

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-3212

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-3502

<p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ LA GUADELOUPE 763, 14E AVENUE, BUREAU 100 LA GUADELOUPE QC G0M 1G0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 3887 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS:</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8</p>		
<p>Date signature : 2024-06-05 Date dépôt : 2025-06-30</p>	<p>Nombre de salariés visés : 10</p>	<p>Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31</p>

Remarque :

Sylvie Jobin
 Préposé(e) à l'émission

2025-07-02
 Date

Registre des documents en relations du travail

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE LA GUADELOUPE
(ci-après appelée « l'employeur »)



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3887
(ci-après appelé « le syndicat »)



DU 1^{er} JANVIER 2024
AU 31 DÉCEMBRE 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DES DROITS.....	3
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 4	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 6	RETENUES SYNDICALES	6
ARTICLE 7	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	6
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES	7
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 10	PROMOTIONS, MUTATIONS, RÉTROGRADATIONS	9
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI	10
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	10
ARTICLE 13	ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 15	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS	15
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES	16
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX.....	18
ARTICLE 20	DROITS PARENTAUX.....	20
ARTICLE 21	ABSENCE POUR SERVICES PUBLICS	25
ARTICLE 22	CONGÉ SANS TRAITEMENT	25
ARTICLE 23	SALAIRES	26
ARTICLE 24	AUTOMOBILE	27
ARTICLE 25	RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE ET PRIMES	28
ARTICLE 26	VÊTEMENTS ET OUTILS.....	28
ARTICLE 27	CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE.....	29
ARTICLE 28	PROTECTION JUDICIAIRE.....	29
ARTICLE 29	PERFECTIONNEMENT	29
ARTICLE 30	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	30
ARTICLE 31	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	30
ARTICLE 32	ASSURANCE SALAIRE - MALADIE - VIE.....	30
ARTICLE 33	RÉGIME D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF.....	31
ARTICLE 34	RETRAITE PROGRESSIVE	31
ARTICLE 35	FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE.....	33
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION	33
SIGNATURE DE LA CONVENTION.....		34
ANNEXE « A »		35
ANNEXE « B »		36
ANNEXE « C »		38
LETTRE D'ENTENTE #1.....		39

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et ses employés.
- 1.02 La forme masculine utilisée dans cette convention désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3887, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des employés régis par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux employés régis par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01.

- 3.02 Les personnes qui ne sont pas comprises dans le certificat d'accréditation n'exécutent pas les fonctions habituellement remplies par les membres de l'unité de négociation.

- 3.03 Un employé en période d'essai est régi par les dispositions de la convention collective. L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé en période d'essai sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Sauf dans les cas de congédiement pour justifié, l'employeur fait parvenir à l'employé en période d'essai, un préavis écrit de trois (3) jours avec copie au syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services.

- 3.04 Les employés embauchés dans des programmes gouvernementaux d'aide temporaire à l'emploi, les employés embauchés comme stagiaires et les employés embauchés comme étudiants pour des emplois temporaires durant la période estivale (premier lundi de mars au dernier vendredi de septembre) ne sont pas couverts par la présente convention collective. Le taux horaire qui leur est applicable ne peut cependant être inférieur au taux horaire prévu par la *Loi sur les normes du travail*, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier.

Lorsque l'employeur désire embaucher un employé comme stipulé au paragraphe ci-dessus, le syndicat est informé de la date de début ou de l'embauche, de la nature, du salaire et de la durée ainsi que du nombre d'employés embauchés.

Nonobstant ce qui précède, l'engagement de tels employés ne peut avoir pour effet d'empêcher ou de retarder le rappel au travail d'un employé membre de l'unité d'accréditation ni entraîner de mise à pied.

3.05 Les employés bénéficient des dispositions d'ordre public des lois qui leur sont applicables (ex. : *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité au travail, Loi sur l'assurance parentale*).

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

4.01 Ancienneté: durée totale d'emploi d'un employé, exprimée en années, depuis son embauche, une fois la période d'essai à l'embauche complétée.

4.02 Année: la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.

4.03 Conjoint: Les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

4.04 Convention: la présente convention collective de travail.

4.05 Employeur: La municipalité de La Guadeloupe.

4.06 Grief: tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.

4.07 Liste de rappel: liste des employés qui ont été mis à pied. L'employeur fournit au syndicat cette liste au besoin.

4.08 Mise à pied: perte d'emploi temporaire due à des motifs économiques ou de réorganisation interne.

4.09 Période d'essai à l'embauche: La période d'essai d'un employé est de neuf cent soixante (960) heures travaillées à compter de sa date d'embauche pour les employés cols bleus et de huit cent quarante (840) heures travaillées à compter de sa date d'embauche pour les employés cols blancs. Une fois la période d'essai à l'embauche complétée, l'employé acquiert son ancienneté à sa date d'embauche.

4.10 Période d'essai: un employé qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.

4.11 Poste: l'ensemble des tâches assignées à un employé.

- 4.12 Poste temporairement dépourvu de son titulaire: poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- vacances;
 - jours fériés;
 - congés parentaux;
 - maladie ou accident;
 - activités syndicales;
 - congés pour études;
 - congés spéciaux;
 - congés sans solde;
- 4.13 Poste vacant: un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.14 Promotion: le passage d'un employé d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.15 Rétrogradation: le passage d'un employé d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est inférieur.
- 4.16 Employé: salarié régi par la convention.
- 4.17 Employé régulier: un employé qui a complété sa période d'essai à l'embauche selon l'article 4.09.
- 4.18 Employé à temps complet: employé occupant un poste et accomplissant la pleine semaine de travail prévue à l'article 15.
- 4.19 Employé à temps partiel: un employé occupant un poste comportant moins d'heures normales que le nombre prévu à l'article 15. L'employé à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention au prorata des heures travaillées.
- Le fait, pour cet employé, de travailler la pleine semaine normale de travail occasionnellement ne modifie pas son statut d'employé à temps partiel.
- 4.20 Employé auxiliaire: un employé embauché pour pourvoir un poste saisonnier ou un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail. L'employé auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention à l'exception des vacances, jours fériés (excepté l'article 17.03) et congés maladie, pour lesquels il reçoit une majoration de seize pour cent (16 %) à chaque paie.
- 4.21 Supérieur immédiat: la personne non régie par la convention de qui l'employé prend régulièrement des directives de travail. Cette personne constitue le premier palier d'autorité des personnes couvertes par la convention collective.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat au moment de son embauche. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- 5.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un employé du seul fait qu'il refuse de signer une carte d'adhésion au syndicat. Cependant, ledit employé reste soumis aux dispositions de l'article 6.

