



FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS

CONVENTION COLLECTIVE TYPE

intervenue entre le

SYNDICAT

(ci-après appelé « le syndicat »)

et

EMPLOYEUR

(ci-après appelée « l'employeur »)

1^{er} janvier _____ au 31 décembre _____

TERMINOLOGIE UTILISÉE

- Personne salariée
- Personne salariée régulière à temps complet
- Personne salariée régulière à temps partiel
- Personne salariée occasionnelle
- Poste
- Poste définitivement vacant
- Poste temporairement vacant
- Classification salariale
- Appellation d'emploi
- Supplantation
- Représentant syndical
- Période d'essai
- Période probatoire
- Jour
- Jour ouvrable
- Jour programmé
- Sans traitement
- Avec traitement
- Bénéfices
- Maladie, accident ou lésion professionnelle
- Taux majoré de cinquante pour cent (50 %) ou cent pour cent (100 %)
- Hiérarchie :
 1. Article (ex : article 15)
 2. Clause (ex : clause 15.02)
 3. Alinéa (ex : alinéa a) de la clause 15.02)
 4. Paragraphe (ex : le 2^e paragraphe de l'alinéa a))

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION	9
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	10
ARTICLE 4 – DROIT DE LA DIRECTION	11
ARTICLE 5 – PROTECTION DU TRAVAIL COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	12
ARTICLE 6 – FUSION OU ANNEXION, FUSIONNEMENT OU CHANGEMENT DE SERVICE.....	13
ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	14
ARTICLE 8 – PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	15
ARTICLE 9 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	18
ARTICLE 10 – COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	19
ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	21
ARTICLE 12 – ARBITRAGE	22
ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	23
ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ.....	24
ARTICLE 15 – MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	26
ARTICLE 16 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	29
ARTICLE 17 – HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	32
ARTICLE 18 – CONGÉ DE MALADIE	34
ARTICLE 19 – CONGÉ ANNUEL	35
ARTICLE 20 – JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS	37
ARTICLE 21 – CONGÉ SANS TRAITEMENT	39
ARTICLE 22 – CONGÉS SPÉCIAUX	40
ARTICLE 23 – CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES	42
ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE	45
ARTICLE 25 – RÉGIME DE RETRAITE	46
ARTICLE 26 – RÉMUNÉRATION.....	48
ARTICLE 27 – NOUVELLE APPELLATION D'EMPLOI.....	50
ARTICLE 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	51
ARTICLE 29 – FORMATION	52
ARTICLE 30 – SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL.....	53
ARTICLE 31 – VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	54
ARTICLE 32 – REMBOURSEMENT DES FRAIS	55
ARTICLE 33 – PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE	56
ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	57
ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ	58
ANNEXE « B » APPELLATIONS D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE	59
ANNEXE « C » HORAIRE DE TRAVAIL DU SERVICE DES LOISIRS	60

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.01 Employeur

Désigne _____.

1.02 Syndicat

Désigne le Syndicat des travailleuses et travailleurs de _____ (CSN).

1.03 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

1.04 Période probatoire

Toute nouvelle personne salariée est soumise à la période probatoire suivante :

- Six cent quarante (640) heures travaillées à taux régulier pour la personne salariée qui est rattachée à un service dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.
- Cinq cent soixante (560) heures travaillées à taux régulier pour la personne salariée qui est rattachée à un service dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures.

La personne salariée en période probatoire est régie par la présente convention collective mais ne peut recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage en cas de congédiement.

1.05 Personne salariée régulière

Désigne toute personne salariée dont l'emploi est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers de l'employeur. Cette personne salariée travaille sur une base annuelle.

1.06 Personne salariée régulière à temps complet

Désigne toute personne salariée régulière qui occupe un poste à temps complet comportant une semaine normale de travail telle que mentionnée à l'article 16.

1.07 Personne salariée régulière à temps partiel

Désigne la personne salariée régulière qui occupe un poste avec une semaine de travail inférieure à la semaine normale de travail telle que mentionnée à l'article 16.

