 4.02 Si une clause de cette convention est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

- 4.03 L'Employeur, par ses représentants, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de son handicap, de ses opinions ou actions politiques religieuses ou syndicales.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le droit à chaque employé de travailler dans un environnement libre de tout harcèlement. On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

MC

JFM UL
OR

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur déduit de la paie de chaque employé régi par la convention collective, la cotisation syndicale ou son équivalent et toutes cotisations spéciales ou son équivalent fixées par le Syndicat, selon les modalités que ledit Syndicat lui indique, par avis écrit dûment authentifié par la direction du Syndicat et remis à l'Employeur au moins quinze (15) jours francs avant la date prévue de son entrée en application.
- 5.02 Tout nouvel employé assujetti aux présentes doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat; il doit, à cette fin, signer à l'embauche la formule prévue à cet effet.
- 5.03 L'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat les sommes ainsi déduites accompagnées d'une liste indiquant, pour chaque employé, le salaire régulier et la cotisation syndicale prélevée.
- 5.04 Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur, lequel ne peut en aucun cas être tenu responsable envers l'employé de toute somme retenue en vertu du présent article.
- 5.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé par suite de son expulsion du Syndicat ou du refus de l'accepter.
- 5.06 L'Employeur informe le Syndicat du nom et du statut des nouveaux employés compris dans l'unité de négociation dès leur embauche.

MC
TFM
D UL

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

- 6.01 Après avoir informé au préalable le directeur général et secrétaire-trésorier, le conseiller syndical pourra rencontrer sur les lieux de travail tout employé, délégué syndical ou officier, pour les fins d'administration de la présente convention, pourvu qu'il ne nuise pas aux opérations normales de l'Employeur.
- 6.02 À l'occasion de congrès professionnels ou syndicaux et de journées d'étude, un (1) représentant autorisé du Syndicat peut, selon les exigences du service et après avoir donné un avis de quinze (15) jours au directeur général et secrétaire-trésorier pour chaque absence, s'absenter sans perte de salaire pour participer aux activités ci-haut mentionnées et ce, pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année contractuelle.
- 6.03 Lors des séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage de différends, l'Employeur libérera un (1) délégué syndical, avec solde, pour une durée maximum de six (6) jours. Par la suite, les parties devront se rencontrer en dehors des heures de travail, sinon, l'Employeur devra rémunérer le délégué syndical.
- 6.04 Un représentant syndical peut, après avoir avisé son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de salaire pour la durée de l'audition d'un grief devant un arbitre. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.
- 6.05 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des employés désignés comme ses représentants autorisés ou l'officier du Syndicat. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la modification.
- 6.06 Le Syndicat peut afficher les avis de convocation à ses assemblées et les communications relatives à ses activités syndicales aux tableaux fournis à cette fin par l'Employeur dans la mesure où ces documents sont signés par un officier du Syndicat et sont approuvés par un représentant de l'Employeur.
- 6.07 Les représentants extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues à la présente convention.

Jm E
JFM
DL UL

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

7.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

le 1^{er} janvier;
le 2 janvier;
le Vendredi saint;
le lundi de Pâques;
la fête de Dollard;
la fête nationale;
la fête du Canada;
la fête du Travail;
l'Action de grâces;
Le 24 décembre;
le jour de Noël;
le lendemain de Noël.

Pour avoir droit aux congés fériés, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement le jour du congé et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé, à moins qu'il ne soit absent l'un ou l'autre des jours ouvrables en raison d'un congé autorisé.

Pour la journée du 31 décembre, les employés pourront prendre un congé sans solde en après-midi, et ce, sans avoir de motif à donner à l'Employeur.

Sous réserve de la Loi sur la fête nationale et de la Loi instituant certains jours de fêtes légales, tous les jours de fêtes reconnus ci-dessus qui tombent un jour de vacances seront reportés automatiquement à une date à être convenue entre l'employé et l'Employeur, laquelle date sera fixée immédiatement avant ou immédiatement après l'absence.

Sous réserve de la Loi sur la fête nationale et de la Loi instituant certains jours de fêtes légales, tous les jours de fêtes reconnus ci-dessus qui tombent un jour non ouvrable seront reportés automatiquement à une date convenue entre l'Employeur et l'employé.

7.02 Les employés surnuméraires et les étudiants, s'ils sont au travail au moment où survient l'une des fêtes prévues à l'article 7.01, ont droit de recevoir une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

me
JFM
DZ *UL*

ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un employé acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.
- 8.02 Un employé qui, à la fin d'une année de référence, justifie moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé n'excède deux (2) semaines.
- 8.03 Un employé qui, à la fin d'une année de référence justifie un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de deux (2) semaines.
- 8.04 Un employé qui, à la fin d'une année de référence, justifie trois (3) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines.
- 8.05 Un employé qui, à la fin d'une année de référence, justifie cinq (5) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines.
- 8.06 Un employé qui à la fin d'une année de référence justifie neuf (9) ans et plus de service continu chez l'Employeur a droit à des journées de vacances additionnelles selon le tableau qui suit :

Service continu	Vacances
9 ans	4 semaines + 1 journée
10 ans	4 semaines + 2 journées
11 ans	4 semaines + 3 journées
12 ans	4 semaines + 4 journées
13 ans	5 semaines
25 ans	6 semaines

- 8.07 Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. Les vacances sont obligatoires et non cumulatives.

MC
JFM
OL UL

8.08 L'Employeur affiche au plus tard le 1^{er} février une liste des employés avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit son choix de vacances au plus tard le 15 février.

Le choix se fait suivant l'ordre d'ancienneté. L'employé qui a négligé d'exprimer son choix à la date ci-haut mentionnée doit prendre ses vacances dans les périodes disponibles compte tenu des choix exprimés par les autres employés et des exigences du service. L'Employeur n'est pas tenu de permettre à plus d'un (1) employé par service de s'absenter en même temps pour vacances.

Les vacances se prennent par période maximale de trois (3) semaines.

Les employés qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances refont un choix par ancienneté dans les périodes demeurées libres.

Les employés ont droit de prendre trois (3) semaines de vacances entre le 1^{er} mai et le 30 septembre et les autres semaines de vacances entre le 15 janvier et le 30 avril ou entre le 1^{er} octobre et le 15 décembre.

Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder des vacances pendant la période comprise entre le 15 décembre et le 15 janvier.

8.09 La liste définitive des vacances déterminées par l'Employeur, selon les exigences du service et en conformité avec ce qui précède, doit être affichée au plus tard le 1^{er} mars. L'employé peut, avec l'autorisation de son supérieur, changer sa période de vacances pourvu que ce changement n'affecte en rien les vacances des autres employés déjà choisies et approuvées.

8.10 Aux fins des clauses 8.01 à 8.05, l'employé reçoit son salaire régulier durant la période de vacances à laquelle il est admissible.

8.11 En cas de cessation d'emploi, l'employé a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances établie comme suit :

- Quatre pour cent (4 %) du salaire régulier réalisé entre le 1^{er} janvier et la date de départ dans le cas de l'employé visé par les clauses 8.02 et 8.03;
- Six pour cent (6 %) du salaire régulier réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de l'employé visé par la clause 8.04;
- Huit pour cent (8 %) du salaire régulier réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de l'employé visé par la clause 8.05;

MC
JFM
UL

- Entre huit pour cent (8 %) et douze pour cent (12 %) du salaire réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de l'employé visé à la clause 8.06, chaque journée additionnelle de vacances équivalentes à zéro virgule quatre pour cent (0,4 %).