ARTICLE 6 RETENUES SYNDICALES

- 6.01 À chaque période de paie, l'employeur déduit du salaire de chaque employé, un montant égal à la cotisation régulière du syndicat fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du syndicat, dont une copie conforme est transmise à l'employeur.
- 6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque employé concerné, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun.

ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses droits et obligations sous réserve de la présente convention.
- 7.02
- a) Dans ses relations avec ses employés, l'employeur agit par son directeur général ou son représentant.
 - b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un employé et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 7.03 Le syndicat peut afficher sur deux (2) babillards, un à l'Hôtel de Ville et l'autre au garage, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical.
- 7.04 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du syndicat avec ceux de l'employeur.
- 7.05 La liste d'ancienneté apparaît à l'annexe « A » de la convention collective. Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste des employés contenant le nom de chaque employé, sa fonction, son statut (à temps complet ou à temps partiel), la date de son embauche et son ancienneté.

7.06 Le syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les cinq (5) jours d'un tel changement.

7.07 L'employeur par ses représentants, le syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à l'endroit de l'un des représentants de l'employeur ou des membres du syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations contractées par la loi et la convention.

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Aucun employé qui est représentant officiel du syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un employé qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'employeur durant les heures de travail.

8.02 Un maximum d'un employé, membre du syndicat, peut, s'il était inscrit à l'horaire pour travailler, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des formations organisées par la centrale syndicale. Avec approbation de l'employeur, un deuxième représentant pourra aussi s'absenter au même moment.

Avec l'autorisation des officiers syndicaux, le nombre maximal de journées payées par l'employeur est de trois (3) jours ouvrables par année. Dix (10) jours ouvrables supplémentaires sont accordés pour de telles absences, pour lesquels l'employeur maintient le traitement des salaires. Le syndicat rembourse alors à l'employeur le salaire versé et les avantages sociaux dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

Deux (2) des trois (3) jours payés peuvent être reportés l'année suivante s'ils n'ont pas été utilisés, un maximum de cinq (5) jours par année peut être cumulé.

Ces jours sont calculés en heures (8 heures par jour), seules les heures réellement utilisées sont déduites.

En fin d'année, si toutes les heures payables n'ont pas été utilisées, elles peuvent être transférées l'année suivante, maximum deux (2) journées.

8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées à l'article 8.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins une (1) semaine à l'avance, une demande écrite.

La demande doit contenir le ou les noms des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

L'horaire de travail n'est en aucune façon modifié du fait de cette libération à

moins d'entente entre les parties. L'employeur, pour des motifs raisonnables, peut refuser la demande d'absence en vertu de l'article 8.02.

- 8.04 À l'occasion d'un arbitrage, un (1) représentant du syndicat et le plaignant sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Les témoins sont libérés pour le temps requis pour leur témoignage.
- 8.05 Un (1) employé, membre du syndicat, sera autorisé à assister, sans perte de salaire, à toute séance de négociation, conciliation ou rencontre avec l'employeur.
- 8.06 Les officiers du syndicat peuvent, à la suite de l'autorisation de l'employeur et pour pourvoir à l'administration courante des affaires du syndicat, obtenir des autorisations d'absence sans solde.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un employé doit avoir complété sa période d'essai à l'embauche; une fois la période d'essai à l'embauche complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche de l'employé.
- 9.02 Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) absence pour maladie ou accident, n'excédant pas douze mois;
 - b) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle n'excédant pas vingt-quatre mois;
 - c) congé de maternité et sa prolongation légale, congé de paternité, congé pour adoption, congé parental.
 - d) Absence autorisée
- 9.03 Un employé conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler, dans les cas suivants:
- a) mise à pied n'excédant pas douze mois;
 - b) absence pour maladie ou accident jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu à l'alinéa a) du paragraphe 9.02;
 - c) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu à l'alinéa b) du paragraphe 9.02;
- 9.04 Un employé perd son ancienneté, les droits qui s'y rattachent et son emploi dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire du travail ou lors de la retraite;
 - b) renvoi justifié;
 - c) mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois consécutifs;

- d) s'il s'absente sans donner d'avis ou sans excuse légitime pour plus de cinq (5) jours consécutifs de travail;
- e) absence du travail par suite d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle survenu au service de l'employeur lorsque la personne est reconnue invalide par *Retraite Québec* ;
- f) absence du travail par suite d'un accident de du travail ou d'une maladie professionnelle survenu au service de l'employeur lorsque la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)* a reconnu l'employé comme ne pouvant plus effectuer son travail ou un emploi convenable au sein de l'employeur.

9.05 Dans le cas de mise à pied, l'employé auxiliaire ayant le moins d'ancienneté est en premier lieu mis à pied. Dans le cas d'un rappel au travail, l'employé auxiliaire ayant le plus d'ancienneté est en premier lieu rappelé au travail.

L'employé doit être capable de satisfaire aux exigences normales de la tâche au moment d'être rappelé au travail.

9.06 Si un employé est promu de façon permanente à une fonction hors de l'unité de négociation, il continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de douze (12) mois. Toutefois, à l'expiration de ladite période, cet employé ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté et il perd toute l'ancienneté qu'il avait accumulée au sein de l'unité de négociation et son poste. Cependant, si l'employé décide de revenir à son ancien poste, au sein de l'unité de négociation, avant l'expiration de la période de douze (12) mois précités, il revient avec tous ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 10 PROMOTIONS, MUTATIONS, RÉTROGRADATIONS

10.01 Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste vacant ou nouvellement créé, il le fait dans les trente (30) jours de la vacance, ou soixante (60) si besoin d'approbation de municipalités partenaires, tout poste vacant ou nouvellement crée doit être affiché durant une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

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

10.03 Tout employé qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à la direction générale avec copie au syndicat.

10.04 L'avis d'affichage contient entre autres:

- le titre;
- le service;
- la période d'affichage;
- le statut rattaché au poste (à temps complet, à temps partiel);

- l'horaire de travail;
- la description de tâches
- les exigences du poste.

10.05 Le poste est accordé à l'employé régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse être en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

À défaut, l'employeur peut recruter à l'extérieur de l'unité de négociation.

10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps.

L'employé qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

10.07 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Les employés énumérés à l'annexe "A" et ceux qui s'y ajouteront après la signature de la présente convention collective ne peuvent être congédiés, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail, par manque de travail ou par la suite de l'attribution d'ouvrage à forfait.

11.02 Lorsque l'employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, l'employé susceptible d'être affecté par ces changements, après entente avec l'employeur, peut bénéficier de l'entraînement requis avec solde, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.

11.03 Nonobstant l'article 10.01, l'employeur ne peut pas abolir un poste vacant dans le but de confier ce travail par contrat de sous-traitance.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

12.02 Tout employé ou groupe d'employé et/ou un représentant autorisé du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

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

Première étape

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

L'employeur, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise l'employé et le syndicat par écrit.

