

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-2021-2798

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4723

EMPLOYEUR

MUNICIPALITÉ DE SAINT-LIGUORI

750, RUE PRINCIPALE
SAINT-LIGUORI QC J0K 2X0

Secteur d'activité : Secteur municipal

ASSOCIATION

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5172

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2022-01-06

Date dépôt : 2022-01-31

Nombre de
salariés visés : 8

Date début : 2022-01-01

Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2022-03-11
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

54



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5172**

ET

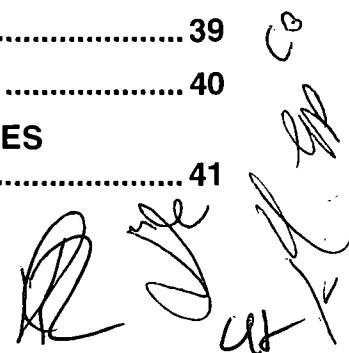
LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-LIGUORI

2022 – 2026

Handwritten signatures and initials, including 'LR', 'AL', and 'EP', are present in the bottom right corner of the page.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE	7
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS	9
ARTICLE 8	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	10
ARTICLE 9	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	12
ARTICLE 10	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL	14
ARTICLE 11	CONGÉS SPÉCIAUX.....	17
ARTICLE 12	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	18
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE....	20
ARTICLE 14	POUVOIRS DE L'ARBITRE	21
ARTICLE 15	HORAIRES DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	24
ARTICLE 17	CONGÉS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS.....	26
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	27
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	28
ARTICLE 20	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	30
ARTICLE 21	MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE.....	31
ARTICLE 22	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	32
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES	33
ARTICLE 24	REER COLLECTIF	34
ARTICLE 25	DISPOSITIONS DIVERSES.....	35
ARTICLE 26	RÉTROACTIVITÉ	37
ARTICLE 27	ASSURANCES COLLECTIVES	38
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	39
ANNEXE « A »	CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE.....	40
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES	41



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'JL', and 'CO' written vertically.

ANNEXE « C »	LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATIONS DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES SAISONNIÈRES.....	42
ANNEXE « D »	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	43
ANNEXE « E »	DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	44
ANNEXE « F »	AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES.....	45
ANNEXE « G »	VÊTEMENTS	46
ANNEXE « H »	CONDITIONS DE TRAVAIL RELIÉES AU POSTE DE BRIGADIÈRE	47
	LETTRE D'ENTENTE 2022-01.....	48

CO UL MW
DVF PL

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention collective a pour but d'établir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et les personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous.

Handwritten signatures and initials, including "CB", "1", and "AL".

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

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

2.01 Employeur

Désigne la Municipalité de Saint-Liguori.

2.02 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5172.

2.03 Personne salariée en probation

Désigne toute nouvelle personne salariée embauchée dans le but de devenir personne salariée régulière et qui n'a pas encore complété sa période de probation de quatre (4) mois de travail continu au service de l'Employeur. Toutefois, l'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi de la personne salariée en probation, sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

2.04 Personne salariée régulière

Désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation et qui travaille sur une base de cinquante-deux (52) semaines par année.

2.05 Personne salariée régulière saisonnière

Signifie toute personne salariée, embauchée par la Municipalité pour pourvoir, sur une base régulière, les besoins de services de la Municipalité pour une période moindre que cinquante-deux (52) semaines par année.

L'embauche d'une personne salariée saisonnière n'aura pas pour effet de réduire le nombre de personnes salariées régulières.

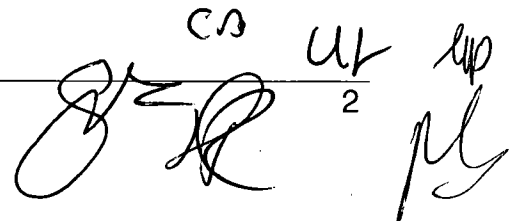
La personne salariée saisonnière bénéficie de tous les avantages de la convention collective, au prorata du temps travaillé. L'horaire d'une telle personne salariée peut varier de l'horaire prévu à l'article 15.01.

2.06 Personne salariée temporaire

Désigne toute nouvelle personne salariée embauchée dans les cas suivants :

- a) Une personne qui est embauchée par la Municipalité pour parer à un surcroît temporaire.

CS
UR
2
UP
ML



- b) La personne salariée temporaire embauchée pour un surcroît de travail ne bénéficie que des dispositions de la convention collective relatives aux heures de travail, de plus cette personne peut être embauchée pour des périodes de moins de huit (8) heures, au temps supplémentaire ainsi que le salaire prévu à l'annexe « A ». Afin de compenser pour les autres avantages ou bénéfices de la convention collective, la personne salariée temporaire reçoit en surplus un montant de douze pour cent (12 %) de son salaire régulier sur chaque paie.
- c) Une personne qui est embauchée pour remplacer une personne salariée absente pour toute absence prévue à la convention collective.
- d) La personne salariée temporaire embauchée pour remplacer une personne salariée absente ne bénéficie que des dispositions de la convention collective relatives aux heures de travail, au temps supplémentaire, ainsi que le salaire prévu à l'annexe « A ». Afin de compenser pour les autres avantages ou bénéfices de la convention collective, la personne salariée temporaire reçoit en surplus un montant de douze pour cent (12 %) de son salaire régulier sur chaque paie.
- e) La personne salariée temporaire est assujettie au paiement de la cotisation syndicale.
- f) La personne salariée temporaire a droit au grief sur tous les sujets énumérés ci-dessus.

2.07 Grief

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

2.08 Coordonnateur des travaux publics

Désigne une personne salariée qui, à la demande expresse de son supérieur immédiat, a la responsabilité de faire la surveillance du travail ainsi que la gestion des horaires aux travaux publics, tout en accomplissant le même travail qui lui est assigné.

2.09 Jours ouvrables

Désigne tous les jours de calendrier à l'exclusion des samedis, dimanches, des jours fériés chômés et payés prévus à la présente convention collective.

2.10 Supérieur immédiat

Désigne le directeur général, la directrice générale ou son remplaçant, ou sa remplaçante.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 Conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif et le seul représentant des personnes salariées comprises dans le certificat d'accréditation no AM-2001-4723 émis le 19 novembre 2013 par le ministère du Travail.
- 3.02 À l'exception du secrétaire-trésorier et directeur général, toute autre personne salariée exclue de l'unité d'accréditation n'effectuera aucun emploi régi par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, sauf à des fins d'entraînement et en cas d'urgence.
- 3.03 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque y contenue est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.
- 3.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les dispositions de la présente convention.