8.12 L'employé reçoit avant son départ de vacances, une avance équivalente à son salaire régulier pour la période de vacances à laquelle il est admissible.

8.13 L'employé victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée et non rétabli, au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure et ce, après entente avec la direction quant aux dates de reprise de ses vacances.

Toutefois, dans l'éventualité où l'absence du travail se prolonge au-delà de douze (12) mois, il a droit, pour ses vacances acquises avant le début de son absence, à une indemnité compensatoire équivalente aux vacances non prises accumulées au cours de la période de référence mentionnée au paragraphe 8.01, mais cesse dès lors d'avoir droit aux bénéfices de vacances.

MC
JFM
DZ UL

ARTICLE 9 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

9.01 Tous les employés réguliers bénéficient d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) À l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) À l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, de la bru, du gendre et d'un petit enfant de l'employé ou de sa conjointe; trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- c) À l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur de l'employé ou de sa conjointe: un (1) jour ouvrable.

Les congés stipulés aux paragraphes a), b) et c) doivent être pris entre le décès et les jours ouvrables qui suivent les funérailles inclusivement.

Lorsque la personne décédée est exposée à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, une (1) journée additionnelle lui sera octroyée.

Dans tous les cas, l'employé devra fournir une preuve attestant qu'il a assisté aux funérailles.

- d) Si un décès survient pendant les vacances ou congés statutaires d'un employé, ce dernier pourra alors reporter la ou les journées prévues en a), b) et c). Par contre, la ou les journées reportées devront être prises dès la première journée ouvrable suivant ses vacances ou son congé statutaire. La rémunération sera celle prévue pour une journée régulière de travail.

9.02 Tous les employés réguliers bénéficient d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants

- a) À l'occasion de son mariage : un (1) jour ouvrable. L'employé peut prendre ce congé le jour de son choix durant la semaine qui précède ou qui suit son mariage
- b) À l'occasion du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: une (1) journée ouvrable, la journée de l'événement

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible

Jm C
TFM
UZ UL

9.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ; sur demande, l'employé doit fournir la preuve ou une déclaration écrite attestant de sa participation à l'événement social.

9.04 Sauf si un employé est déjà en congé parental, un employé peut s'absenter du travail, cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les trois (3) premiers jours d'absence sont rémunérés si l'employé justifie soixante (60) jours de service continu.

Le congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris, après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée d'un enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

9.05 Congé sans solde

Un employé régulier peut demander un congé sans solde d'une durée minimum d'un (1) mois et d'une durée maximum de douze (12) mois. Si l'Employeur accepte cette demande, les conditions suivantes s'appliquent:

- i) La demande de congé sans solde doit être faite au moyen d'un écrit adressé à l'Employeur au moins quarante-cinq (45) jours avant la date du début du congé sans solde.
- ii) L'avis écrit doit préciser la date du début du congé sans solde et la date de la fin dudit congé.
- iii) Un employé peut revenir au travail avant la date prévue pour la fin de son congé en donnant à l'Employeur un préavis écrit d'une (1) semaine l'informant de la date de son retour.
- iv) Au retour d'un congé sans solde, l'employé reprend le poste qu'il occupait au moment du début du congé ou le poste que l'employé aurait pu obtenir si son poste a été aboli entre temps.
- v) À la date prévue pour le retour de l'employé à la fin de son congé, si l'employé ne revient pas au travail dans un délai d'une (1) semaine, il est présumé avoir démissionné.

MC
JFM
DL UL

- vi) Pendant un congé sans solde prévu au présent article, l'employé continue d'accumuler l'ancienneté, mais il n'accumule aucun autre bénéfice prévu à la convention collective. L'employé peut cependant maintenir les bénéfices de l'assurance collective en assumant cent pour cent (100 %) de la prime de l'assurance, montant qu'il doit payer à l'avance à l'Employeur avant le premier jour de chaque mois.

- vii) Si plus d'un (1) employé demande un congé sans solde couvrant la même période, l'Employeur accorde la priorité à l'employé ayant le plus d'ancienneté.

M @
JEM
AL UL

ARTICLE 10 CONGÉS PARENTAUX

L'employé pourra bénéficier des congés parentaux stipulés à la *Loi sur les normes du travail*, et ce, selon les modalités prévues à celle-ci.

10.01 **Congé de maternité**

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines, selon le régime choisi par elle.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

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

En cas de risques reliés à la fonction occupée par l'employée, celle-ci devra entamer des démarches auprès de la CNESST. Elle pourra, selon le cas, être réaffectée à une autre fonction ou à une fonction adaptée à son état de santé en accord avec son médecin traitant.

10.02 **Congé de paternité**

L'employé a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines selon le régime choisi par lui.

L'employé a droit à l'allocation prévue par le RQAP. Ce congé n'est pas transférable et ne peut être partagé. Il peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

10.03 **Congé parental**

L'employé a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines selon le régime choisi par lui (voir tableau) et peut le partager avec son conjoint. Dans le cas où le congé parental est partagé, l'employé aura droit aux PSC jusqu'à concurrence de ses semaines.

Le congé parental ne peut commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né.

ME
JFM
OZ UL

10.04 **Congé d'adoption**

L'employé qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant du conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines selon le régime choisi par lui et peut le partager avec son conjoint.

Le congé d'adoption ne peut commencer avant la semaine où l'enfant est confié à l'employé. Il peut aussi débiter la semaine où l'employé quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec afin que l'enfant lui soit confié.

10.05 **Prestation supplémentaire (PSC)**

L'employé à droit, pour les semaines où il reçoit des prestations du RQAP, à des prestations supplémentaires de chômage (PSC) pour un certain nombre de semaines. Ces versements seront répartis selon la formule du régime demandé. Il n'y a pas de délai de carence.

La somme des PSC et le taux de PSC ne peuvent être supérieurs à ceux prévus par la loi, et ce, calculés à partir du salaire brut hebdomadaire selon la fonction occupée au moment de la prise du congé incluant les primes ainsi que le temps supplémentaire (moyenne des vingt-sept (27) dernières semaines).

10.06 **Obtention d'un congé**

Pour obtenir un des congés mentionnés à la présente clause, l'employé doit donner un avis écrit au moins trois (3) semaines avant la date du départ accompagné d'un certificat médical, sur demande de la Municipalité et si applicable, sauf pour les cas spéciaux d'accouchement prématuré. Un avis de même durée doit être donné pour informer de la date de son retour.

10.07 **Retour au travail**

À la fin du congé, l'employé est réintégré dans son poste habituel avec le même salaire et les mêmes avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Dans l'éventualité où ce poste aurait été aboli, il est replacé dans un poste équivalent.

10.08 **À l'expiration des congés**

Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an au total est accordé sur demande, en prolongation du congé de maternité, du congé parental ou du congé d'adoption. La demande devra être soumise au moins trois (3) semaines avant la fin des congés ci-dessus mentionnés.

MC
JFM
DZ AL

Le défaut de se présenter à l'expiration des congés est considéré comme une démission.

L'employé qui souhaite mettre fin à son congé avant la date prévue du retour au travail doit faire parvenir à la Municipalité un avis écrit au moins trois (3) semaines avant la fin du congé.