Deuxième étape

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

Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions prévues à l'article 13 dans les 180 jours suivant la réception de la réponse.

12.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un représentant syndical peut, accompagné du plaignant si ce dernier le désire, rencontrer l'employeur afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

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

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

12.07 La procédure de règlement de grief et les délais contenus aux présentes sont de rigueur sauf si les parties conviennent par écrit d'y déroger.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article.

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

13.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique nommé selon entente entre les parties, ou à défaut, par le ministre du Travail.

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

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

13.04 Dans les cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires ou administratives, l'arbitre peut:

a) rétablir les droits du ou des employés concernés avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure;

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

13.05 Cette décision est exécutoire et lie les parties.

13.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à 50% par l'employeur et à 50% par le syndicat.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance du fait donnant ouverture à la sanction. Dans les dix (10) jours suivant l'imposition de la sanction, une copie doit en être transmise au syndicat. Cette procédure s'applique aussi dans les cas de suspension indéfinie et de congédiement.

14.02 Tout employé au service de l'employeur a le droit, durant les heures normales de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence de la direction générale. Un préavis de quarante-huit (48) heures doit être demandé.

14.03 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

14.04 Une mesure disciplinaire ou administrative prise envers un employé ne peut pas, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire ou administrative, sauf dans des cas identiques ou de même nature.

14.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un employé

14.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL**15.01 Employés aux travaux publics**

Pour la période du 15 avril au 14 novembre (été), la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, se répartissant comme suit:

- du lundi au vendredi inclusivement, de 7:00 à 12:00 et de 13:00 à 16:00.

Pour la période du 15 novembre au 14 avril (hiver), la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au samedi inclusivement.

Selon les besoins du service et suivant entente avec le syndicat, l'horaire de travail peut varier, mais la durée de la semaine de travail reste la même.

15.02 Tout employé occupant les postes précités a droit à une pause repas d'une (1) heure, non rémunérée par quart de travail de huit (8) heures.

15.03 Tout employé occupant les postes précités a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail en été ou par période de quatre (4) heures consécutives de travail en hiver.

15.04 Employés de bureau

La semaine normale de travail des employés de bureau est de trente-cinq heures, du lundi au jeudi, de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h30, avec une (1) heure non rémunérée pour le repas, et le vendredi de 8h00 à 13h00.

15.05 Tout employé de bureau a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail.

15.06 Responsable des loisirs, culture et vie communautaire

La semaine normale de travail du responsable des loisirs, culture et vie communautaire est de trente-cinq (35) heures, réparties du dimanche au samedi, sur la base de cinq (5) jours de sept (7) heures chacun effectué entre 8h00 et 24h00. L'horaire de travail comporte cinq (5) jours de travail suivi de deux (2) jours de congé hebdomadaire. Toutefois, cette plage horaire peut être modifiée après entente entre les parties.

15.07 Journalier d'entretien général affecté aux équipements, terrains et bâtisses et aux loisirs

La semaine normale de travail du journalier d'entretien général affecté aux équipements, terrains et bâtisses est de quarante (40) heures, réparties du dimanche au samedi, sur la base de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun effectué entre 8h00 et 24h00. L'horaire de travail comporte cinq (5) jours de travail suivi de deux (2) jours de congé hebdomadaire. Toutefois, cette plage horaire peut être modifiée après entente entre les parties.

15.08 Journalier d'entretien général affecté à l'entretien ménager

La semaine normale de travail du journalier d'entretien général affecté à l'entretien ménager est de trente-cinq (35) heures, réparties du dimanche au samedi, sur la base de cinq (5) jours de sept (7) heures chacun effectué entre 7h00 et 23h00. L'horaire de travail comporte cinq (5) jours de travail suivi de deux (2) jours de congé hebdomadaire. Toutefois, cette plage horaire peut être modifiée après entente entre les parties.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 Tout travail expressément requis par l'employeur, effectué par un employé en plus de la journée ou de la semaine normale de travail mentionnée à l'article 15, ou lors d'un jour chômé et payé auquel il a droit, constitue des heures supplémentaires.

Pour l'employé à temps partiel, seul le travail expressément requis par l'employeur et effectué par l'employé en plus du nombre d'heures de la semaine normale de travail de l'employé régulier de sa classification constitue des heures supplémentaires, et ce, malgré toute disposition contraire.

Les employés attitrés aux activités de déneigement pour la période d'hiver (référer à l'article) sont rémunérés à temps supplémentaires après quarante (40) heures dans la même semaine ou après dix (10) heures dans la même journée pourvu qu'il y ait eu au minimum deux (2) heures d'activités de déneigement au cours de la journée.

16.02 Les heures supplémentaires sont réparties équitablement entre les employés qui exécutent le travail, compte tenu de leur compétence à effectuer le travail.

En cas d'urgence, l'employé ayant le moins d'ancienneté ne peut pas refuser d'exécuter des heures supplémentaires.

16.03 Les heures supplémentaires sont rémunérées pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:

- a) au taux horaire simple de l'employé, majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées, sauf le dimanche;
- b) au taux horaire simple de l'employé, majoré d'une heure (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche.

16.04 Lorsqu'un travail en heures supplémentaires a lieu un jour chômé et payé auquel un employé a droit, l'employé bénéficie, en plus des heures supplémentaires payées conformément à l'article précédent, au paiement de son jour de congé à taux normal.

16.05 Il est loisible à l'employé de convertir en temps les heures supplémentaires effectuées. Ces heures seront consignées dans une banque qui pourra contenir un maximum de soixante (60) heures.

16.06 Le banques d'heures accumulées doivent être reprises ou planifiées dans l'année courante au plus tard le 15 novembre. Le résiduel est payable sur la dernière paie de décembre.

L'employé convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces heures.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 Les employés bénéficient chaque année des jours fériés et payés suivants:

1. le Vendredi saint;
2. le lundi de Pâques;
3. la fête des Patriotes;
4. la Fête nationale des Québécois;
5. la Confédération;
6. la fête du Travail;
7. l'Action de grâces;
8. la veille de Noël;
9. le jour de Noël;
10. le lendemain du jour de Noël;
11. la veille du jour de l'An;
12. le jour de l'An;
13. le lendemain du jour de l'An.

17.02 En plus des jours fériés, les employés bénéficient de quatre (4) jours de congé supplémentaires, appelés « congé flottant » avec plein salaire, au choix de l'employé, dont il est possible de bénéficier. L'employé avisera son supérieur dès que possible.

Les jours de congé flottant non utilisés au 31 décembre d'une année civile sont monnayés dans les quinze (15) jours suivants le 31 décembre.

17.03 Tout employé à temps complet qui effectue du travail un des jours mentionnés à l'article 17.01 sera rémunéré à taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour le travail effectué ledit jour de congé, en plus du paiement de sa journée ou de la reprise du dit jour de congé.