CO 92 99
5
RR
D
M

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur déduit de la paie de chaque personne salariée régie par la convention collective la cotisation syndicale ou son équivalent et toute cotisation spéciale 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 Toute nouvelle personne salariée assujettie 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; elle doit, à cette fin, signer à l'embauche la formule prévue à l'annexe « F ».
- 5.03 L'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat les sommes ainsi déduites accompagnées d'une liste indiquant, pour chaque personne salariée, 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.
- 5.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 5.06 L'Employeur informe le Syndicat du nom des nouvelles personnes salariées comprises dans l'unité de négociation dès leur embauche ainsi que de leur statut.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

6.01 Le conseiller syndical représentant la centrale syndicale a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.

6.02 Une (1) personne salariée désignée par le Syndicat comme son représentant autorisé peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes : congrès, colloques, stages d'études, selon les conditions prévues au présent article.

6.03 Le permis d'absence doit être demandé à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant l'activité, en utilisant le formulaire prévu à l'annexe « E ».

Pas plus d'une (1) personne salariée désignée par le Syndicat comme son représentant autorisé peut s'absenter à la fois. Un maximum de cinq (5) jours par année civile seront alloués par l'Employeur aux fins des activités mentionnées à la clause 6.02. Deux (2) jours sur cinq (5) seront aux frais de l'Employeur.

6.04 Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront durant les heures régulières de travail et l'Employeur convient qu'au plus deux (2) personnes salariées pourront assister à la rencontre, sans perte de leur salaire régulier.

Après entente entre les parties, les négociations peuvent avoir lieu à l'extérieur des heures régulières de travail. Les deux (2) personnes du Syndicat faisant partie du comité de négociation seront rémunérées au taux de temps supplémentaire.

6.05 Toute personne salariée, dont la présence est requise comme témoin lors d'un arbitrage, sera libérée par l'Employeur, sans perte de son salaire régulier, et ce, pendant la durée nécessitée par ce témoignage.

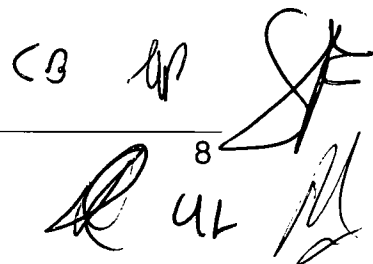
6.06 Aux fins du présent article, le Syndicat transmet à l'Employeur le nom de la personne salariée désignée comme son représentant autorisé et le nom des officiers du Syndicat. De plus, le Syndicat avisera l'Employeur de toute modification à cette liste, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite modification.

6.07 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, à l'Hôtel de Ville, un tableau d'affichage distinct sur lequel le Syndicat peut afficher tout avis de convocation de même que tout autre document relatif au Syndicat et à son fonctionnement, signé par une personne représentante syndicale autorisée.

De plus, l'Employeur mettra à la disposition du Syndicat, un local au 2^e étage de la bibliothèque située au 741, rue Principale pour qu'il puisse placer un classeur verrouillé. Les membres du Syndicat devront demander, vingt-quatre (24) heures à l'avance, la permission, laquelle ne peut être refusée sans motif raisonnable, d'utiliser ce local servant à des fins syndicales, soit pour tenir une assemblée ou réunion avec les membres qu'il représente pour la durée de celle-ci. Ces réunions se tiennent en dehors des heures régulières de travail. Les membres réunis auront la responsabilité de garder les lieux propres.

6.08 Les représentants extérieurs de chaque partie ont droit d'assister à toute réunion relative à la présente convention.

CG
8
UL

Handwritten signatures and initials in black ink, including the letters 'CG', the number '8', and 'UL', along with several stylized signatures.

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS

7.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :


- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La fête Nationale;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâce;
- Le jour du Souvenir;
- Deux semaines de congé payées par l'Employeur pour la période des fêtes comprise entre le ou vers le 21 décembre et le ou vers le 4 janvier.

Si l'une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche, le congé peut être pris le vendredi ou le lundi, au choix de la personne salariée et après entente avec l'Employeur.

7.02 Si l'un des jours précités coïncide avec les vacances d'une personne salariée, ou un jour chômé selon l'horaire de travail prévu à l'article 15.01, celle-ci bénéficie alors d'une remise du jour férié à une autre date convenue avec l'Employeur, pourvu que celle-ci travaille un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine.

7.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour une personne salariée, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier.

7.04 La personne salariée, dont les services sont requis les jours de fêtes chômées prévues à l'article 7.01 de la présente, est payée au taux de temps et demi (150 %) pour le travail accompli en plus de lui verser l'indemnité prévue à l'article 7.03.



Handwritten signatures and initials, including the letters 'CO' and 'UL'.

ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 8.02 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur pendant cette période, 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 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence justifie d'un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée de deux (2) semaines à quatre pour cent (4 %).
- 8.04 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois (3) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines à six pour cent (6 %).
- 8.05 Une personne salariée, qui à la fin d'une année de référence, justifie de six (6) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines à huit pour cent (8 %).
- 8.06 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de dix (10) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines à dix pour cent (10 %).
- 8.07 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de quinze (15) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de six (6) semaines à douze pour cent (12 %).
- 8.08 Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de vingt-cinq (25) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de sept (7) semaines à quatorze pour cent (14 %).
- 8.09 Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.

- 8.10 Du 15 au 30 avril de chaque année, la personne salariée doit faire connaître son choix des dates de ses vacances pour la période d'été se situant entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre de l'année courante. L'Employeur établit les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte du choix exprimé, de l'ancienneté et des besoins du service. La liste ainsi établie est affichée à un endroit bien en vue pour les personnes salariées le 15 mai de chaque année.
- 8.11 L'Employeur a l'obligation d'octroyer à chaque personne salariée qui en fait la demande, un maximum de trois (3) semaines de vacances consécutives dans la période comprise entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre. Par contre, pas plus d'un (1) salarié par service pourra être en vacances en même temps, par ordre d'ancienneté.
- Pour les semaines de vacances demandées en dehors de cette période, la personne salariée doit faire sa demande au moins deux (2) semaines à l'avance et l'Employeur ne peut les refuser sans motif valable.
- 8.12 Le congé annuel peut être fractionné en journées si la personne salariée en fait la demande à l'Employeur.
- 8.13 En cas de cessation d'emploi, la personne salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité égale au solde des vacances non prises.
- 8.14 La personne salariée reçoit avant son départ pour vacances, une avance équivalente à son salaire régulier pour la période de vacances à laquelle elle est admissible.
- 8.15 La personne salariée qui est incapable de prendre ses vacances à la période prévue, à la suite d'une incapacité ayant débuté avant sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre, à la demande de l'Employeur, un certificat médical.