La personne salariée régulière à temps partiel a droit aux bénéfices prévus à la convention collective, à l'exception du paiement des congés de maladie, des congés mobiles, des jours chômés et payés et de la protection du régime d'assurance collective, pour lesquels elle reçoit une indemnité compensatrice représentant _____ pour cent (___ %) de son salaire régulier, laquelle lui est remise à chaque période de

paie. Cependant, si la personne salariée régulière à temps partiel est éligible à l'assurance collective, elle doit adhérer au régime et l'indemnité compensatrice ci-haut mentionnée est réduite à _____ pour cent (__%).

Chaque année, après la remise de la liste d'ancienneté prévue à la clause 13.03, les parties se rencontrent en comité de relations de travail afin d'évaluer l'utilisation des personnes salariées régulières à temps partiel et l'opportunité d'ouvrir des postes réguliers à temps complet.

1.08 Personne salariée occasionnelle

Désigne toute personne salariée qui a pour rôle de remplacer pour la durée totale de l'absence un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou d'effectuer un surcroît temporaire de travail n'excédant pas six (6) mois consécutifs.

La personne salariée occasionnelle a droit aux bénéfices prévus à la convention collective à l'exception de ce qui suit :

- a) La personne salariée occasionnelle n'a pas droit au paiement des congés de maladie, des congés mobiles, des jours chômés et payés et de la protection du régime d'assurance collective, pour lesquels elle reçoit une indemnité compensatrice représentant _____ pour cent (__ %) de son salaire régulier, laquelle lui est remise à chaque période de paie. De plus, elle reçoit également à chaque période de paie, l'indemnité du congé annuel à laquelle elle a droit en vertu de ses années de service.
- b) La personne salariée occasionnelle n'accumule pas d'ancienneté. Cependant, une liste comprenant le nom des personnes salariées occasionnelles est constituée afin de départager leur rang de rappel au travail et de mise à pied. Le rang de rappel au travail ou de mise à pied entre les personnes salariées occasionnelles sur la liste de rappel est établi selon le nombre d'heures travaillées depuis leur embauche. La priorité de travail revient à la personne salariée occasionnelle qui a travaillé le plus d'heures.

Cette liste indique également les éléments suivants :

- La date d'entrée en fonction;
- L'appellation d'emploi;
- Le service d'appartenance;
- Le secteur d'appartenance;
- La durée prévue de l'embauche;
- Si elle est embauchée pour un surcroît temporaire de travail ou le remplacement d'une personne salariée régulière;
- Si elle est embauchée sur une base à temps complet ou à temps partiel;

- Le nombre d'heures travaillées depuis l'embauche.
- c) La personne salariée occasionnelle perd son rang de rappel sur la liste pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- i) Si elle quitte volontairement son emploi;
 - ii) Si elle est congédiée pour une cause juste et suffisante;
 - iii) Si elle ne se présente pas au travail suite à trois (3) rappels au travail consécutifs. Les rappels au travail effectués dans la même semaine constitue un seul et même rappel pour les fins d'application de la présente clause;
 - iv) Si elle est mise à pied pour un période de vingt-quatre (24) mois;
 - v) Si elle est absente du travail pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle pour une période excédant trente-six (36) mois.

Malgré ce qui précède, une personne salariée peut exprimer sa non-disponibilité sur la liste de rappel pour une période maximale de six (6) mois consécutifs par année.

L'employeur ne peut utiliser les services d'une personne salariée occasionnelle lorsqu'une personne salariée régulière à temps partiel de la même appellation d'emploi est disponible pour effectuer le travail demandé.

Chaque année, après la remise de la liste d'ancienneté prévue à la clause 14.03, les parties se rencontrent en comité de relations de travail afin d'évaluer l'utilisation des personnes salariées occasionnelles et l'opportunité d'ouvrir des postes réguliers.

1.09 Promotion

Désigne le transfert d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une classification salariale plus élevée.

1.10 Mutation

Désigne le transfert d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une classification salariale identique.

1.11 Rétrogradation

Désigne le transfert d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une classification salariale moins élevée.

1.12 Jour

À moins de stipulation contraire le mot « jour » signifie jour civil.

1.13 Jour ouvrable

Jour compris du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les jours chômés et payés.

1.14 Jour programmé

Jour prévu à l'horaire de travail de la personne salariée.