17.04 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'employeur le reportera le premier jour ouvrable précédant ou suivant.

17.05 Si un des jours fériés tombe au cours de vacances annuelles payées, l'employé peut, à son choix:

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

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

- 18.01 Au cours de l'année financière, un employé a droit aux vacances annuelles suivantes:
- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, un jour de vacances, payé selon son taux de salaire normal, pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix jours ouvrables;
 - b) après un (1) an de service continu, à dix jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire normal;
 - c) après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire normal;
 - d) après cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire normal;
 - e) à partir de dix (10) ans de service continu, obtient une (1) journée de vacances supplémentaire jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ;
 - f) à partir de vingt (20) ans de service continu, obtient une (1) journée de vacances supplémentaire jusqu'à concurrence de vingt-cinq (30) jours.

Chaque journée acquise à partir de vingt (20) ans de service continu est payable à la dernière paie de l'année en cours.

- 18.02 Aux fins du présent article, un (1) mois travaillé est un (1) mois où l'employé reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident (à l'exception d'une lésion professionnelle), de don d'organe ou de tissus à des fins de greffes pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines durant l'année de référence, de congés prévus à la convention collective ou autorisés par l'Employeur, d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec* (SAAQ) ou de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (IVAC) ou de la *Loi sur les normes du travail* ne constituant pas une interruption des années de service.

- 18.03 La période de référence pour l'employé, donnant droit à de telles vacances, s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

- 18.04 La paie de vacances d'un employé peut lui être remise immédiatement avant son départ en vacances à la condition d'en faire la demande quinze (15) jours avant le début de ladite période de vacances.

- 18.05 Période de prise de vacances

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le 1^{er} janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Le 15 janvier de chaque année, l'employeur affiche une liste des employés, indiquant leur date d'ancienneté et le nombre de jours de vacances auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription des périodes de vacances.

Les employés inscrivent leur choix au plus tard le 31 janvier.

Le supérieur immédiat autorise les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des employés, par ordre d'ancienneté, et de façon à maintenir les services de l'employeur. La liste des périodes de vacances est, par la suite, affichée au plus tard le 15 février.

18.06 L'employé peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines civiles qu'il le désire. Il peut aussi fractionner une seule semaine en jours. Pour prendre de telles journées, l'employé doit obtenir l'autorisation de son supérieur au moins une semaine à l'avance. Ceux ayant plus de deux (2) semaines de vacances peuvent en fractionner une (1) en heures.

Aucun employé ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

Les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet sont considérées comme des semaines normales de vacances.

18.07 Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant de l'employé pendant la période de prise de vacances, celui-ci bénéficie du droit de reprise des jours ouvrables perdus.

18.08 Les vacances d'un employé absent à cause d'une lésion professionnelle ou en assurance maladie sont accordées de la manière suivante :

- a) Toute période de vacances d'un employé qui coïncide avec une période pendant laquelle il est rémunéré comme accidenté du travail ou en assurance salaire est automatiquement annulée et le solde de ses jours de vacances est porté à son crédit. Ce crédit peut être utilisé en entier lors du retour au travail de l'employé, si ce dernier revient au travail au cours de la même année de référence durant laquelle s'est produit l'événement. S'il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables pour que l'employé utilise ses crédits de vacances en entier, le solde des jours qui n'ont pas été pris est reporté à l'année de référence suivante et sa période de vacances est choisie après approbation de son supérieur immédiat.
- b) Cependant, si l'employé revient au travail au cours d'une année de référence subséquente à celle pendant laquelle il a eu l'événement, le solde des jours de vacances qui avait été porté à son crédit selon le paragraphe précédent, additionné du crédit accumulé pendant l'année jusqu'à la date de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle ou en assurance salaire, est porté à son crédit.
- c) L'employé peut demander à l'employeur que ce crédit non utilisé lui soit payé en totalité ou en partie.
- d) Rien dans le présent texte ne peut être interprété de façon qu'un employé bénéficie de plus de vacances que s'il était demeuré au travail.

e) Chaque employé est tenu de prendre l'ensemble de ses vacances au cours de la période de prise de vacances sauf dans les cas prévus à la présente convention collective.

Au 31 décembre de l'année courante, l'employé qui est en absence maladie ou accident du travail et qui n'a pu prendre entièrement ses vacances reporte ses vacances à l'année suivante.

18.09 Cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi, l'employé reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il a droit.

18.10 Dans le cas du décès d'un employé, l'employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Tout employé bénéficie des congés suivants sans perte de salaire normal, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

Les congés doivent être pris de façon consécutive ou non au décès, excepté une journée qui peut être conservée pour la journée des funérailles.

Décès

Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, avec salaire, lors du décès de :

- Conjoint;
- Enfant;
- Père ou mère;
- Frère ou sœur;
- Enfant du conjoint;
- Père ou mère du conjoint.

Un employé peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours, avec salaire, lors du décès de :

- Bru;
- Gendre;
- Frère ou sœur du conjoint.

Un employé peut s'absenter du travail pendant un (1) jour, avec salaire, lors du décès de :

- Grands-parents;
- Petits-fils, petites-filles.

19.02 Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents de l'article 19.01, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à cent soixante (160) kilomètres de son lieu de résidence et s'il y assiste.

19.03 Mariage ou union civile

- a) de l'employé: il a droit à cinq (5) jours ouvrables;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, du frère, de la sœur de l'enfant du conjoint: il a droit à la journée du mariage, si cette journée est un (1) jour ouvrable.

19.04 Naissance et adoption

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou à la suite d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine, l'employé a droit à cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) jours qui seront rémunérés selon son salaire hebdomadaire brut habituel. Le salarié doit aviser son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible.

19.05 Obligations familiales ou parentales ou violences

Un employé a le droit de s'absenter du travail dix (10) jours par année :

- pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint
- en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*.

Cette absence est sans salaire sauf pour les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées (couvert par l'article 17.03). Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux (2) journées d'absence au cours d'une même année lorsque l'employé s'absente pour ce motif ou pour cause de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel.

Il est possible de fractionner ces congés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation de l'employeur.

L'employé doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés. L'employeur peut demander à l'employé de lui fournir un document attestant des motifs de son absence, si les circonstances le justifient, notamment eu égard à la durée de l'absence.

On entend par « parent » l'enfant, le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

19.06 Affaires légales

Dans le cas où un employé est appelé comme juré, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'employé doit remettre à l'employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si les sommes sont supérieures à son salaire normal, la différence lui est remise par l'employeur.

Dans le cas où un employé est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction, dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

Dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal civil, administratif (sauf en ce qui concerne l'arbitrage de grief) ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances.