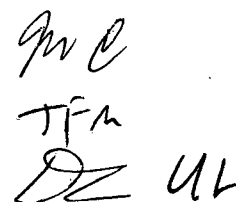
10.09 **Conditions**

Durant l'un des congés mentionnés à la présente clause, l'employé doit continuer de payer sa part des primes d'assurances groupe, sa participation au fonds de pension et sa cotisation syndicale. La Municipalité verse aussi sa part des contributions.

MC
TFM
DZ UL

**LE TABLEAU SUIVANT ILLUSTRE LES RÉGIMES MENTIONNÉS
À LA PRÉSENTE CLAUSE**

Type de prestations	Durée, remplacement du revenu	
	Régime de base	Régime particulier
Prestations de maternité (naissance)	<p>18 semaines à 70 %</p> <p>(les 18 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage)</p>	<p>15 semaines à 75 %</p> <p>(les 15 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage)</p>
Prestations parentales partageables entre les parents (naissance)	<p>7 semaines à 70 %</p> <p>(les 7 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))</p> <p>25 semaines à 55 %</p> <p>(dont 9 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))</p>	<p>25 semaines à 75 %</p> <p>(dont 19 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))</p>
Prestations de paternité (naissance)	<p>5 semaines à 70 %</p> <p>(les 5 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))</p>	<p>3 semaines à 75 %</p> <p>(les 3 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))</p>
Prestations d'adoption partageables entre les parents	<p>12 semaines à 70 %</p> <p>(les 12 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))</p> <p>25 semaines à 55 %</p> <p>(dont 4 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))</p>	<p>28 semaines à 75 %</p> <p>(dont 19 semaines sont admissibles aux prestations supplémentaires de chômage pour l'employé(e))</p>



ARTICLE 11 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

11.01 Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des employés.

Les questions de santé et de sécurité pourront faire l'objet de discussion lors des réunions patronales-syndicales.

11.02 L'Employeur fournit gratuitement aux employés les vêtements prévus à l'annexe « D ».

11.03 Le port des vêtements et des équipements fournis par l'Employeur est obligatoire.

11.04 L'employé victime d'une lésion professionnelle est régi par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et reçoit de l'Employeur, après avoir remis l'attestation médicale prévue à l'article 199 de la loi, à titre d'avance sur l'indemnité à recevoir de la CNESST pour chaque jour ouvrable, quatre-vingt-dix pour cent (90%) du revenu net calculé après que les déductions usuelles aient été faites, et ce, jusqu'à la décision de la CNESST d'accepter ou non la réclamation.

Il est entendu que l'employé remet à l'Employeur l'indemnité de remplacement de revenu qu'il reçoit de la CNESST.

Si la CNESST, le Bureau de révision administrative ou la Commission des lésions professionnelles, le cas échéant, ne reconnaît pas ou ne reconnaît qu'en partie la réclamation de l'employé, l'Employeur peut se rembourser du trop versé en prélevant à même le salaire de l'employé, les sommes dont il sera redevable jusqu'à concurrence de la partie saisissable de son salaire par période de paie ou à même les indemnités que l'employé pourrait recevoir de l'assurance-groupe en pareilles circonstances.

11.05 L'employé victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle n'a droit à aucune rémunération additionnelle aux indemnités de remplacement de revenu qu'il reçoit pendant cette absence lorsqu'il est appelé à témoigner devant une cour de justice pour des faits qu'il a constatés dans le cadre de l'exécution de son travail.

Il incombe à l'employé victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

L'Employeur s'assurera que l'employé victime d'une lésion professionnelle recevra les premiers soins et s'il y a lieu, fera transporter l'employé dans un établissement de santé ou chez un professionnel de la santé de son choix, selon ce que requiert son état.

11.06 L'employé qui s'absente de son travail en raison d'une lésion professionnelle continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance en vigueur chez l'Employeur et paie sa part des cotisations exigibles.

JMC
JFM
OZ *AL*

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 12.01 Les parties conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 12.02 Avant de déposer un grief, l'employé ou son représentant doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 12.03 L'employé ou le Syndicat qui désire soumettre un grief doit le soumettre par écrit à la direction dans les quinze (15) jours qui suivent l'événement ou la connaissance qu'il en a eue.
- Dans le cas de la connaissance, celle-ci est présumée ne pouvoir survenir après un (1) mois à compter du jour où la cause d'action a pris naissance.
- Le grief doit faire état des faits essentiels au soutien de la réclamation et le règlement recherché.
- 12.04 La direction rend sa décision au Syndicat, avec copie à l'employé concerné, dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief logé par le Syndicat, la décision de l'Employeur est transmise dans le même délai au Syndicat.
- 12.05 Dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, en cas de non-réponse de l'Employeur ou de la décision de la direction si celle-ci intervient avant, le Syndicat doit, s'il veut poursuivre son grief, soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'Employeur à cet effet.
- 12.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf si les parties conviennent par écrit de les prolonger.
- 12.07 Un représentant du Syndicat peut rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter en vue de régler un grief au moment et à l'endroit convenus.
- 12.08 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis d'arbitrage à défaut de quoi il sera nommé par le Ministre du travail.
- 12.09 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 12.10 L'arbitre possède les pouvoirs qui lui sont reconnus par le Code du travail.

gmc
JFM
UL

12.11 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

Toutes autres dépenses pour témoins ou représentants seront défrayées par la partie les ayant appelés.

12.12 L'arbitre communiquera sa décision aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.

JMC
JEM
UL

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail est établie selon les besoins du service à trente-deux heures trente (32 h 30) pour les employés cols blancs à temps complet répartie en cinq (5) jours de six heures trente (6 h 30) heures de travail consécutives du lundi au vendredi.

8 h 30 à 12 h 00
et
13 h 00 à 16 h 00

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur peut modifier la semaine normale de travail et l'établir à trente-deux heures et demie (32 h ½) ou à trente-cinq (35) heures.

Dans un tel cas, l'horaire de travail ci-avant prévu est prolongé soit le matin ou soit l'après-midi.

L'Employeur doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines aux employés visés et au Syndicat, lorsqu'il désire apporter une modification à l'horaire hebdomadaire.

En cas de modification de la semaine de travail, les heures de travail au-delà de trente-deux heures trente (32 h 30) par semaine peuvent, au choix de l'employé, être mises dans une banque de temps à reprendre. Chaque heure de travail correspond à une (1) heure qui peut être mise en banque. Les dispositions de l'article 14.05 b) s'appliquent, mutatis mutandis, pour la reprise et le paiement des heures accumulées dans la banque d'heures de l'employé.

- 13.02 La semaine normale de travail est établie selon les besoins du service à quarante (40) heures pour les employés cols bleus à temps complet, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail consécutives du lundi au vendredi incluant une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes; soit du lundi au vendredi de 8 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 30.

Par contre, durant la période hivernale, commençant le 1^{er} novembre et se terminant le 31 mars, l'Employeur pourra demander à un employé des travaux publics de débiter sa journée à cinq (5) heures du matin, et ce, seulement pour l'épandage d'abrasifs et le déblaiement des stationnements et des trottoirs de la Municipalité. La rémunération sera alors au taux régulier, jusqu'à un maximum de huit heures pour la journée.