1.15 Annexes et lettres d'entente

Désigne l'ensemble des annexes et lettres d'ententes qui font partie intégrante de la présente convention collective.

1.16 Poste

Désigne l'affectation régulière d'une personne salariée à l'intérieur d'une appellation d'emploi, d'un service, d'un secteur et d'un horaire de travail donné. Toute personne salariée régulière est titulaire d'un poste.

1.17 Services (voir organigramme de la ville ou de la municipalité)

Aux fins de la présente convention collective, les services sont les suivants :

a) **Service des travaux publics**

Les secteurs du service des travaux publics sont :

- Voirie
- Parcs
- Aqueduc et égouts

b) **Service de l'administration**

Les secteurs du service de l'administration sont :

- Comptabilité
- Inspection
- Secrétariat

c) **Service des loisirs**

Les secteurs du service des loisirs sont :

- Bibliothèque
- Aréna

1.18 Conjoints

Désigne deux personnes :

- a) Qui sont mariées ou en union civile et cohabitent;
- b) Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) Qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.19 Prorata

Désigne la proportion des heures rémunérées depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours, à l'exception des heures supplémentaires, par rapport à mille huit cent vingt (1820) heures pour la personne salariée dont la semaine normale du service est de trente-cinq (35) heures et de deux mille quatre-vingts (2080) heures pour la personne salariée dont la semaine normale du service est de quarante (40) heures.

ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour but de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur, le syndicat et les personnes salariées, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables, assurer dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des personnes salariées et faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés dans l'application de cette convention.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul représentant, mandataire et agent négociateur de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation.
- 3.02 L'employeur ne conclut aucune entente individuelle relative aux conditions de travail avec une personne salariée à moins d'entente avec le syndicat.

ARTICLE 4 – DROIT DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02 L'employeur s'engage à ne pas exercer son droit de direction de façon arbitraire ou déraisonnable.
- 4.03 L'employeur doit aviser le syndicat avant l'entrée en vigueur de nouvelles politiques et règlements. Le cas échéant, une copie de ces politiques et règlements est remise au syndicat.

Sur demande, l'employeur achemine au syndicat copie de toute politique et règlement en vigueur.

ARTICLE 5 – PROTECTION DU TRAVAIL COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

5.01 Personnes non comprises dans l'unité de négociation

Les personnes non comprises dans l'unité de négociation ne peuvent accomplir le travail exécuté par des personnes salariées qui sont assujetties à la présente convention collective, sauf dans les cas suivants :

- a) Dans les cas d'urgence;
- b) Lorsqu'il est nécessaire d'entraîner des personnes salariées;
- c) Lorsqu'aucun salarié capable d'effectuer le travail concerné n'est disponible.

Dans ces cas, aucun travail ne doit être exercé de façon régulière par les personnes non comprises dans l'unité de négociation.

5.02 Sous-traitance

L'employeur s'engage à ne pas donner ou céder à forfait, à contrat ou à sous-contrat, le travail exécuté par les personnes salariées de l'unité de négociation si cela a pour effet d'occasionner une ou des mises à pied de personnes salariées régulières, d'empêcher le rappel au travail de personnes salariées régulières, de diminuer les heures de travail de personnes salariées régulières ou d'empêcher de combler un poste définitivement vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire.

ARTICLE 6 – FUSION OU ANNEXION, FUSIONNEMENT OU CHANGEMENT DE SERVICE

- 6.01 En cas de fusion ou d'annexion, de fusionnement ou de changement de service, l'employeur prend arrangement pour que les personnes salariées conservent leur emploi avec leur ancienneté et tous les bénéfices acquis contenus dans cette convention.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7.01 Dispositions incompatibles

Si les dispositions d'une loi deviennent applicables aux personnes salariées régies par la présente convention et accordent des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, seules les dispositions incompatibles sont invalidées et les parties conviennent de se rencontrer afin de négocier un aménagement à l'application des dispositions ainsi invalidées.

7.02 Protection lors de l'exercice d'un droit

Aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles n'est exercée contre une personne salariée, en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

7.03 Harcèlement psychologique

L'employeur et le syndicat conviennent que toute personne salariée a le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'endiguer un tel comportement.