ARTICLE 9 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

9.01 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, son frère, sa sœur, du père ou de la mère de son conjoint, de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

9.02 Une personne salariée peut s'absenter du travail sans réduction de salaire pendant deux (2) jours ouvrables à l'occasion des funérailles de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants sur présentation d'une preuve justifiant cette absence.

Une personne salariée peut s'absenter du travail sans réduction de salaire pendant deux (2) jours ouvrables à l'occasion des funérailles d'un gendre, d'une bru, d'un beau frère ou d'une belle-sœur.

9.03 Dans les cas visés aux clauses 9.01 et 9.02, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

9.04 Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pendant de trois (3) jours ouvrables lors de son mariage.

9.05 Une personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans réduction de salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

9.06 Dans les cas visés aux clauses 9.04 et 9.05, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

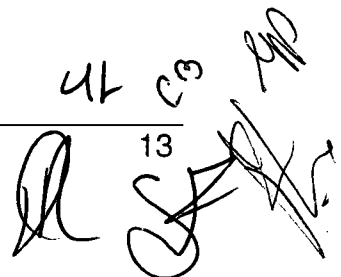
9.07 Sauf si une personne salariée est déjà en congé de maternité, une personne salariée peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

Le congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. 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.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

9.08 La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées sans salaire.

- 9.09 Une personne salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour un examen médical relié à sa grossesse.
- 9.10 La personne salariée doit aviser son Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

41 C3 AP
13


ARTICLE 10 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

10.01 La personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues en conformité avec les lois en vigueur.

10.02 Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

10.03 Le congé de maternité peut être pris, après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le préavis peut être de moins de quinze (15) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

10.04 À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

10.05 Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

10.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 10.01. L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

10.07 **Prolongement du congé de maternité**

La personne salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Dans un tel cas, elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.

10.08 Cas spéciaux

- a) La personne salariée enceinte qui doit s'absenter du travail en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse peut bénéficier du régime d'assurance salaire si celui-ci le permet et aux conditions prévues dans ledit régime.
- b) La personne salariée est admissible à un congé spécial, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- c) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé spécial.

Dans les cas de b) et c), la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime d'assurance emploi. Sous réserve des dispositions de la présente convention, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant son congé de maternité. Elle bénéficie, durant son congé de maternité, des régimes d'assurances.

10.09 Report de vacances

La personne salariée aura droit de reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité. La personne salariée devra aviser l'Employeur de son report de vacances au moment prévu au congé normal.

10.10 La personne salariée qui veut mettre fin prématurément à son congé sans traitement doit donner un préavis écrit à l'Employeur de quatre (4) semaines avant son retour.

10.11 Au retour de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'Employeur lui reconnaît les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste, si elle avait alors été au travail.

10.12 Si la personne salariée n'est pas en mesure de revenir au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, à cause d'une incapacité qui la rend incapable de travailler, elle doit soumettre un certificat médical indiquant la nature de son incapacité. Les prestations du régime d'assurance salaire seront payables à partir du jour où la personne salariée aurait dû revenir normalement au travail.

10.13 **Indemnisation**

1. La personne salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.
2. Au cours du congé de maternité, la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime de l'assurance emploi.

10.14 **Retrait préventif**

L'Employeur reconnaît, en application des dispositions de la loi, le droit au retrait préventif et s'engage à observer, en conformité avec les dispositions applicables, les décisions rendues dans le cadre de l'exercice de ce droit.

10.15 **Congé paternité**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines, en plus d'un congé de naissance de cinq (5) jours, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

10.16 **Congé parental**

Tout salarié a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, y compris l'enfant du conjoint.

Suite au congé de maternité ou de paternité, la ou le salarié éligible a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

ARTICLE 11 CONGÉS SPÉCIAUX

11.01 Congés spéciaux

La personne salariée, candidate à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi électorale applicable.

11.02 Congé sans solde

Une personne salariée au service de l'Employeur depuis au moins trois (3) ans, peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. Ce congé doit être demandé au moins un (1) mois à l'avance et l'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable. La personne salariée peut mettre fin en tout temps à son congé sans solde et revenir au même poste qu'elle occupait avant son départ. Pour ce faire, elle devra aviser l'Employeur de son retour au moins deux (2) semaines à l'avance.

11.03 Congé à traitement différé

La personne salariée régulière ayant accumulé deux (2) années d'ancienneté qui souhaite se prévaloir d'un congé à traitement différé doit en faire la demande à son supérieur immédiat. Les deux (2) parties s'entendent sur la modalité du congé : durée de participation au régime de congé à traitement différé, durée du congé et moment de la prise du congé. L'Employeur se réserve le droit de refuser un tel congé si celui-ci se déroule à un moment où la charge de travail est plus élevée pour la personne salariée ou qu'une personne salariée du même service fait déjà l'utilisation d'un congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé peut être renouvelé chaque année.

Le lien d'emploi est maintenu durant ce congé et l'ancienneté continue de s'accumuler. La personne salariée doit payer la totalité de son congé avant de le prendre. À l'expiration de son congé, la personne salariée réintègre son poste.

UL C3
[Signatures]

ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ

12.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

Les personnes salariées prennent les mesures nécessaires pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

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

À cette fin, les parties conviennent d'établir un comité de santé et sécurité composé d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur. Ce comité se réunit, au besoin, pour étudier toute question relative à la santé et à la sécurité des personnes salariées.

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

12.04 Après entente entre les parties, l'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées qui en font la demande, les vêtements spéciaux requis aux fins de l'exécution du travail, selon les modalités convenues.

12.05 L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées les vêtements prévus à l'annexe « G ».

12.06 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Employeur avance à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et le salaire net de la personne salariée pendant une période n'excédant pas les six (6) premiers mois. Quant au reste, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent.