- 13.03 a) Pour les employés cols bleus, un horaire d'été sera appliqué pour la période commençant le premier lundi du mois de mai et se terminant la semaine complète précédant la fête du Travail.

AME
JFM
UL

- i) Pour le personnel de bureau, si la semaine normale de travail alors en vigueur est de trente-deux (32) heures, l'horaire sera le suivant :

du lundi au vendredi : 8 h 00 à 12 h 00
du lundi au jeudi : 13 h 00 à 16 h 00

- ii) Aux travaux publics, l'horaire d'été sera le suivant :

du lundi au jeudi : 7 h 00 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 30
le vendredi : 8 h 00 à 12 h 00

Par contre, le vendredi, les employés des travaux publics pourront commencer leur journée à 7 h 00 et la terminer à 11 h 00 si au moins deux autres employés sont en poste jusqu'à 12 h 00. Le choix de l'horaire se fait par ancienneté pour débiter et par rotation par la suite.

- b) Tout travail effectué à la demande de l'Employeur, pour une urgence, le vendredi entre 12 h 30 et 16 h 30, est rémunéré au taux prévu à l'article 14.

Ce travail peut, au choix de l'employé, être rémunéré ou être repris le vendredi matin suivant ou être ajouté au temps accumulé par l'employé. Lorsque l'employé demandera de reprendre son temps, l'Employeur ne pourra refuser sans raison valable.

13.04 Les heures de travail des employés à temps partiel sont réparties en fonction des besoins du service.

13.05 Les employés travaillant au moins six (6) heures par jour bénéficient d'une période de repos de dix (10) minutes pour chaque demi-journée de travail. Ces périodes de repos sont prises sur les lieux du travail, soit à l'endroit où les employés exécutent leur travail au moment où la période de repos doit être prise, et elles sont prises au moment fixé par l'Employeur.

13.06 Service des loisirs

31,5 heures par semaine, réparties de la façon suivante, à l'année :

Lundi au mercredi : 8 h 30 à 12 h et 12 h 30 à 15 h 30
Jeudi : 12 h 30 à 18 h
Vendredi : 8 h 30 à 12 h et 12 h 30 à 15 h 30

L'horaire pourrait être variable, selon les besoins du service.

me
JFM
OL

13.07 Bibliothèque :

Horaire de la coordonnatrice à la bibliothèque :

L'horaire fixe de dix (10) heures, par semaine, est le suivant :

Lundi : 14 h à 17 h

Mardi et jeudi : 16 h à 19 h 30

La portion variable totalise quatorze (14) heures, selon les besoins, soit les visites de l'école, le camp de jour, les animations, etc.

Les employés du Service des loisirs ne sont pas soumis à l'horaire d'été.

mc
JFM
UR

ARTICLE 14 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Tout travail effectué par un employé en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

Tout travail effectué par l'employé surnuméraire ou un employé à temps partiel au-delà de six heures trente (6 h 30) ou sept (7) heures dans une même journée, pour un employé de bureau, ou au-delà de huit (8) heures dans une même journée, pour un employé des travaux publics, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été préalablement approuvé par le supérieur immédiat.

14.02 Le temps supplémentaire doit être préalablement autorisé par l'Employeur.

14.03 Pour avoir droit d'être rémunéré en temps supplémentaire, l'employé devra avoir effectivement travaillé sa journée régulière complète de travail.

14.04 Tout employé à temps complet rappelé sur les lieux du travail pour effectuer un travail supplémentaire est payé au taux du temps supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures.

La présente disposition ne s'applique pas si le travail requis s'effectue immédiatement avant ou après les heures normales de travail ou si l'employé a été avisé de la nécessité d'effectuer ces heures supplémentaires avant d'avoir terminé sa dernière période de travail.

Si l'employé est rappelé plus d'une fois pendant la période précitée de trois (3) heures, il ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures prévu au paragraphe précédent, sauf si la durée du travail excède trois (3) heures.

14.05 a) Sur demande de l'employé, l'Employeur compense les heures travaillées en temps supplémentaire par des heures de congé et chaque heure de temps supplémentaire est compensée suivant les prescriptions de l'article 14.01.

b) Le travail supplémentaire accumulé en vertu du paragraphe a) est limité à un maximum de trente-deux heures trente (32 h 30) par année pour les employés cols blancs et quatre-vingts (80) heures pour les employés cols bleus et ne peut être accordé qu'aux conditions suivantes:

1) l'employé doit indiquer, lorsqu'il effectue du temps supplémentaire, s'il désire être payé ou voir ses heures compensées en temps;

me
JFM
Ut

- 2) la reprise du temps ne peut avoir lieu qu'après approbation du supérieur immédiat et ne doit pas occasionner de temps supplémentaire;
- 3) les heures de temps supplémentaire non utilisées sont remboursées au plus tard la dernière paie de décembre de l'année en cours au taux du temps régulier;
- 4) La reprise de temps se fait par tranche de trois (3) heures ou six heures trente (6 h 30) heures consécutives pour les employés cols blancs, ou trois heures trente (3 h 30) et sept (7) heures lors de l'application de la semaine normale de trente-cinq (35) heures, et par tranche de quatre (4) heures ou huit (8) heures consécutives pour les employés cols bleus.

Par contre, dans le cas d'un rendez-vous médical, l'employé pourra fractionner la demi-journée en heure(s) complète(s) (une, deux ou trois heures).

- 14.06 L'employé qui travaille effectivement pendant trois (3) heures consécutives ou plus en temps supplémentaire en continuité de sa journée régulière de travail a droit à trente (30) minutes payées au taux régulier pour le repas.
- 14.07 Lorsque le temps supplémentaire prévu à l'article 14 s'applique, celui-ci est payé à cent cinquante pour cent (150 %) du taux régulier du poste occupé.

MB
JFM
DL

ARTICLE 15 CONGÉS DE MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS / ASSURANCES COLLECTIVES

15.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur verse dans une banque de congés de maladie et/ou personnels aux employés réguliers temps plein l'équivalent de 96 heures pour les employés cols bleus et 78 heures pour les employés cols blancs.

Toutefois, l'employé peut demander de se faire payer, au taux régulier, les heures prévues au paragraphe précédent, et ce, au 1^{er} janvier de chaque année.

Les employés réguliers temps partiel, saisonniers et surnuméraires accumuleront les congés ci-haut mentionnés au prorata du temps travailler.

Lorsque l'employé s'absente du travail pour cause de maladie ou d'accident autres que ceux visés par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, il n'est pas rémunéré, l'ayant été par le paiement précité.

Les employés réguliers embauchés après le 1^{er} janvier n'ont droit qu'au paiement de l'équivalent du nombre de mois complets qui restent à courir dans l'année, multiplié par six heures trente (6 h 30) pour les cols blancs et par huit (8) heures pour les cols bleus pour chaque mois et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) jours.

15.02 L'Employeur pourra déduire du salaire de l'employé, à la fin de l'année ou lors du départ de l'employé, six heures trente (6 h 30) pour les cols blancs et huit (8) heures pour les cols bleus pour chaque mois non entier de service.

Pour les fins du présent article, un (1) mois entier de service signifie un (1) mois de calendrier dont tous les jours ouvrables sont travaillés par l'employé. Les absences autorisées n'interrompent pas le mois entier de service.

15.03 L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour justifier l'absence de l'employé à compter de la troisième (3^e) journée d'absence.