19.07

a) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congés sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances, sauf pour les congés spéciaux prévus à a) et b) de l'article 19.01 qui sont rémunérés.

b) Une journée de congé signifie une pleine période de vingt-quatre heures.

19.08

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

ARTICLE 20**DROITS PARENTAUX****20.01**

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve de l'article 20.02, doivent être consécutives.

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

20.02

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

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

20.03

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

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

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

Pour chacune des semaines durant lesquelles elle reçoit des prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement régulier et la prestation du *Régime québécois d'assurance parentale*.

On entend par salaire de base, le salaire normal de l'employée sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

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

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité prévu à l'article 20.01 est présumée avoir démissionné et son poste est considéré comme vacant.

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

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

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

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

20.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3)

semaines. Ce congé est non rémunéré.

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

20.10 L'employée, qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement.

Au cours de cette période maximale de dix-huit (18) semaines, l'employée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à l'article 20.04 si elle compte un (1) an de service continu.

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

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

20.12 Congé de paternité

L'employé a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives.

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

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

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

20.14 Nonobstant l'article 20.12, l'employé qui a un (1) an de service avant le début de son congé de paternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, est

déclaré admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de paternité :

Pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement régulier et la prestation du *Régime québécois d'assurance parentale*.

On entend par salaire de base, le salaire normal de l'employé sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

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

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

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

20.17 Congé pour adoption

L'employé qui adopte légalement un ou plusieurs enfants autres que l'enfant de la personne conjointe a droit à un congé pour adoption sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines qui doivent être consécutives.

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

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

20.18 Nonobstant l'article 20.17, l'employé qui a un (1) an de service avant l'adoption légale et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, est déclaré admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé pour adoption :

Pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement régulier et la prestation du *Régime québécois d'assurance parentale*.

On entend par salaire de base, le salaire normal de l'employé sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

20.19 Au cours du congé pour adoption prévu à l'article 20.17, l'employé accumule son ancienneté. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au régime enregistré d'épargne-retraite prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.

L'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 20.17 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré comme vacant.

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

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

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

20.22 Congé parental

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

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

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

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

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

- 20.23 Au cours du congé parental sans rémunération prévu à l'article 20.22, l'employé accumule son ancienneté comme prévu à l'article 9.02.
- L'employé continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au régime enregistré d'épargne-retraite prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes.
- L'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental prévu à l'article 20.22 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré comme vacant.
- 20.24 L'employé qui veut mettre fin à son congé parental prévu à l'article 20.22 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.
- 20.25 Après son congé parental, l'employeur réinstalle l'employé dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.
- Si le poste de l'employé n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.
- 20.26 Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant les congés de maternité, de paternité, congé pour adoption et parental qui n'auraient pas été modifiées par les présents articles s'appliquent.

ARTICLE 21 ABSENCE POUR SERVICES PUBLICS

- 21.01 L'employé candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 22.01 Un employé désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à l'employeur. L'employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion.
- 22.02 L'employé qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande trois (3) mois avant le début de son congé.
- 22.03 Durant son absence, l'employé en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-dessous :
- a) il conserve, mais n'accumule pas son ancienneté;
 - b) il peut participer aux différents régimes d'assurances collectives prévus à la condition qu'il en paie les primes exigibles ainsi que la part de l'employeur pendant telle absence;
 - c) il peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant au

début de chaque mois sa part et celle de l'employeur;

- d) il peut se présenter aux examens de promotion; à cette fin, l'employeur doit l'aviser sans délai du concours par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au syndicat.

Si la promotion lui est accordée, il doit exercer sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination ou avant selon l'affichage, à moins d'impossibilité de celui-ci.

22.04 L'employé peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours à l'employeur.

ARTICLE 23 SALAIRES

23.01 Les salaires et classifications des employés apparaissent à l'Annexe B.

23.02 Échelon salarial

- a) Le tableau de l'annexe « B » est constitué d'échelon que l'employé se doit de gravir.
- b) Le nouvel employé commence à l'échelon 1. Son prochain avancement d'échelon est régi par les dispositions du paragraphe a) ci-dessus. Toutefois, l'employeur peut reconnaître des échelons à un nouvel employé selon son expérience antérieure et, dans ce cas, le syndicat est avisé de l'échelon conféré à l'employé.

23.03 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décidait de créer un nouveau poste et/ou d'engager du personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'Annexe B, les parties s'entendront pour établir les salaires de ces nouvelles fonctions. À défaut d'entente, la procédure des griefs décrite à l'article 12 s'applique.

23.04 Le salaire est déposé à l'institution bancaire choisie par l'employé chaque jeudi.

23.05 Sur le talon de la paie, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

23.06 Toute erreur sur la paie est corrigée le plus vite possible.

23.07 Lorsque l'employeur affecte temporairement un employé à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, pour la durée du remplacement. Pour que la présente disposition s'applique, le remplacement doit être d'une durée minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- 23.08 L'employé affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe, ne subit pas de perte de salaire ni perte d'aucun droit.
- 23.09 L'employé affecté temporairement à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation reçoit une prime de quinze pour cent (15 %) de son salaire régulier pour la durée du remplacement. Aucun employé n'est tenu d'accepter une telle affectation.
- 23.10 L'employeur remet un état signé des montants dus en salaires et avantages sociaux à l'employé le jour même de son départ définitif, à condition que l'employé avise l'employeur de son départ définitif au moins une (1) semaine à l'avance.
- Autrement, l'employeur remet ou expédie à l'employé, à la période de paie suivant son départ définitif, le chèque de paie de l'employé y incluant ses avantages sociaux.
- 23.11 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé-1 pourvu que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 23.12 Fermeture de l'établissement
- Lorsque l'employeur décide d'autoriser la fermeture de l'établissement, l'employé ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal. Exception en cas de force majeure, comme une panne d'électricité, où le maximum payé sera de trois (3) heures.

ARTICLE 24 AUTOMOBILE

- 24.01 Le transport ou les frais de transport des employés qui doivent se véhiculer d'un endroit à un autre durant leurs heures de travail sont assumés par l'employeur.
- 24.02 Pour l'employé utilisant son véhicule, l'indemnité versée pour l'utilisation d'un véhicule personnel sera celle déterminée par le recueil des politiques de gestion du Conseil du trésor, incluant l'indemnité minimale et maximale pour chaque jour d'utilisation.
- 24.03 Sur présentation de pièces justificatives, tout employé requis par l'employeur d'utiliser son véhicule personnel pour l'exécution de son travail aura droit au remboursement de la surprime pour l'assurance « affaire » ou « semi-affaire ».
- 24.04 Perte du permis de conduire
- L'employé doit aviser immédiatement l'employeur que son permis de conduire est suspendu ou invalidé ou que des modifications y ont été apportées.
- L'employé dont le permis de conduire est suspendu et qui, de ce fait, ne peut

pas se servir de l'équipement de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions, est affecté temporairement à un autre poste pour la durée de la suspension du permis. Si l'affectation temporaire est impossible, l'employé bénéficie automatiquement d'un congé sans solde pour la durée de la suspension de son permis de conduire.