Advenant le cas où la CNESST décide de rejeter la demande, l'Employeur convient de surseoir au recouvrement des prestations reçues sans droit jusqu'à la décision de la Commission des lésions professionnelles.

12.07 Il incombe à la personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

L'Employeur donne les premiers soins à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu fait transporter la personne salariée dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

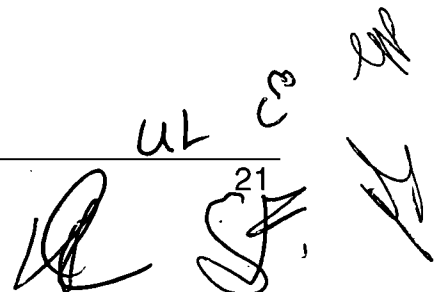
12.08 Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01 Les parties conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 13.02 Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 13.03 Dans un premier temps, le grief patronal ou syndical est soumis par écrit au directeur général ou au président du Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.
- 13.04 La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les trente (30) jours suivants le dépôt du grief.
- 13.05 Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie.
- 13.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf si les parties conviennent par écrit de les prolonger.
- 13.07 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.
- 13.08 L'arbitre de griefs est compétent pour procéder à l'audition d'un grief contestant le congédiement d'une personne salariée.

ARTICLE 14 POUVOIRS DE L'ARBITRE

- 14.01 Suite à la référence à l'arbitrage, les parties se soumettrons, à tour de rôle, trois (3) noms d'arbitres. À défaut d'accord, ce dernier sera nommé par le Ministre, tel que prévu à l'article 100 du Code du travail.
- 14.02 La compétence et la juridiction de l'arbitre sont limitées à l'interprétation et à l'application de la convention collective à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.
- 14.03 En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler 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.
- 14.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 14.05 L'arbitre communiquera sa décision aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.
- 14.06 En ce qui a trait à la discipline, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

UL CB
21


ARTICLE 15 HORAIRES DE TRAVAIL

15.01 L'horaire de travail pour les personnes salariées régulières est ainsi réparti :

- a) Cols bleus : 7 h 30 à 16 h – trente (30) minutes pour dîner – du lundi au vendredi pour un total de quarante (40) heures.
- b) Cols blancs : 8 h 30 à 16 h – une (1) heure (maximum) pour dîner – du lundi au vendredi pour un total de trente-deux et demie (32,5) heures.
- c) Technicien(ne) aux loisirs : Horaire variable selon les besoins du service.
- d) Bibliothécaire : Horaire variable selon les besoins du service, minimum vingt-quatre (24) heures.

15.02 Tous les salariés bénéficient d'une pause repos rémunérée de quinze (15) minutes en avant-midi et de quinze (15) minutes en après-midi.

15.03 **Changement d'horaire des cols bleus pour la période hivernale**

- a) L'Employeur peut instaurer un horaire variable réparti sur sept (7) jours pour un total de quarante (40) heures, à condition que la personne salariée affectée à cet horaire bénéficie d'un minimum de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine. L'horaire de travail sera de 7 h 30 à 16 h – trente (30) minutes pour dîner.

Durant la période du 1^{er} décembre d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'horaire de travail du journalier chauffeur pourra être modifié pour effectuer des travaux hivernaux / patinoires. Durant la période hivernale, l'Employeur garantit un minimum de douze (12) heures de travail par semaine au journalier chauffeur, afin d'effectuer des opérations de déneigement et d'entretien des patinoires extérieures et aura la responsabilité de partir et d'entretenir ces dernières.

- b) La personne salariée sera rémunérée au taux du temps et demi après huit (8) heures de travail durant une période de vingt-quatre (24) heures.
- c) La personne salariée doit être avisée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de tout changement apporté à son horaire régulier de travail prévu à l'article 15.01 de la présente.

- d) Lors d'opération de déneigement, l'horaire du coordonnateur aux travaux publics sera de 5 h à 13 h du lundi au vendredi, incluant trente (30) minutes de pause-repas rémunérées. Si nécessaire, le journalier chauffeur poursuivra les opérations de déneigement, et ce, pour un maximum de huit (8) heures de travail, incluant trente (30) minutes de pause-repas rémunérées;
- e) Si les personnes salariées ne sont pas en opérations de déneigement, c'est l'article 15.01 qui s'applique pour l'horaire de travail du coordonnateur aux travaux publics, et 15.03 a) pour le journalier chauffeur,
- f) Malgré les dispositions de l'article 7.01, le journalier chauffeur pourra être appelé à travailler durant la période des fêtes comprises entre le ou vers le 21 décembre et le ou vers le 4 janvier, et se verra rémunéré au taux de salaire du coordonnateur aux travaux publics. Les jours fériés du journalier chauffeur sont les 25 décembre, 26 décembre, 1^{er} janvier et 2 janvier. Les jours fériés travaillés sont rémunérés selon les dispositions de l'article 7.04. Chaque année, le journalier chauffeur aura droit à une banque de six (6) jours de congé qui seront payables ou utilisables en compensation des jours fériés prévus au point 7.01 auquel il n'a pas droit.

15.04 Dès que le journalier chauffeur remplace le coordonnateur aux travaux publics pour une période de deux (2) heures ou plus, celui-ci se verra octroyer le même taux horaire que le coordonnateur aux travaux publics, tel que prévu à l'annexe « A » de la convention collective.

15.05 **Horaire variable aux Parcs et espaces verts**

La semaine normale de la personne salariée saisonnière aux Parcs et espaces verts, est variable et répartie sur sept (7) jours, à la condition que celle-ci, est deux (2) jours de congés consécutifs.

Une période de quinze (15) minutes leur est accordée au cours de l'avant-midi et au cours de l'après-midi, et pourrait-être en soirée, selon l'horaire.

L'Employeur peut établir avec un préavis de vingt-quatre (24) heures, un horaire différent en fonction des besoins du service.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Le travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de l'Employeur, en surplus de sa journée régulière de travail, est considéré comme du travail supplémentaire.
- 16.02 a) La personne salariée qui est tenue d'effectuer du travail supplémentaire est rémunérée comme suit :
- son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque heure ainsi travaillée à l'extérieur de son horaire régulier.
- b) La personne salariée requise de travailler pendant son heure de repas est rémunérée conformément à l'article 16.02. De plus, elle doit bénéficier d'une période équivalente pour sa prise de repas.
- 16.03 La personne salariée qui reçoit un appel ou qui est tenue de revenir d'urgence de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire.