M.C.
J.F.M.
D.
AL

Assurances collectives

- 15.04 Il est entendu que toutes les couvertures d'assurances qui étaient en vigueur à la signature de la présente convention collective le demeureront pour toute la durée de la convention collective.
- 15.05 Les parties étudieront lors des réunions patronales/syndicales le contenu des régimes d'assurance collective afin de voir les modifications qui pourraient y être apportées dans la mesure où de telles modifications ne représentent aucun coût additionnel aux coûts actuels, défrayés par l'Employeur.
- 15.06 Le régime comprend, notamment, l'assurance-vie, l'assurance salaire et l'assurance santé.
- 15.07 Aucune modification au régime ne peut être faite sans l'accord des employés.

MC

JFM
[Signature]

AL

ARTICLE 16 ANCIENNETÉ

16.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu à la Municipalité, de tout employé régulier régi par les présentes.

16.02 L'ancienneté s'acquiert après l'obtention du statut d'employé régulier. Après cette période, l'ancienneté de tout employé est rétroactive au premier jour du dernier emploi au service de la Municipalité à titre d'employé à l'essai.

L'employé à temps partiel acquiert des droits à l'ancienneté proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à trente-deux heures trente (32 h 30) par semaine pour les employés de bureau et de quarante (40) heures pour les employés cols bleus.

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un employé à temps complet et celle d'un employé à temps partiel, les jours de travail ainsi que les jours fériés et les congés annuels de ces employés sont convertis en heures à raison de 1690 heures par année pour les employés de bureau et à raison de 2080 heures pour les employés cols bleus. En aucun cas, un employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que l'employé à temps complet pour la même période de travail.

16.03 L'annexe « A » constitue la liste officielle d'ancienneté des employés réguliers au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

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

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est absent de son travail sans motif valable dont la preuve lui incombe pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- 3) s'il est congédié pour cause;
- 4) mise à pied excédant neuf (9) mois;
- 5) à la suite d'une mise à pied, s'il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur et qu'il ne se rend pas au travail, sauf pour un motif valable dont la preuve lui incombe, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis par courrier recommandé. Rien ne restreint par ailleurs la possibilité pour l'Employeur de tenter de rejoindre par téléphone l'employé mis à pied.

Il est entendu que tous les employés doivent communiquer à l'Employeur tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

16.05 L'Employeur met à jour la liste de l'annexe « A » une fois par année, soit le 30 juin.

ARTICLE 17 AFFICHAGE ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

17.01 Lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste ou de combler un poste vacant, il affichera sur le tableau un avis pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.

L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour aviser tout employé absent lors d'un tel affichage.

Un employé absent pendant la période d'affichage peut postuler par l'intermédiaire de son représentant syndical.

17.02 À la fin de la période d'affichage, l'Employeur accorde le poste à l'employé compétent ayant le plus d'ancienneté. Il avise aussi le Syndicat par écrit du résultat de l'exercice en incluant le nom de l'employé et du titre officiel de son poste.

Il est entendu qu'en aucun cas, l'Employeur n'est obligé d'octroyer une période d'essai avant l'octroi du poste.

L'employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail à l'intérieur de laquelle il pourra retourner à son ancien poste. L'Employeur durant cette même période pourra aussi retourner l'employé à son ancien poste.

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- congé annuel (vacances);
- congés fériés;
- congé de maternité;
- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- périodes d'affichages;
- congés sociaux;
- congés parentaux;
- congés sans solde;
- absence en vertu de la loi.

Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

JMC
JFM
UL

Si pendant la durée de la convention, la Municipalité décide de créer un nouveau poste, elle doit s'entendre avec le Syndicat sur le salaire en tenant compte des taux de salaire prévus à l'annexe « B ». En cas de désaccord, le cas est soumis à l'arbitrage conformément à la procédure de grief prévue à la convention collective et en attendant la décision de l'arbitre, l'Employeur peut mettre en poste l'employé et lui verser le taux de salaire que l'Employeur a fixé.

- 17.03 Un employé qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs de postuler.
- 17.04 La procédure d'affichage prévue au présent article ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 17.05 L'employé appelé à exécuter temporairement une fonction inférieure conserve son salaire.
- 17.06 L'employé appelé à travailler en fonction supérieure reçoit, après quatre (4) heures de travail continu, le salaire de cette fonction supérieure pour tout le temps où il est appelé à travailler dans cette fonction.

Mc
JFM
Uk

ARTICLE 18 SALAIRES

- 18.01 Le taux de salaire et les fonctions sont prévus à l'annexe « B ».
- 18.02 Tout nouvel employé à l'essai, recevra comme rémunération, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire prévu pour sa fonction, et ce, jusqu'à ce qu'il devienne un employé régulier et il touchera alors cent pour cent (100 %) de la fonction qu'il occupe.
- 18.03 Tout employé surnuméraire recevra comme rémunération quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire prévu pour sa fonction.

MC
JFM
OR
UH

ARTICLE 19 MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE

- 19.01 La paie est remise à l'employé, par dépôt direct, tous les jeudis. Cependant, si le jeudi tombe un jour férié, la paie est remise la veille.
- 19.02 Le talon de chèque de paie est remis selon les modalités prévues à la clause 19.01, à la réception, sous enveloppe scellée et le bulletin de paie comporte les renseignements suivants:
- nom de l'Employeur;
 - nom et prénom de l'employé;
 - les heures payées au taux normal;
 - les heures payées au taux supplémentaire;
 - la période de travail qui correspond au paiement;
 - la nature et le montant des déductions opérées;
 - le montant du salaire net;
 - le temps compensé cumulé;
 - les jours de maladie cumulés;
 - les vacances.
- 19.03 Lors d'une cessation d'emploi, l'employé reçoit le salaire auquel il a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui sont remis sans délai.

me
JFM
UR

ARTICLE 20 MISES À PIED - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 20.01 Dans le cas de réduction de main d'œuvre à la suite d'un manque de travail ou de l'abolition de poste, les mises à pied décrétées par résolution du conseil se feront par ordre d'ancienneté. Dans le cas de rappel au travail, celui-ci se fera selon l'ancienneté, pourvu que les employés concernés puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 20.02 Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique, l'Employeur avisera le Syndicat des modifications à apporter de façon à permettre à l'employé de s'adapter à ces changements.
- 20.03 Dans les cas de fusion, annexion, échange ou louage de services, intégration, régionalisation ou autres opérations similaires, la Municipalité est liée par la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* et par le Code du travail relativement à la protection des employés.
- 20.04 Aucun employé régulier ne sera licencié, ni mis à pied, ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'amélioration technique ou technologique ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de la Municipalité.
- 20.05 L'Employeur peut confier l'exécution du travail de conciergerie à un employé journalier ou utiliser les services d'un sous-traitant.

L'ouverture et la fermeture de la salle St-Joseph peuvent aussi être confiées à un sous-traitant.

Il est possible à l'Employeur de confier en partie ou en totalité les tâches de la fonction de concierge au journalier chauffeur et opérateur ou journalier aux loisirs à l'intérieur de ses heures régulières de travail.

Le journalier chauffeur ou l'opérateur ou le journalier aux loisirs peut être appelé à procéder à l'ouverture et à la fermeture de la salle Saint-Joseph à l'intérieur de ses heures régulières de travail.