Lorsqu'il recouvre l'usage de son permis de conduire, il est réintégré dans le poste qu'il détenait auparavant ou tout autre poste en application des dispositions de mouvements de personnel sans perte d'ancienneté et avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.

ARTICLE 25 RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE ET PRIMES

25.01 Advenant que le directeur des travaux publics et inspecteur municipal ne puisse pas être disponible pour effectuer la surveillance des équipements d'aqueduc et d'égouts, celui-ci affectera un autre employé à le faire et celui-ci reçoit une prime comme prévu à l'annexe « B » de la présente convention collective (une (1) journée égale seize (16) heures de surveillance).

25.02

a) L'employé qui effectue la surveillance des équipements d'aqueduc et d'égouts pendant un jour de fin de semaine ou un jour férié reçoit une prime telle comme prévu à l'annexe « B » de la présente convention collective pour vaquer à cette surveillance et une somme additionnelle de comme prévu à l'annexe « B » de la présente convention collective pour tout appel d'urgence survenant en dehors de la tournée de surveillance.

b) Lors de la période de déneigement du 15 novembre au 14 avril de l'autre année, l'employé qui effectue la surveillance pour le déneigement du lundi au dimanche reçoit, une prime comme prévu à l'annexe « B » de la présente convention collective (une (1) journée normale de travail égale seize (16) heures de surveillance et une (1) journée en dehors de l'horaire régulier normal de travail égale vingt-quatre (24) heures).

25.03 Frais de cellulaire

Lorsque l'employeur détermine qu'un employé doit utiliser son téléphone cellulaire personnel dans le cadre de ses fonctions et qu'il ne lui en fournit pas un, il lui rembourse un montant de trente dollars (30,00 \$) par mois pour l'utilisation de son cellulaire personnel.

ARTICLE 26 VÊTEMENTS ET OUTILS

26.01 L'achat et l'entretien des vêtements prévu à l'Annexe C sont pris en charge par l'employeur.

26.02 Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'employeur et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.

26.03 L'employeur fournit à l'employé tous les outils nécessaires pour le travail qu'il doit accomplir. L'employeur demeure propriétaire de ces outils.

ARTICLE 27 CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE

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

L'employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale pourvu que ce contrat de sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail des employés de l'employeur, et ce, pour tout employé dont le nom apparaît à l'annexe A et n'empêche pas le rappel des employés déjà mis à pied.

27.02 Tout travail de quelque nature qu'il soit actuellement exécuté en tout ou en partie par les employés de la municipalité de la Guadeloupe continuera à être effectué par ceux-ci.

ARTICLE 28 PROTECTION JUDICIAIRE

28.01 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de l'employeur.

28.02 L'employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de fautes lourdes, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source pourvu que l'employé:

- a) ait donné, dès raisonnablement que possible, par écrit, à l'employeur, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) n'est admise aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) cède à l'employeur ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'employeur à cette fin, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par l'employeur.

ARTICLE 29 PERFECTIONNEMENT

29.01 Si l'employé suit un cours à la demande de l'employeur, celui-ci lui paie cent pour cent (100 %) de ses frais d'inscriptions. Durant ce cours, l'employé bénéficie d'un congé avec solde, lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

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

ARTICLE 30 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 30.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.
- 30.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 30.03 L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité aux fins de protéger les employés contre les accidents et les maladies industrielles.

ARTICLE 31 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 31.01 L'employeur paie à l'employé incapable de travailler à la suite d'une lésion professionnelle reconnue par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)* quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net au titre de l'indemnité de remplacement de revenu qui est versée par la *CNESST* pendant une période d'au plus trente semaines
- Pour bénéficier de ce qui précède, l'employé doit autoriser la *CNESST* à émettre le chèque d'indemnité de remplacement de revenu au nom de l'employeur. Il est entendu que les avances versées par l'employeur au nom de la *CNESST* en vertu du présent article sont traitées en tout temps comme une dette de l'employé vis-à-vis de l'employeur.
- 31.02 Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, dans la mesure du possible, à les faire transporter, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 31.03 L'employeur met à la disposition des employés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

ARTICLE 32 ASSURANCE SALAIRE - MALADIE - VIE

- 32.01 À l'expiration du régime d'assurance collective présentement en vigueur, l'employeur s'engage à:
- a) maintenir en vigueur un régime d'assurance comportant au moins les mêmes bénéfices et avantages, les employés assumant cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime; la contribution financière de l'employé s'appliquant d'abord au paiement de la prime pour l'assurance salaire;
 - b) L'assurance maladie sera analysée paritairement dans le but de s'assurer d'obtenir le maximum pour les coûts actuel ou moindre.

Ensuite, avant chaque renouvellement, les parties analyseront et discuteront des modalités du régime en place en ayant comme objectif d'en obtenir le maximum pour les coûts engendrés.

- c) la participation au régime d'assurances collectives est obligatoire pour tous les employés réguliers. Cependant, un employé peut y participer en partie seulement à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurances collectives comportant des prestations similaires ;
- d) l'employeur déduit de la paie de chaque employé la part de la prime payable par celui-ci;
- e) l'employé et l'employeur prennent entente sur les modalités de paiement de sa partie d'assurance pendant son absence.

32.02 Dans le cas d'absence due à la maladie, l'employé qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie d'un maximum de six (6) jours de congé de maladie qui lui sont crédités au premier janvier de chaque année.

Dans le cas d'un nouvel employé, le crédit de congé de maladie est accordé à raison d'une demi-journée par mois entre sa date d'entrée en fonction et le 31 décembre suivant avec un maximum de six jours de congé de maladie.

Un employé reçoit donc son salaire normal pour la durée de l'absence durant un congé de maladie auquel il a droit.

32.03 Les jours de congé de maladie non utilisés au 31 décembre d'une année civile sont monnayés dans les quinze (15) jours suivants le 31 décembre.

32.04 Une (1) fois par année, l'employeur paie un examen de la vue aux employés.

ARTICLE 33 RÉGIME D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF

33.01 L'employeur s'engage à contribuer à un R.E.E.R. (Régime enregistré d'épargne retraite) collectif pour les employés visés, dans une proportion de cinq pour cent (5 %) du salaire régulier. L'employé verse le même montant.

33.02 Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, lors de maladie ou d'accident, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'acte criminel, pour les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales l'employé peut continuer de contribuer au régime de retraite et dans ces cas, l'employeur continue de verser sa quote-part des primes pendant la période prévue.