Si la personne salariée qui est rappelée ou qui est tenue de revenir d'urgence plus d'une (1) fois pendant la période précitée de quatre (4) heures, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de quatre (4) heures prévues au paragraphe précédent, sauf si la durée du travail excède quatre (4) heures.

- 16.04 Les heures supplémentaires effectuées par la personne salariée régulière en dehors des heures normales de travail peuvent être accumulées, au choix de la personne salariée, dans une banque de temps jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingts (80) heures par année, non renouvelable.

La personne salariée régulière qui désire reprendre le temps accumulé doit remplir le formulaire de demande d'absence avec un préavis d'un minimum de deux (2) jours avant la date prévue de la reprise du temps accumulé.

La reprise en temps doit être prise par bloc minimum d'une journée normale de travail. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans raison valable.

La reprise en temps peut être jumelée à une période de vacances.

Le temps accumulé non utilisé est monnayable vers la mi-décembre de chaque année et remis sur une paie supplémentaire. Le 1^{er} janvier, la banque de temps accumulé repart à zéro.

16.05 Pour tout rappel prévu à 16.03 de la présente, la personne salariée doit être disponible dans les trente (30) minutes suivant l'appel.

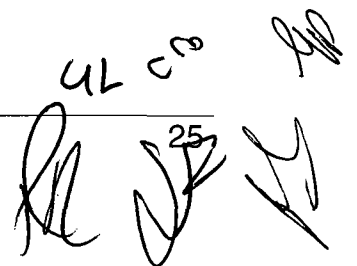
16.06 La personne salariée régulière appelée à effectuer du travail supplémentaire pendant plus de deux (2) heures consécutives après la fin de sa journée régulière de travail, a droit à une période payée de repas de trente (30) minutes.

À toutes les quatre (4) heures de travail supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de traitement.

16.07 Le temps supplémentaire est distribué par ancienneté en considérant les qualifications spécifiques du travail à effectuer.

16.08 **Le temps supplémentaire en continuité.**

Le temps supplémentaire qui doit être effectué en continuité de la journée de travail (deux (2) heures maximum) sera effectué par la personne salariée régulière déjà au travail.

UL C^{no}
25


ARTICLE 17 CONGÉS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS

17.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite à la personne salariée, une banque de congés de maladie et/ou de congés personnels de sept (7) jours pour l'année 2022 et suivantes et un (1) jour s'ajoutera en 2026 pour un total de huit (8).

17.02 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie et/ou congés personnels auxquels elle a droit, reçoit à la dernière paie de chaque année ou au plus tard le 31 décembre de chaque année, le paiement au taux régulier des jours ainsi accumulés et non utilisés.

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui le désire pourra accumuler jusqu'à un maximum de dix (10) jours de congés inutilisés afin de constituer une banque qui servira uniquement à couvrir le délai de carence en cas de maladie. À cet effet, elle devra prévenir le directeur général de sa décision au moins cinq (5) jours ouvrables avant le congé des fêtes.

Si cette banque n'est pas utilisée, ces jours seront remboursés à la personne salariée lorsqu'elle quittera la municipalité.

17.03 Les congés personnels peuvent être pris à raison d'une (1) journée au minimum et de cinq (5) jours consécutifs au maximum.

17.04 Pour tout congé personnel prévisible, la personne salariée s'entend avec le responsable du personnel sur le choix de la date de l'absence.

17.05 Si le congé ci-haut mentionné est utilisé pour fins de maladie, l'assurance salaire entre en vigueur après le délai de carence s'il y a délai de carence.

17.06 En congé de maladie et/ou en congé personnel, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

17.07 À son départ, la personne salariée se fait rembourser, au prorata du nombre de jour travaillé dans l'année, le solde des jours de congés de maladie et/ou congés personnels accumulés et non utilisés, au taux régulier.

17.08 Il est entendu que toutes les couvertures d'assurance collective qui étaient en vigueur à la date de la signature de la présente, le demeureront pour toute la durée de la convention collective et aux mêmes conditions.

17.09 **Certificat médical, trois (3) jours**

L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour justifier l'absence de la personne salariée, à compter de la troisième journée d'absence.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 Durée totale

Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période de probation. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée, soit en jours, en semaines, en mois ou années. Selon le cas, l'ancienneté est établie rétroactivement à la date de la dernière embauche.

18.02 Aux fins du présent article, les absences prévues dans la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation.

18.03 Les annexes « B », « C » constituent les listes officielles d'ancienneté des personnes salariées régulières et salariées temporaires au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

18.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Démission;
- b) Retraite;
- c) Congédiement disciplinaire ou administratif à moins que celui-ci n'ait été annulé soit dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, soit par une décision arbitrale;
- d) Absence du travail sans autorisation d'une durée de cinq (5) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure;
- e) Absence en raison de maladie ou d'accident d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois, à l'exclusion des maladies professionnelles ou accidents du travail, et ce, à moins que le médecin traitant puisse prévoir un retour possible, dans une période de six (6) mois suivant cette date. Dans ce cas, l'Employeur pourra demander une contre-expertise au médecin de son choix.

18.05 L'Employeur affiche chaque année, pendant cinq (5) jours ouvrables à partir du 30 janvier, la liste d'ancienneté à jour des personnes salariées régulières comprises dans l'unité de négociation. L'annexe « B » est automatiquement amendée par l'ajout d'une nouvelle personne salariée régulière ou par toute autre correction convenue entre les parties.

ARTICLE 19 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01 L'Employeur doit afficher tout poste vacant qu'il désire combler ainsi que tout poste nouvellement créé régi par la présente convention sur un babillard prévu à cette fin durant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention de toutes les personnes salariées à son service.
- 19.02 Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau du directeur général. La candidature écrite de la personne salariée doit être reçue au bureau du directeur général au plus tard avant 16 h la dernière journée de l'affichage. Si la personne salariée est absente, le Syndicat peut poser la candidature d'une personne salariée au lieu et place de celle-ci, pour autant que cette dernière ait manifesté son intention au Syndicat. À défaut d'une candidature dans le délai imparti, il sera loisible à l'Employeur d'embaucher la personne de son choix.
- Par contre, la Municipalité s'engage à combler dans un délai maximum de soixante (60) jours, tout poste vacant ou nouvellement créé.
- 19.03 La personne salariée, à qui le poste est attribué, aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables de travail. Si le candidat ne peut être confirmé dans son nouveau poste ou s'il ne désire pas conserver son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur.
- 19.04 Une personne salariée 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.
- 19.05 La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 19.06 La personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.07 Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 19.08 La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon que si elle y était promue.