MC
JFM
UL

ARTICLE 21 MESURES DISCIPLINAIRES

21.01 Si l'Employeur décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, celui-ci pourra, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

L'Employeur fournira par écrit à l'employé les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il a imposée, dont copie est transmise au Syndicat.

Les mesures disciplinaires seront retirées du dossier de l'employé deux (2) ans après leur date d'imposition à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive depuis lors.

21.02 L'employé peut consulter son dossier personnel sur demande préalable faite au directeur général et secrétaire-trésorier. L'employé pourra prendre connaissance de son dossier pendant les heures de bureau et pourra être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat s'il le désire.

21.03 Comité des relations de travail

L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un comité des relations de travail composé de un (1) membre désigné par l'Employeur et de un (1) membre désigné par le Syndicat, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe. Un membre du conseil municipal peut aussi se joindre au comité lors des rencontres.

21.04 La fonction du comité des relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou l'Employeur en relation avec l'interprétation et l'application de la présente convention collective.

21.05 Le comité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties. Sauf circonstance particulière, le comité se réunit dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours de la demande. La partie qui adresse la demande indique le ou les sujets qu'elle désire discuter lors de la rencontre.

JMC
JFM
[Signature]
UL

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE

22.01 Les bénéfices prévus au régime de retraite actuellement en vigueur et les taux de participation des parties sont établis comme suit :

- La cotisation de l'Employeur et des employés est établie à sept pour cent (7 %) par année pour les années 2020, 2021 et 2022.

Pour l'année 2023, la cotisation passera à sept virgule cinq (7,5 %) pour cent.

Pour l'année 2024, la cotisation passera à huit (8) pour cent 8 %.

22.02 Les parties conviennent de regarder la possibilité de participer au régime de retraite à financement salarial (RRFS-FTQ), et ce, durant l'année suivant la signature de la présente convention collective. Cette démarche n'entraîne aucune obligation future pour l'employeur, et si ce nouveau régime n'est pas adopté, les conditions prévues à l'article 22.01 continueront de s'appliquer pendant toute la durée de la convention collective.

M.C.
J.M.
DZ
UL

ARTICLE 23 FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

- 23.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- 23.02 Quel que soit le nombre d'employés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 23.03 Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.
- 23.04 L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 23.02. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun. L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

me
JFM
DZ
UL

ARTICLE 24 DISPOSITIONS DIVERSES

24.01 L'employé qui, à la demande expresse de l'Employeur, accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une indemnité équivalente à celle adoptée pour les déplacements des membres du conseil.

24.02 Tout employé impliqué dans un accident avec un véhicule de la Municipalité, et qui, en raison de cet accident voit sa prime d'assurance auto personnelle augmentée, sera remboursé par la Municipalité de ladite augmentation de prime d'assurance sur présentation de pièces justificatives démontrant la causalité de l'augmentation de la prime en relation avec l'accident.

24.03 L'Employeur assume les frais d'inscription et le coût des livres requis par l'institution pour la poursuite d'un cours dispensé à un employé régulier. Ce cours doit permettre à l'employé d'obtenir du perfectionnement dans la fonction qu'il occupe. L'employé doit préalablement obtenir la permission de l'Employeur avant d'engager celui-ci et doit présenter l'attestation de la réussite de son cours.

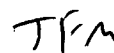
24.04 L'employé appelé à agir comme juré ou témoin devant un tribunal civil ou criminel, dans une cause où lui-même ou un membre de sa famille n'est pas impliqué, ne subit pas de perte de salaire et l'Employeur s'engage à combler la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

24.05 Sera congédié l'employé, dont le permis de conduire est nécessaire pour accomplir son travail, et qui néglige d'informer immédiatement son Employeur de la perte ou de la suspension de son permis.

Un journalier chauffeur opérateur ou le journalier aux loisirs qui perd son permis de conduire ou dont le permis de conduire est suspendu pourra être suspendu de son travail sans solde pour la durée de la suspension si celle-ci n'excède pas douze (12) mois. Si la perte du permis ou la suspension est d'une durée supérieure à douze (12) mois, l'employé pourra être congédié.

24.06 L'employé, dont le permis de conduire est nécessaire pour accomplir son travail, est tenu, sur demande de l'Employeur, de fournir la preuve du renouvellement de son permis de conduire.

Le journalier chauffeur opérateur et le journalier aux loisirs doivent informer sans délai l'Employeur de toute suspension ou révocation de son permis de conduire ainsi que de toute modification affectant la catégorie de son permis de conduire.



0201 de 02 03 13

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 25.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de la signature et se termine le 31 décembre 2024.
- 25.02 La présente convention collective demeure en vigueur, malgré ce qui précède, pour la durée des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 25.03 Malgré les dispositions de l'article 25.01, les employés régis par la présente convention qui sont à l'emploi de la Municipalité à la date de la signature de la convention, bénéficient d'une rétroactivité pour toutes les heures payées depuis le 1^{er} janvier 2020 jusqu'à la signature de la convention, au taux prévu à l'annexe « B » de la convention ainsi qu'une rétroactivité pour l'application des dispositions de l'article 22.01. Le montant sera payé à chaque employé dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours de la date de la signature de la convention.

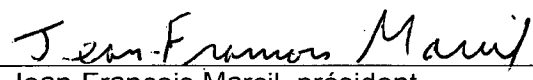
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Saint-Thomas, ce 2^e jour du mois de juin 2020.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-THOMAS

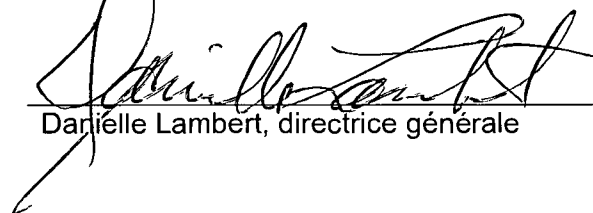
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4301



Marc Corriveau, maire



Jean-François Marcil, président



Daniëlle Lambert, directrice générale



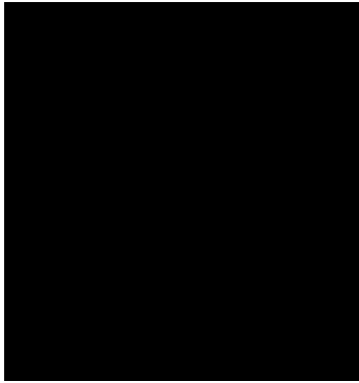
Mario Lamontagne, conseiller syndical



ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS

NOM

DATE D'ANCIENNETÉ



29 mars 1999

5 juin 2006

16 juin 2014

11 août 2014

2 mai 2016

3 juillet 2018

5 février 2019

ANNEXE « A-1 » LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL

NOM

DATE D'EMBAUCHE



7 octobre 2013

Mc

JFM

UR

ANNEXE « B » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

FONCTIONS	Années	Salaires
Technicienne comptable	01-01-2020	30,67 \$
	01-01-2021	31,36 \$
	01-01-2022	32,07 \$
	01-01-2023	32,71 \$
	01-01-2024	33,36 \$
Journalier chauffeur et opérateur et journalier aux loisirs	01-01-2020	26,48 \$
	01-01-2021	27,08 \$
	01-01-2022	27,69 \$
	01-01-2023	28,24 \$
	01-01-2024	28,80 \$
Secrétaire-réceptionniste	01-01-2020	26,48 \$
	01-01-2021	27,08 \$
	01-01-2022	27,69 \$
	01-01-2023	28,24 \$
	01-01-2024	28,80 \$
Adjointe au Service des loisirs	01-01-2020	26,48 \$
	01-01-2021	27,08 \$
	01-01-2022	27,69 \$
	01-01-2023	28,24 \$
	01-01-2024	28,80 \$
Coordonnatrice bibliothèque	01-01-2020	23,08 \$
	01-01-2021	23,60 \$
	01-01-2022	24,13 \$
	01-01-2023	24,61 \$
	01-01-2024	25,10 \$
Brigadière	01-01-2020	19,67 \$
	01-01-2021	20,11 \$
	01-01-2022	20,56 \$
	01-01-2023	20,97 \$
	01-01-2024	21,39 \$