ARTICLE 34 RETRAITE PROGRESSIVE

34.01 À la suite d'une demande écrite formulée à l'employeur trois (3) mois à l'avance, un employé peut bénéficier d'une retraite progressive à compter de cinquante-cinq (55) ans ou plus et de moins de soixante-dix (70) ans afin de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de retraite.

34.02 L'employé visé par une retraite progressive maintient son poste ou est déplacé sur un autre poste selon les besoins du service, et occupe dorénavant un emploi à temps partiel.

Le salaire de l'employé visé par une retraite progressive est maintenu selon le taux en vigueur pour la fonction qu'il occupait le jour avant le début de la retraite progressive et est indexé au taux et selon les conditions prévues à l'article 23.02.

- 34.03 Un employé à la retraite progressive devra quitter pour la retraite trois (3) ans après le début de la retraite progressive de ce dernier.
- 34.04 L'employé visé par une retraite progressive est considéré comme ayant un statut à temps complet aux fins de l'application de la convention collective.
- 34.05 Un employé peut maintenir son lien d'emploi avec l'employeur après avoir obtenu l'âge légal de la retraite, mais conformément aux dispositions de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* (L.R.Q.,c. R-9)
- 34.06 Les modalités de départ à la retraite progressive de l'employé seront entendues par lettre d'entente entre les parties avec copie au syndicat et sans s'y limiter comprendront les éléments suivants :
- a) L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur, en tenant compte de ses besoins, et avec *Retraite Québec*.
 - b) À la fin de l'entente, l'employé prend sa retraite.
 - c) Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins soixante pour cent (60 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle de l'employé à temps complet. Ce pourcentage doit-être mentionné dans la demande initiale.
 - d) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre l'employé et l'employeur et ne peut pas varier à moins d'entente. De plus, l'employeur et l'employé peuvent convenir en cours de l'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail
 - e) L'employé continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
 - f) L'employé bénéficie, au prorata de sa prestation de travail, des avantages d'un employé à temps plein, notamment en ce qui a trait aux congés de maladie, congés spéciaux, jours fériés et vacances annuelles.
 - g) Pendant la durée de l'entente, l'employé et l'employeur versent les cotisations au régime d'épargne-retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que l'employé accomplissait avant le début de l'entente.
 - h) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée doit participer à l'assurance collective en vigueur selon les normes applicables.

34.07 Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- Retraite ;
- Décès ;
- Démission ;
- Congédiement ;
- Désistement avec l'accord de l'Employeur ;
- Invalidité permanente reconnue par *Retraite Québec*.

ARTICLE 35 **FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE**

35.01 Dans le cas de fusion, annexion ou changement des structures juridiques de l'employeur, ce dernier convient, de concert avec le syndicat, de faire tous les efforts nécessaires dans l'objectif de protéger les droits des employés dans telle nouvelle structure. L'employeur s'engage à faire des représentations auprès de la nouvelle municipalité pour que cette dernière respecte les conditions de la présente convention collective.

ARTICLE 36 **DURÉE DE LA CONVENTION**

36.01 La convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2028. Les salaires prévus à l'annexe « B » sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024.

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

36.03 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la convention collective. De même que toutes les lettres d'entente que les parties peuvent signer au cours de la durée de la présente convention collective en font aussi partie intégrante.

36.04 Rétroactivité

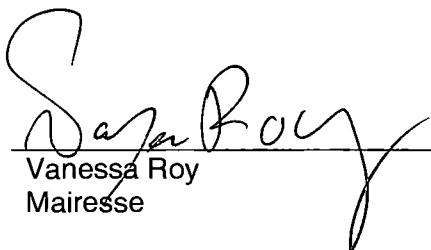
L'employeur convient de remettre aux employés et aux retraités, dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, le montant de rétroactivité dû à chaque salarié par suite des ajustements de salaire tant sur les heures normales que sur les heures supplémentaires ainsi que les primes prévues à l'article 25.

SIGNATURE DE LA CONVENTION

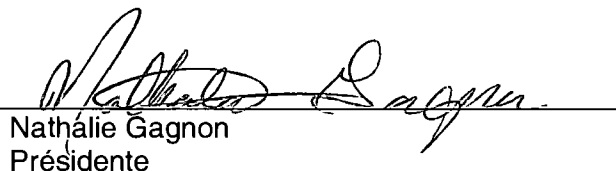
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 05^e jour du mois de juin de l'année 2024.

LA MUNICIPALITÉ DE LA GUADELOUPE

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3887**



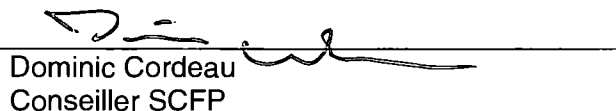
Vanessa Roy
Mairesse



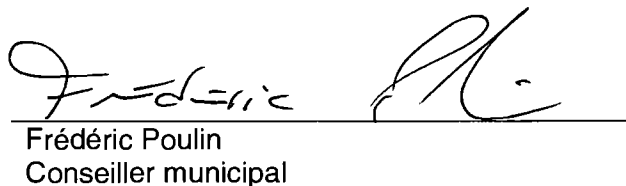
Nathalie Gagnon
Présidente



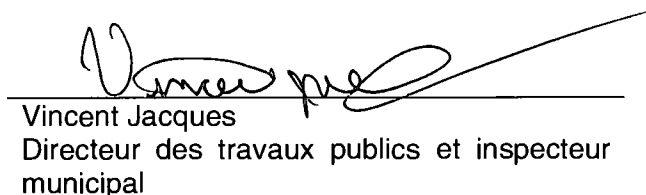
François Nadeau
Directeur général et greffier-trésorier



Dominic Cordeau
Conseiller SCFP



Frédéric Poulin
Conseiller municipal



Vincent Jacques
Directeur des travaux publics et inspecteur
municipal



Marc-André Paré CRHA
Conseiller patronal

ANNEXE « A »

LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM, PRÉNOM	STATUT	FONCTION	DATE D'ANCIENNETÉ
	Temps complet	Technicien en eau potable et eaux usées et chef d'équipe	1984-05-01
	Temps complet	Greffière-trésorière adjointe	1992-02-17
	Temps complet	Adjointe de direction	2010-01-01
	Temps complet	Journalière d'entretien général	2010-11-23
	Temps partiel	Brigadier	2017-04-10
	Temps complet	Adjointe administrative et responsable des communications	2018-06-26
	Auxiliaire	Journalier d'entretien général	2018-10-01
	Auxiliaire	Journalier d'entretien général (28 semaines) Journalier aux travaux publics (20 semaines)	2021-11-08
	Temps complet	Responsable de l'entretien des bâtiments, espaces verts et des équipements	2023-04-03
	Auxiliaire	Journalier d'entretien général	2023-10-10
	Temps partiel	Brigadier	2023-12-14
	Temps complet	Responsable loisirs, culture et vie communautaire	2024-03-11
	Temps complet	Adjointe administrative	2024-03-25
	Auxiliaire	Brigadière	2024-05-08