7.04 Accommodement

Si une personne salariée ne peut plus effectuer les tâches de son appellation d'emploi à cause de limitations fonctionnelles permanentes reconnues suite à une maladie, un accident ou une lésion professionnelle, le syndicat et l'employeur conviennent de se rencontrer afin d'examiner les possibilités et tenter d'accueillir la personne salariée.

ARTICLE 8 – PRÉROGATIVES SYNDICALES

8.01 Régime syndical

- a) L'employeur et le syndicat conviennent que toute personne salariée actuelle ou future doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- b) L'employeur n'est pas tenu de remercier de ses services une personne salariée qui est refusée, expulsée ou suspendue comme membre du syndicat. Si l'employeur décide de garder à son service une telle personne salariée, cette dernière est assujettie à l'obligation de l'alinéa e) de la clause 8.01 tout comme si elle était membre du syndicat.
- c) Toute nouvelle personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat en remplissant à cet effet sa demande d'adhésion lors de son embauche et payer à cet effet son droit d'entrée comme prévu par le syndicat.
- d) L'employeur fournit au syndicat, au moment des remises, une liste comprenant les informations suivantes : le nom de la personne salariée, l'appellation d'emploi, le statut d'emploi, la période de paie concernée, le salaire brut gagné pour la période, le montant de la cotisation syndicale, le nombre d'heures travaillées sujet à déductions et le taux horaire de la personne salariée.
- e) L'employeur retient du salaire hebdomadaire de chaque personne salariée régie par la présente convention le montant de la cotisation fixé par le syndicat et en fait remise mensuellement au trésorier du syndicat, accompagnée d'un bordereau indiquant le montant prélevé pour chaque personne salariée, dans les deux (2) semaines suivant la fin du mois.
- f) Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T-4 et Relevé 1 de chaque personne salariée.

8.02 Représentations syndicales

L'employeur reconnaît qu'une personne salariée qui occupe une fonction de représentant syndical a le droit de s'occuper des affaires du syndicat relatives à l'application de la présente convention, pendant les heures de travail, sans perte de traitement, en autant qu'après en avoir précisé la durée, elle obtient l'autorisation de l'employeur avant le début de ses activités. L'employeur ne peut refuser la demande sans motif valable.

Lorsque cette libération est prise afin d'effectuer une enquête de grief, l'employeur autorise également une libération syndicale sans perte de traitement aux personnes salariées impliquées au litige, à raison d'une personne salariée à la fois.

8.03 Conseiller syndical extérieur

Si le syndicat requiert les services d'un conseiller de l'extérieur, il en avise l'employeur, celui-ci le reconnaît et lui donne accès aux différents lieux de travail.

En tout temps, le syndicat peut être accompagné par le conseiller de l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions.

8.04 Convocation d'une personne salariée

Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation par un représentant de l'employeur.

8.05 Libérations syndicales internes

Deux (2) représentants désignés par le syndicat peuvent, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de leur travail, et ce, sans perte de traitement, pour la période de temps requise à l'occasion de :

- a) Deux (2) jours pour la préparation du projet de négociation de la convention collective;
- b) Les séances de négociation ou de conciliation de la convention collective;
- c) Discussions avec l'employeur relatives à des griefs ou mécontentes;
- d) Discussions avec l'employeur lors des comités paritaires prévus à la présente convention collective.

Un (1) représentant désigné par le syndicat peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail, et ce, sans perte de traitement, pour la période de temps requise à l'occasion d'audience en arbitrage de griefs, à la Commission des relations de travail ou à la Commission des lésions professionnelles. La ou les personnes salariées impliquées et les témoins sont également libérés sans perte de traitement.

8.06 Libérations syndicales externes

Deux (2) représentants du syndicat peuvent, après avoir donné un préavis de cinq (5) jours à l'employeur, s'absenter de leur travail pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux, à de la formation ou à des activités syndicales externes pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année de convention pour l'ensemble des membres du syndicat. Les dix (10) premiers jours sont sans perte de traitement. Pour les jours accordés aux frais du syndicat, l'employeur paie les journées et le syndicat le rembourse. Un troisième (3^e) représentant peut être libéré lorsque possible.