- 19.09 Aux fins du présent article, le poste vacant est accordé à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition que cette personne salariée puisse remplir les exigences normales du poste.
- 19.10 Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion.

42 CB
R J 20
M

ARTICLE 20 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

- 20.01 Les classifications et les taux de salaires des personnes salariées assujetties aux présentes apparaissent à l'annexe « A ».
- 20.02 Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle créée après la date de la signature de la présente convention est établi, après discussion avec le Syndicat en tenant compte des taux de salaires déjà en vigueur chez l'Employeur pour des fonctions de nature similaire. À défaut d'entente, il sera loisible au Syndicat de déférer le litige à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le désaccord. Le titre de cette nouvelle fonction est ipso facto ajouté à l'annexe « A ».

ARTICLE 21 MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE

- 21.01 La paie est versée à la personne salariée par dépôt direct le lundi de chaque semaine. Cependant, si le jour de la paie tombe un jour férié, la paie est versée la veille.
- 21.02 Le talon du chèque de paie est remis selon les modalités prévues à la clause 21.01, à la réception, sous enveloppe scellée et le bulletin de paie comporte les renseignements suivants :
- Nom de l'Employeur;
 - Nom et prénom de la personne salariée;
 - 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 maladie cumulés;
 - Les jours de vacances en banque.
- 21.03 Lors d'une cessation d'emploi, la personne salariée reçoit le salaire auquel elle 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.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ D'EMPLOI

22.01 Dans l'éventualité d'un regroupement entre la Municipalité et une autre corporation municipale, les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation. Elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et ne peuvent pas être licenciées du seul fait de ce regroupement.

22.02 Si l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la part de la personne salariée une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, celui-ci permettra aux personnes salariées de prendre les cours d'instruction nécessaires pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique plus compliquée, pourvu qu'un tel entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.

La personne salariée qui suit des cours durant les heures régulières de travail, à la demande de l'Employeur, ne subit pas de réduction de son salaire régulier.

22.03 Nonobstant l'article 19.01, l'Employeur, s'engage à ce qu'il y ait toujours à son service, au moins deux (2) personnes salariées cols blancs et deux (2) personnes salariées cols bleus, ayant le statut de personne salariée régulière. Il est cependant attendu que l'un de ces postes de col bleu (journalier chauffeur) aura un horaire variant entre douze (12) et quarante (40) heures entre le 1^{er} décembre et le 31 mars. De plus, l'Employeur ne pourra les congédier ni les mettre à pied ou baisser leur salaire à l'occasion d'un manque de travail, d'utilisation de sous-traitance ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif (raisons administratives) de la Municipalité, ainsi que dans les procédés de travail.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 L'Employeur avise par écrit la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire, avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent les faits donnant lieu à la mesure disciplinaire, sinon dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance par l'Employeur des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.
- 23.02 Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 23.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, de se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 23.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée ainsi qu'un congédiement, lorsque réintégrée.
- 23.05 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée, ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée de son dossier si, au cours des dix-huit (18) mois suivants, il n'y a pas eu d'autre mesure versée à son dossier. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au Syndicat. Sur rendez-vous, une personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur.

UL CO RP
R J 33 RP

ARTICLE 24 REER COLLECTIF

24.01 Il est entendu que le REER collectif en vigueur à la signature de la présente, est maintenu pour la durée de la convention collective. Par contre, l'Employeur s'engage, pour 2022, à discuter avec le Syndicat, de la possibilité de modifier ce régime, en permettant aux personnes salariées d'adhérer à un régime de retraite par financement salarial de la FTQ.

24.02 À compter de la signature de la présente convention collective, et pour la durée de celle-ci, l'Employeur verse dans un régime de retraite, chaque semaine, le pourcentage prévu à l'article 24.03, du salaire hebdomadaire brut de la personne salariée régulière.

24.03 La cotisation de l'Employeur au REER collectif s'établit ainsi :

En 2022, elle sera de sept pour cent (7 %);
En 2023, elle sera de sept virgule vingt-cinq pour cent (7,25 %);
En 2024, elle sera de sept virgule cinq pour cent (7,5 %);
En 2025, elle sera de sept virgule cinq pour cent (7,5 %);
En 2026, elle sera de sept virgule cinq pour cent (7,5 %).

24.04 La cotisation de la personne salariée au REER collectif s'établit ainsi :

En 2022, elle sera de un pour cent (1 %);
En 2023, elle sera de deux pour cent (2 %);
En 2024, elle sera de trois pour cent (3 %);
En 2025, elle sera de quatre pour cent (4 %);
En 2026, elle sera de cinq pour cent (5 %).

ARTICLE 25 DISPOSITIONS DIVERSES

- 25.01 La personne salariée 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 prévue pour les membres du conseil.
- 25.02 La personne salariée qui est tenue par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la Municipalité est remboursée des dépenses raisonnables encourues de ce fait sur présentation des pièces justificatives.
- 25.03 L'Employeur déclare vouloir favoriser le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité et des contribuables.

Dans cette perspective, la personne salariée peut demander au conseil municipal de suivre certains cours de perfectionnement, d'assister à des sessions intensives d'information et de participer à des congrès spécialisés. Cette demande adressée au conseil municipal peut être accordée incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, d'hébergement et de repas inhérents à tels cours.

Les personnes salariées régulières doivent suivre, à moins de circonstances extraordinaires, au minimum une (1) formation par année. À cet effet, les personnes salariées devront convenir avec l'Employeur d'une formation à suivre et du moment propice pour le faire. En l'absence d'entente, l'Employeur pourra choisir la formation à suivre en lien avec le poste occupé. La formation à suivre se fera aux frais de l'Employeur.

- 25.04 Une personne salariée col bleu qui perd son permis de conduire ou dont le permis de conduire est suspendu, sera suspendu de son travail, sans solde, pour la durée de la suspension de son permis de conduire.

Par contre, l'Employeur s'engage, dans les limites du possible, à trouver un accommodement raisonnable pour aider une personne salariée se retrouvant dans une telle situation.