gmc
JFM
UL

Coordonnatrice camp de jour	01-01-2020	20,77 \$
	01-01-2021	21,24 \$
	01-01-2022	21,72 \$
	01-01-2023	22,15 \$
	01-01-2024	22,59 \$

Les taux de salaire inscrits ci-dessus sont sujets à être modifiés selon l'application ou non de l'indexation durant ces années.

Note : Pour l'année 2020, l'IPC est inclus dans le taux de salaire inscrit à l'annexe B.

Au 1^{er} janvier de chaque année, les salaires sont augmentés de 2,25 % pour les années 2020, 2021, 2022 et de 2 % pour les années 2023 et 2024.

Indexation :

Le 1^{er} janvier 2020, les taux de salaire horaire de chaque classification, en vigueur au 31 décembre 2019, seront majorés d'un pourcentage égal à cinquante pour cent (50 %) du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région de Montréal, pour la période du 1^{er} novembre 2018 jusqu'au 31 octobre 2019, si ce dernier est plus élevé que 2,25 %, et ce, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

Le 1^{er} janvier 2021, les taux de salaire horaire de chaque classification, en vigueur au 31 décembre 2020, seront majorés d'un pourcentage égal à cinquante pour cent (50 %) du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région de Montréal, pour la période du 1^{er} novembre 2019 jusqu'au 31 octobre 2020, si ce dernier est plus élevé que 2,25 %, et ce, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

Le 1^{er} janvier 2022, les taux de salaire horaire de chaque classification, en vigueur au 31 décembre 2021, seront majorés d'un pourcentage égal à cinquante pour cent (50 %) du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région de Montréal, pour la période du 1^{er} novembre 2020 jusqu'au 31 octobre 2021, si ce dernier est plus élevé que 2,25 %, et ce, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

Le 1^{er} janvier 2023, les taux de salaire horaire de chaque classification, en vigueur au 31 décembre 2022, seront majorés d'un pourcentage égal à cinquante pour cent (50 %) du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région de Montréal, pour la période du 1^{er} novembre 2021 jusqu'au 31 octobre 2022, si ce dernier est plus élevé que 2 % et ce, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

Le 1^{er} janvier 2024, les taux de salaire horaire de chaque classification, en vigueur au 31 décembre 2023, seront majorés d'un pourcentage égal à cinquante pour cent (50%) du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région de Montréal, pour la période du 1^{er} novembre 2022 jusqu'au 31 octobre 2023, si ce dernier est plus élevé que 2 %, et ce, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

MC
JFA
DL

Prime :

Chef d'équipe :

Lorsqu'un employé est appelé à agir comme chef d'équipe, il reçoit, en plus de son salaire, une prime de dix pour cent 10 % du taux horaire, pour chaque heure où il est requis d'agir à ce titre.

N.B. : Cette prime est payable à un employé du service des travaux publics même s'il n'a pas à coordonner le travail d'au moins deux (2) employés de la Municipalité, lorsque survient l'un des cas suivants :

1. Pendant les travaux de ramassage de la neige dans les rues de la Municipalité, en soirée, par l'entrepreneur externe, lorsque le directeur des travaux publics n'est pas présent.
2. Lorsque le directeur des travaux publics est absent de la Municipalité pour cause de vacances ou autres congés pour une période de plus d'une (1) journée.

Remplacement de la directrice du Service des loisirs :

L'adjointe au Service des loisirs qui remplace la directrice absente de la Municipalité pour cause de vacances ou autres congés pour une période de plus d'une (1) journée touchera une prime de 10 % de son taux horaire.

Garde :

Trois (3) employés du Service des travaux publics feront la garde, et ce, à tour de rôle, du 15 novembre au 15 mars de chaque année.

L'employé de garde accumulera sept (7) heures par semaine, soit une heure par jour de garde, dans la banque de temps prévue à l'article 14.05 b).

Malgré ce qui précède, pour l'année 2020, la garde citée précédemment débutera à compter du 1^{er} janvier.

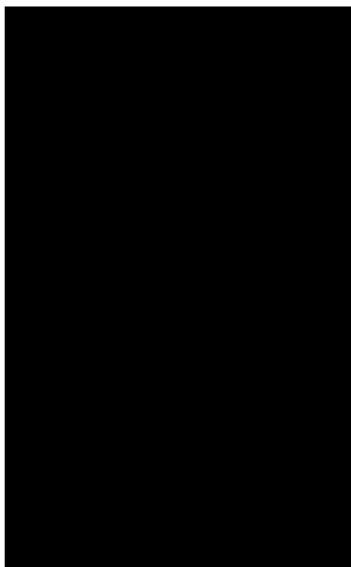
M.C.

J.P.M.

D.J.

U.L.

ANNEXE « C » FONCTIONS



Technicienne comptable

Journalier chauffeur et opérateur

Journalier chauffeur et opérateur

Brigadière

Journalier chauffeur et opérateur/Journalier aux loisirs

Adjointe aux loisirs

Coordonnatrice à la bibliothèque

Secrétaire-réceptionniste

MC

JFM

[Signature]

UL

ANNEXE « D » ÉQUIPEMENT ET VÊTEMENTS

L'Employeur fournira, au besoin, à ses journaliers chauffeurs opérateurs et au journalier aux loisirs régulier, les équipements et vêtements suivants, lesquels demeureront la propriété de l'Employeur:

- un imperméable
- une paire de gants de caoutchouc (long)
- une paire de bottes en caoutchouc doublées
- un casque protecteur
- lunette de sécurité
- chandails fluorescents
- manteau d'hiver fluorescent
- lumière de poche
- une paire de bottines de sécurité
- deux pantalons et deux chemises
- une paire de couvre-chaussures (rainettes)
- une paire de gants avec paume en cuir
- une chienne
- une paire de mitaines

Lors du remplacement des vêtements, ceux-ci seront remplacés sur remise des anciennes pièces de vêtements.

Il est strictement interdit à l'employé de revendre toute pièce de vêtements et tout employé qui quitte l'Employeur devra retourner ses vêtements à celui-ci à défaut de quoi, l'Employeur retiendra sur toutes sommes dues les montants équivalents à ces articles non retournés.

Dans le cas où des pièces de vêtements seraient perdues ou volées, l'employé sera tenu de les remplacer à ses propres frais par des articles de même fabrication et de même qualité.

Sur production d'une facture, l'Employeur remboursera un montant maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$) par période de deux (2) ans pour l'achat de lunettes de sécurité avec des verres correcteurs pour les journaliers chauffeurs opérateurs réguliers et journalier aux loisirs régulier.