8.07 Congé sans traitement – libération syndicale de longue durée

Une personne salariée élue à un poste électif d'un organisme affilié à la CSN ou une personne salariée embauchée à titre de personne salariée de la CSN a droit à un congé sans traitement.

En tout temps pendant son congé sans traitement et moyennant un préavis de quinze (15) jours écrit à l'employeur, la personne salariée peut reprendre son poste.

Si le poste de la personne salariée est aboli pendant son congé sans traitement, elle peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de supplantation.

8.08 Assemblée syndicale

L'employeur autorise le syndicat à tenir ses assemblées syndicales dans les locaux de l'employeur désignés à cet effet, et ce, sans frais.

8.09 Tableau d'affichage

Les avis du syndicat signés par un représentant syndical peuvent être affichés sur un tableau prévu à cet effet. Ce tableau doit être verrouillé et le syndicat en détient la clé.

8.10 Procès-verbaux

L'employeur achemine au syndicat copie des procès-verbaux des assemblées du conseil municipal.

8.11 Droit d'accès à l'information

- a) Le syndicat a un droit d'accès à tous les documents que possède la municipalité. Ce droit ne s'étend pas aux notes personnelles inscrites sur un document, ni aux esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature.
- b) Le droit d'accès à un document s'exerce par consultation sur place pendant les heures normales de travail, et ce, sans perte de traitement. Le droit d'accès est autorisé après avoir donné un préavis de cinq (5) jours ouvrables à l'employeur.
- c) Le syndicat peut également obtenir copie du document, à moins que sa reproduction ne nuise à sa conservation ou ne soulève des difficultés pratiques sérieuses en raison de sa forme. L'employeur doit transmettre la copie du document dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables suivant la demande.
- d) À la demande du syndicat, un document informatisé doit être communiqué sous la forme d'une transcription écrite et intelligible.
- e) L'accès à un document est gratuit. Toutefois, des frais n'excédant pas le coût de sa transcription, de sa reproduction ou de sa transmission peuvent être exigés par l'employeur.

ARTICLE 9 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 9.01 Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants désignés par le syndicat et a comme mandat :
- a) Discussions relatives à des griefs ou mécontentes;
 - b) Discussions relatives aux conditions ou aux relations de travail;
 - c) Discussions relatives à l'organisation du travail;
 - d) Discussions liées à tout autre sujet d'intérêt commun.
- 9.02 Les rencontres du comité de relations de travail sont tenues au moins quatre (4) fois par année, à une heure convenue entre les parties. Ces réunions se tiennent durant les heures d'ouverture de l'hôtel de ville et sont tenues dans les quinze jours (15) suivant la demande.
- 9.03 Les sujets sont mis à l'ordre du jour par l'une ou l'autre des parties et doivent être communiqués au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 9.04 L'employeur achemine le procès-verbal de la rencontre dans les quinze (15) jours de la réunion.

ARTICLE 10 – COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

10.01 Le comité de santé et sécurité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants désignés par le syndicat et a comme mandat :

- a) De choisir le médecin responsable des services de santé;
- b) D'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu du paragraphe précédent;
- c) D'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- d) De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des personnes salariées;
- e) De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- f) De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les personnes salariées de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
- g) De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- h) De transmettre à la Commission de la santé et de la sécurité du travail les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- i) De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
- j) De recevoir les suggestions et les plaintes des personnes salariées;
- k) De recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués chez l'employeur;
- l) De recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, l'Agence et la Commission;
- m) D'effectuer des tournées d'inspection.

10.02 Les rencontres du comité de santé et sécurité sont tenues au moins quatre (4) fois par année, à une heure convenue entre les parties. Ces réunions se tiennent durant les heures d'ouverture de l'hôtel de ville et sont tenues dans les quinze (15) jours suivant la demande.