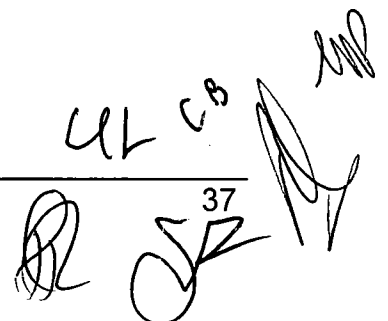
- 25.05 L'Employeur fournira gratuitement, à sa discrétion, un téléphone cellulaire aux personnes salariées qui en ont besoin dans l'exercice de leur fonction. Le cellulaire fourni demeure la propriété de la municipalité et devra être remis dans le cas où la personne salariée n'est plus à l'emploi de la municipalité. La personne salariée pourra être tenue responsable d'assumer tous frais excédentaires liés à la consommation d'Internet.

- 25.06 L'Employeur octroiera un montant d'un dollar cinquante cents (1,50 \$) par heure travaillée à la personne salariée qui travaille entre 22 h 30 et 7 h 30 le matin.
- 25.07 Dans le cadre de son travail et tel que prévu à l'article 25.03, le journalier chauffeur aura droit à une augmentation de cinquante cents (0,50 \$) de son taux horaire dès la réussite du cours OPA et un vingt-cinq cents (0,25 \$) du taux horaire supplémentaire à la réussite du cours OUCA et ORD.

ARTICLE 26 RÉTROACTIVITÉ

26.01 L'Employeur convient de remettre aux personnes salariées, dans les dix (10) jours de la signature de la présente convention, le montant dû à la suite de la négociation de la convention collective.

Les personnes salariées couvertes par la présente convention collective ou ayant été couvertes depuis le 1^{er} janvier 2022, bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux majoré de cinquante pour cent (50 %). Cette rétroactivité s'appliquera également au REER établi à sept pour cent (7 %).

442 CB
37


ARTICLE 27 ASSURANCES COLLECTIVES

27.01 L'Employeur s'engage à maintenir un plan d'assurance-groupe collectif et aucune des parties ne peut le modifier sans entente entre elles. La prime et les taxes sont payables à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur. La personne salariée paie cinquante pour cent (50 %) de sa prime, plus taxes.

Lors d'un accident ou d'une maladie, ou d'un congé, ou lors la personne salariée doit continuer à payer sa part d'assurance-groupe et l'Employeur doit en faire autant. Lors d'un congé ou d'une diminution d'heures de travail pour quelques raisons que ce soit et sur demande de l'employé, l'Employeur assume les cotisations d'assurance collective de la personne salariée et celle-ci remboursera l'Employeur à son retour au travail selon l'entente avec l'Employeur.

27.02 Le régime comprend, notamment, l'assurance vie, l'assurance salaire et l'assurance santé.

27.03 L'Employeur s'engage à avancer aux personnes salariées, chaque semaine, l'assurance salaire à recevoir lorsque ceux-ci sont en congé de maladie court terme ou long terme. En conséquence, les chèques de remboursement des personnes salariées devront être acheminés à l'Employeur pour les fins de remboursement.


ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 28.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 et le restera jusqu'au 31 décembre 2026.
- 28.02 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.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Saint-Liguori, ce 6^e jour du mois de janvier 2022.


POUR LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-LIGUORI

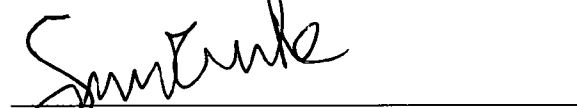
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5172


Ghislaine Pomerleau,
Mairesse


Miguel Renaud,
président,


Claude Bélisle,
Conseiller municipal


François Laprise,
vice-président,


Simon Franche,
Directeur général et secrétaire-trésorier


Mario Lamontagne,
conseiller syndical SCFP

SCFP - SECTION LOCALE 5172

CS

ANNEXE « A » CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE HORAIRE

Bureau	Classification	2022	2023	2024	2025	2026
	Commis de bureau	25,25 \$	25,88 \$	26,53 \$	27,19 \$	27,87 \$
	Inspecteur bâtiments	30,08 \$	30,83 \$	31,60 \$	32,39 \$	33,20 \$
	Bibliothécaire	20,53 \$	21,04 \$	21,57 \$	22,11 \$	22,66 \$
	Brigadière	18,05 \$	18,50 \$	18,96 \$	19,43 \$	19,92 \$
	Tech. loisirs	24,81 \$	25,43 \$	26,07 \$	26,72 \$	27,39 \$
	Coordonnateur loisirs	Salaire minimum + trois dollars (3 \$)				
	Animateur camp de jour	Salaire minimum + 1 \$ la première année et 1 \$ de plus la deuxième année				

Métiers	Classification	2022	2023	2024	2025	2026
	Coordonnateur t.p.	29,00 \$	29,73 \$	30,47 \$	31,23 \$	32,01 \$
	Journalier chauffeur	24,48 \$	25,09 \$	25,72 \$	26,36 \$	27,02 \$
	Journalier voirie	21,74 \$	22,28 \$	22,84 \$	23,41 \$	24,00 \$
	Journalier parcs et espaces verts	20,90 \$	21,42 \$	21,96 \$	22,51 \$	23,07 \$

Étudiant	Salaire minimum + 1 \$ la première année et 1 \$ de plus la deuxième année
----------	--

Les nouvelles personnes salariées embauchées seront payées quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire de la fonction à la première année, quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) à la deuxième année, et cent pour cent (100 %) à la troisième année.

Pour les années 2023, 2024, 2025 et 2026, les salaires seront majorés de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) pour chacune d'elles.

Malgré ce qui précède, advenant le cas où l'indice des prix à la consommation (IPC), région de Montréal, basé sur la période s'échelonnant du 1^{er} octobre au 30 septembre dépasserait deux virgule cinq pour cent (2,5 %) pour un maximum de trois pour cent (3 %), le salaire serait ajusté en conséquence, et ce, à une (1) seule reprise au cours de la période visée ci-haut.

ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES


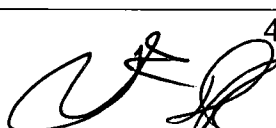

Bureaux (cols blancs)	Dates d'ancienneté
[REDACTED]	2007-09-24
	2010-11-29
	2018-04-17
	2020-08-18
	2021-09-13

Métiers (cols bleus)	Dates d'ancienneté
[REDACTED]	2008-03-31
	2015-01-01

ck oo
41
[Handwritten signatures]

ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATIONS DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES SAISONNIÈRES

Métiers (cols bleus)	Classifications	Dates d'ancienneté
	Journalier voirie	2018-07-04
	Journalier parcs et espaces verts	

CB UL 
 42 

ANNEXE « D » ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Toutes les annexes ainsi que les lettres d'entente signées font partie intégrante de la convention collective.