MC
JFM
DZ *UL*

ANNEXE « E » Conditions particulières du poste de journalier aux loisirs

Les parties s'entendent pour que, sauf durant la période du démarrage de la patinoire et ce jusqu'à sa fermeture, les tâches et conditions de travail du journalier aux loisirs soient les mêmes que celles prévues pour le journalier chauffeur-opérateur.

Durant la période du démarrage de la patinoire jusqu'à sa fermeture, le journalier aux loisirs devra effectuer du travail général d'entretien pour les installations des loisirs de la Municipalité. Son horaire sera alors entre quatre (4) heures et treize (13) heures et ce, du lundi au vendredi. Le nombre d'heures d'une journée régulière de travail et le principe du temps supplémentaire demeureront ceux prévus à la convention collective. Par contre, même durant cette période, si le journalier aux loisirs est affecté aux travaux publics, c'est les conditions prévues pour le journalier chauffeur-opérateur qui s'appliqueront.

En cas de non-disponibilité du journalier aux loisirs, un journalier chauffeur et opérateur, selon son ancienneté, aura l'obligation de combler le poste, si le superviseur en évalue la nécessité.

Malgré ce qui précède, exceptionnellement lors du démarrage des patinoires, qui dure environ deux (2) semaines, l'horaire du journalier aux loisirs sera de huit (8) heures par jour qui pourra être fait de soir ou de nuit.

Prime

Lorsque le préposé aux loisirs sera sur des horaires de soir ou de nuit, il aura droit à une prime d'un dollar (1 \$) l'heure;

MC
JFM
OZ
UL

ANNEXE « F » LES CONDITIONS DE TRAVAIL RELIÉES AU POSTE DE BRIGADIER

1. Cet employé bénéficie des avantages de la convention collective en vigueur au prorata des heures travaillées, à l'exception des articles suivants : 14, 15, 16, 17, 20, 22 et 23.
2. En plus de tous les congés prévus à la convention collective, il bénéficie de tous les congés scolaires rémunérés. (Exemple : semaine de relâche et congés pédagogiques.)
3. L'horaire de travail sera établi par l'Employeur, mais ne sera jamais moins de dix (10) heures par semaine.
4. Le salaire du brigadier au 1^{er} janvier 2020 est de 19,19 \$ et, par la suite, il aura droit aux mêmes augmentations prévues à l'annexe « B ».
5. La Municipalité lui fournit les vêtements suivants : un (1) imperméable, une (1) paire de mitaines d'hiver, une (1) paire de gants à l'épreuve de la pluie, une (1) paire de bottes d'hiver, une (1) paire de botte d'eau et aux deux (2) ans, un habit de neige.

MC

JFA

JZ

UL

ANNEXE « G » LISTE DES POSTES ET DES SALAIRES DES EMPLOYÉS ÉTUDIANTS

CAMP DE JOUR	DATE D'EMBAUCHE		
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Animateur	2,25 %	2,25 %	2,25 %
Responsable de site			
Accompagnateur			

PISCINE

Moniteur en chef			
Surveillant sauveteur			
Assistant sauveteur			
Professeur de natation			

PARCS, TERRAINS DE JEUX, TRAVAUX PUBLICS

*Employé d'entretien et surveillant de parcs			
--	--	--	--

*L'employé d'entretien peut être un étudiant selon la définition prévue en 2.08.

Le salaire versé à un employé étudiant ne peut jamais être inférieur au salaire minimum plus la cotisation syndicale.

L'Employeur fournit au Syndicat, au début de juin de chaque année, la liste des salaires accordés à chaque poste des employés étudiants.

MC
JFM
DL
UL

LETTRÉ D'ENTENTE 2020-01

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE ST-THOMAS

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 4301

Ci-après appelé « le Syndicat »

Objet : Semaine de quatre (4) jours pour Mme [REDACTED]

ATTENDU qu'à l'article 13.01 de la présente convention, l'horaire de travail pour les employés cols blancs est prévu du lundi au vendredi;

ATTENDU l'intention des parties d'octroyer, à Mme [REDACTED], la semaine de travail de quatre (4) jours, du lundi au jeudi, pour un total de trente-deux (32) heures;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Malgré les dispositions prévues à l'article 13.01 i), Mme [REDACTED], travaillera du lundi au jeudi, de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30, pour un total de trente-deux (32) heures par semaine;
3. Mme [REDACTED] assurera le remplacement de la secrétaire-réceptionniste si cette dernière devait s'absenter de son poste le vendredi, mais dans le cas où l'absence du vendredi est prévue à l'avance, Mme [REDACTED] pourra prendre sa journée de congé un autre jour ou mettre ces heures en banque, à temps régulier;
4. Mme [REDACTED] assurera le remplacement de la secrétaire-réceptionniste lors de congés annuels prévus à l'article 8 de la présente convention collective;
5. Est compris comme une journée travaillée, tout congé autorisé et prévu à la convention collective, et ceux-ci seront comptabilisés sur la base de six virgule cinq (6,5) heures par jour;
6. Malgré les dispositions prévues à l'article 14.01, la journée régulière de travail est de huit (8) heures et les heures de plus effectuées, à la demande de son supérieur immédiat, seront considérées comme du temps supplémentaire ;
7. Sous réserve de la *Loi sur la fête nationale* et de la *Loi instituant des jours de fête légale*, tous les jours prévus à l'article 7.01, qui tombent un vendredi, seront reportés automatiquement à une date convenue entre l'employeur et l'employée;

ML

TFA

[Signature]

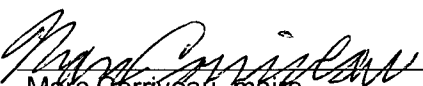
UL

- 8. Malgré les dispositions de l'article 15.01, Mme [REDACTED] aura droit à neuf virgule soixante-quinze (9,75) jours de huit heures (8) de congé de maladie ou personnel par année, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2020;
- 9. Les journées non utilisées lui seront remboursées au 31 décembre de chaque année;
- 10. Mme [REDACTED] sera rémunérée trente-deux (32) heures semaine, même si celle-ci n'a pas atteint ce nombre d'heures, et le remboursement des heures manquantes ce fera à partir de ses banques, le cas échéant;
- 11. Si Mme [REDACTED] désire occuper le poste de secrétaire d'élection, celle-ci sera sur l'horaire de cinq (5) jours de six virgule cinq (6,5) heures pour un total de trente-deux virgule cinq (32,5) heures;
- 12. Ceci est un cas d'espèce et ne pourra être invoqué par aucune des parties.

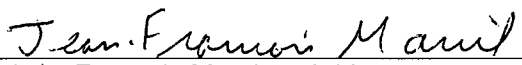
LES PARTIES ONT SIGNÉ, À SAINT-THOMAS, LE 2 juin 2020.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-THOMAS

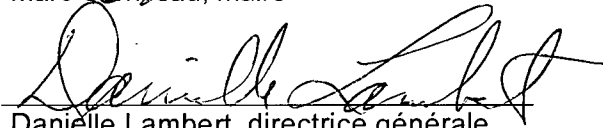
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4301



 Marc Corribeau, maire



 Jean-François Marcil, président



 Danièle Lambert, directrice générale



 Mario Lamontagne, conseiller syndical