ANNEXE « B »

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Classe	Fonctions
1	➤ Brigadier
2	➤ Aucune
3	➤ Journalier d'entretien général
4	➤ Journalier aux travaux publics
5	➤ Journalier-chauffeur aux travaux publics ➤ Adjointe administrative
6	➤ Responsable loisirs, culture et vie communautaire ➤ Journalier-opérateur aux travaux publics
7	➤ Adjointe administrative et responsable des communications ➤ Adjointe de direction ➤ Responsable de l'entretien des bâtiments, des espaces verts et des équipements
8	➤ Technicien en eau potable et eaux usées et chef d'équipe ➤ Greffière-trésorière adjointe

PRIMES

	Jour sur semaine	Jour de fin de semaine ou jour férié
Prime de remplacement surveillance Article 25.01 a) Article 25.02 b) et c)	25\$/jour	35\$/jour
Prime de surveillance eau potable et eaux usées Article 25.02 b)	25\$/jour	35\$/jour
Prime de surveillance déneigement Article 25.02 c)	25\$/jour	35\$/jour

Salaires 2024				
Classes	Échelon 1 (85% du taux de salaire)	Échelon 2 (90% du taux de salaire)	Échelon 3 (95% du taux de salaire)	Échelon 4 (100% du taux de salaire)
1	18,74 \$	19,84 \$	20,94 \$	22,05 \$
2	19,96 \$	21,13 \$	22,30 \$	23,48 \$
3	21,25 \$	22,50 \$	23,75 \$	25,00 \$
4	22,64 \$	23,97 \$	25,30 \$	26,63 \$
5	24,11 \$	25,53 \$	26,95 \$	28,37 \$
6	25,67 \$	27,18 \$	28,69 \$	30,20 \$
7	27,35 \$	28,96 \$	30,56 \$	32,17 \$
8	29,12 \$	30,83 \$	32,55 \$	34,26 \$

- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2025 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2023 à septembre 2024, + 0,50%, avec un minimum de 2,5% et un maximum de 3,75%.
- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2026 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2024 à septembre 2025, + 0,50%, avec un minimum de 2,5% et un maximum de 3,5%.
- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2027 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2025 à septembre 2026, + 0,50%, avec un minimum de 2,5% et un maximum de 3,5%.
- ❖ Les salaires sont majorés le 1^{er} janvier 2028 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Québec, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2026 à septembre 2027, + 0,50%, avec un minimum de 2,5% et un maximum de 3,5%.

ANNEXE « C »

VÊTEMENTS ET OUTILS

EMPLOYÉS (sauf pour les employés de bureau)

- Bottes de caoutchouc avec protection;
- Gants de caoutchouc isolés;
- Salopettes pour l'été et pour l'hiver;
- Habits de pluie;
- Chapeaux de sécurité (avec doublures diverses);
- Bottes de sécurité (300\$ par année) ;
- Couvre-chaussures ;
- Gants de travail;
- Couvre-tout de travail.

L'employeur rembourse un maximum de 300\$ par année à chaque employé, sur présentation des pièces justificatives, pour l'achat de pantalons et chemises de travail. (Concerne les employés au service de l'aqueduc).

LETTRE D'ENTENTE #1

AJUSTEMENT DU PAIEMENT DES PRIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

entre

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3887

- et -

La Municipalité de La Guadeloupe

OBJET : Ajustement du paiement des primes d'assurance collective

ATTENDU QUE parmi les avantages sociaux se retrouve le paiement de cinquante pour cent (50 %) du coût des primes d'assurance collective;

ATTENDU QUE Mme [REDACTED] a payé plus de cinquante pour cent (50 %) du montant des primes d'assurance collective pour l'année en cours;

ATTENDU QU' il a été recommandé par l'assureur de procéder de la sorte compte tenu que les indemnités de remplacement de revenus qu'elle aurait pu devoir percevoir auraient été imposables.

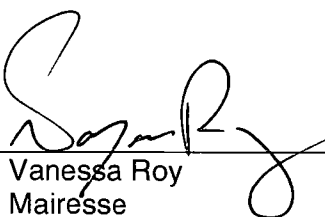
Les parties conviennent de ce que qui suit :

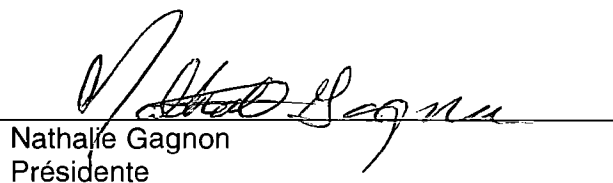
1. La Municipalité rembourse à Madame [REDACTED] l'excédent de la prime payée par cette dernière pour l'année en cours.
2. Le montant du remboursement est établi en faisant la différence entre les primes payées par Madame [REDACTED] et celles qui auraient dû être payées par la Municipalité pour celle-ci tout au long de l'année en cours, selon les dispositions de l'article 31 de la présente convention collective.

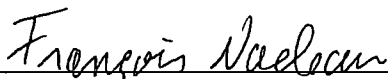
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5^e jour du mois de juin de l'année 2024.

LA MUNICIPALITÉ DE LA GUADELOUPE

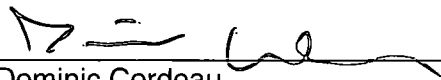
**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3887**


Vanessa Roy
Mairesse

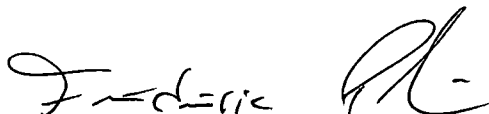

Nathalie Gagnon
Présidente



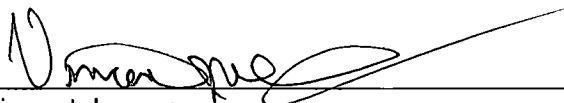
François Nadeau
Directeur général et greffier-trésorier



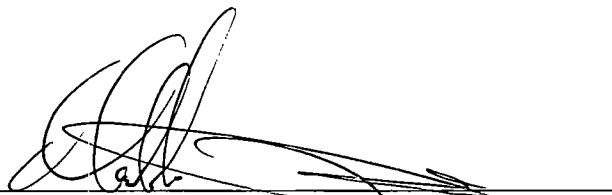
Dominic Cordeau
Conseiller SCFP



Frédéric Poulin
Conseiller municipal



Vincent Jacques
Directeur des travaux publics et inspecteur
municipal



Marc-André Paré CRHA
Conseiller patronal