44 CO
[Handwritten signatures]

ANNEXE « E » DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

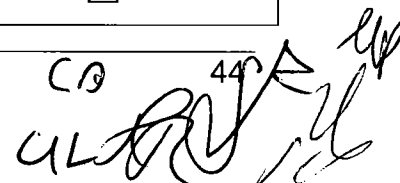
NOM DE LA PERSONNE SALARIÉE _____

SECTION LOCALE _____

DATE(S) D'ABSENCE _____

DURÉE _____

NATURE DE L'ABSENCE	PAYÉE PAR L'EMPLOYEUR	BANQUE	SANS SOLDE
Congrès, stages d'études, etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comités conjoints C.B.E.	<input type="checkbox"/>		
CRO	<input type="checkbox"/>		
Griefs	<input type="checkbox"/>		
Évaluation	<input type="checkbox"/>		
Négociation Préparation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Séances	<input type="checkbox"/>		
Conciliation	<input type="checkbox"/>		
Médiation	<input type="checkbox"/>		
Arbitrage	<input type="checkbox"/>		
Enquêtes Griefs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbitrage Membre de comité	<input type="checkbox"/>		
Témoin	<input type="checkbox"/>		
Autres (Spécifiez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CO 44


ANNEXE « F » AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

Par la présente, je, soussigné(e) _____ autorise l'Employeur à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 5172 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec l'Employeur.

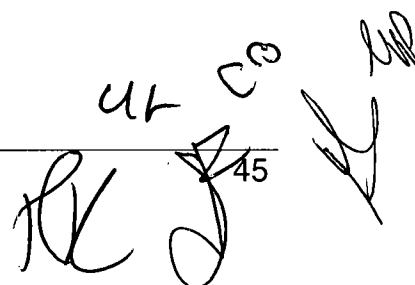
J'autorise également l'Employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir l'Employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

J'ai signé à Saint-Liguori, ce ____^e jour de _____ 20__.

Signature de la personne salariée

Témoin

UK CO
45


ANNEXE « G » VÊTEMENTS

Trente (30) jours après la signature de la présente convention, un comité paritaire formé du directeur général et d'un col bleu aura pour mandat de constituer une liste de vêtements et d'équipements de protection individuelle fournis aux personnes salariées qui travaillent à l'extérieur.

Dans le cas de bottines sécuritaires brisées ou devenues inutilisables durant l'année, la Municipalité devra rembourser, à la personne salariée qui en fait la demande, l'achat d'une nouvelle paire.

L'Employeur fournit au besoin, à chacune des personnes salariées appelées à travailler à l'extérieur, les articles suivants :

- Ensemble imperméable;
- Bottes d'eau sécuritaires;
- Gants de travail;
- Salopette d'hiver;
- Manteau d'hiver;
- Veste fluorescente;
- Mitaines ou gants pour l'hiver;
- Bottes d'hiver;
- Sous-vêtement d'hiver (combine);
- Lunette de protection solaire.

L'Employeur fait identifier les vêtements à l'effigie de la Municipalité à ses frais.

- 1 casquette;
- 5 chandails (T-shirt) été;
- 5 cotons ouatés;
- 5 pantalons.

ANNEXE « H » CONDITIONS DE TRAVAIL RELIÉES AU POSTE DE BRIGADIÈRE

1. Cette personne salariée bénéficie de tous les avantages de la convention collective en vigueur au prorata des heures travaillées, à l'exception de l'assurance collective;
2. En plus de tous les congés prévus à la convention collective, elle bénéficie des jours de fermetures d'écoles qui sont hors de son contrôle;
3. L'horaire de travail est établi par l'Employeur, mais ne sera jamais moins de douze (12) heures par semaine;
4. Le salaire de la brigadière au 1^{er} janvier 2022 est de dix-huit dollars et cinq cents (18,05 \$) l'heure et par la suite, elle aura droit aux augmentations prévues à l'annexe « A »;
5. L'Employeur fournit, à ses frais, les vêtements et équipements de sécurité adéquats pour faire son travail correctement et sécuritairement.

CO
47
LL
[Signatures]

LETTRE D'ENTENTE 2022-01

ENTRE : **LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-LIGUORIE**
(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION**
LOCALE 5172
(ci-après appelé « le Syndicat »)

Objet : **Heures de travail pour la technicienne aux loisirs et à la culture**

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'offrir un meilleur service à la population;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur d'offrir un horaire de trente (30) heures minimum par semaine à la technicienne aux loisirs et à la culture, et ce, pour l'année 2022;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur, d'évaluer les besoins aux loisirs et à la culture, pour l'année 2022.


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Pour l'année 2022, la technicienne aux loisirs et à la culture travaillera sur un horaire variable de trente (30) heures minimum par semaine pour l'exécution de ses tâches;
3. Malgré les dispositions de l'article 15.01 de la présente convention collective, l'horaire de travail de la technicienne aux loisirs et à la culture est variable sur sept (7) jours et peut comprendre des heures en soirée ou la fin de semaine pour la tenue de rencontres ou d'évènements. Cet horaire prévoit minimalement deux (2) jours de repos hebdomadaire. Un préavis de quarante-huit (48) heures doit être donné par l'Employeur pour tout changement à l'horaire.
4. À la fin de l'année 2022, les parties se rencontreront afin de faire le bilan de l'année et ainsi voir si la technicienne continuera à faire ce nombre d'heures par semaine pour les prochaines années;

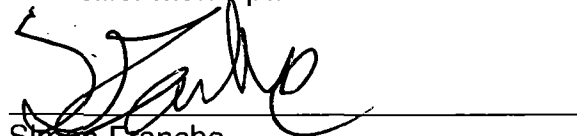
5. Ceci est un cas d'espèce et ne pourra être invoqué par aucune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Saint-Liguori, ce 6^e jour du mois de janvier 2022.


**POUR LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-LIGUORI**



Ghislaine Pomerleau,
mairesse



Claude Bélisle,
conseiller municipal


Simon Franche,
directeur général et secrétaire-trésorier

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5172**


Miguel Renaud,
président


François Laprise,
vice-président


Mario Lamontagne,
conseiller syndical
SCFP