- 10.03 Les sujets sont mis à l'ordre du jour par l'une ou l'autre des parties et doivent être communiqués au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 10.04 L'employeur achemine le procès-verbal de la rencontre dans les quinze (15) jours de la réunion.
- 10.05 L'employeur met à la disposition du comité de santé et sécurité, la documentation et les statistiques nécessaires au bon fonctionnement du comité de même que tout rapport d'étude, d'enquête ou travaux qu'il a en sa possession concernant la santé et la sécurité des personnes salariées.

ARTICLE 11 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 C'est la ferme intention des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible tout grief lié à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.
- 11.02 Toute personne salariée peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :
- a) La personne salariée soumet le grief par écrit au représentant de l'employeur dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eu;
 - b) Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans ce cas, il doit se conformer à la procédure prévue à l'alinéa a) de la clause 11.02;
 - c) L'employeur transmet sa réponse par écrit à la personne salariée et au syndicat dans les trente (30) jours de la date de la réception du grief.
- 11.03 Une personne salariée qui quitte le service de l'employeur conserve un droit de grief sur les sommes qui pourraient lui être dues par application de la présente convention.
- 11.04 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage, ou avant la soumission d'un grief, doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur. Cette entente lie le syndicat, l'employeur et les personnes salariées.
- 11.05 Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 11.06 L'employeur est assujéti à la même procédure et aux mêmes délais lors du dépôt d'un grief patronal.

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

- 12.01 Un grief qui n'est pas réglé durant la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage peut être porté à l'arbitrage, et ce, dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue à l'alinéa c) de la clause 11.02 ou de l'expiration de ce délai. La partie qui porte le grief à l'arbitrage doit envoyer l'avis de référence à l'autre partie.
- 12.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, la partie qui porte le grief à l'arbitrage doit s'adresser au ministre du Travail afin qu'il désigne un arbitre conformément au *Code du travail*.
- 12.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelques décisions qui peuvent entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.
- 12.04 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances.
- 12.05 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon équitable et progressive sous réserve cependant de la gravité de la faute commise.
- 13.02 L'employeur remet un avis écrit pour confirmer la mesure disciplinaire à une personne salariée lorsqu'il y a lieu. La copie de l'avis est remise simultanément au syndicat. Cet avis indique les motifs et la sanction imposée à la personne salariée.
- 13.03 Toute mesure disciplinaire doit être remise à la personne salariée dans les trente (30) jours suivant la connaissance par l'employeur des faits à l'origine de la mesure disciplinaire.
- 13.04 L'employeur peut réprimander, suspendre ou congédier une personne salariée pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 13.05 Aucune mesure disciplinaire écrite ne doit être versée au dossier d'une personne salariée sans que celle-ci en soit informée. Si la personne salariée est appelée à certifier par sa signature qu'elle a reçu pareille mesure disciplinaire, sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.
- 13.06 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'une personne salariée ne peut être invoquée si elle est datée de plus de douze (12) mois.
- 13.07 Au plus tard sept (7) jours après la réception d'une demande écrite de la personne salariée adressée au supérieur immédiat, l'employeur permet à cette personne salariée de consulter son dossier et d'en obtenir une copie sans frais. Le syndicat peut effectuer la même demande si une autorisation écrite de la personne salariée est produite.
- 13.08 Une personne salariée doit être accompagnée d'un représentant du syndicat lors de toute rencontre de nature disciplinaire.

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

14.01 Reconnaissance de l'ancienneté

Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'une personne salariée régulière signifie la durée de service continu avec l'employeur par cette personne salariée dans l'unité de négociation à compter de sa date d'embauche comme personne salariée régulière.

14.02 Embauche simultanée

Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées obtiennent un poste régulier à la même date, l'ordre d'ancienneté s'établit à l'embauche par un tirage au sort. Ce tirage est fait en présence de l'employeur, des personnes salariées concernées et d'un représentant du syndicat.

14.03 Liste d'ancienneté

L'employeur affiche, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et, par la suite, vers le 31 janvier de chaque année, une liste d'ancienneté des personnes salariées couvertes par la présente convention et il en remet une copie au syndicat. Cette liste indique le nom et le prénom de la personne salariée, le service, le secteur, l'appellation d'emploi ainsi que le statut, la date d'ancienneté et la date d'embauche. Aussi, une telle liste d'ancienneté est remise au représentant syndical qui en fait la demande.

L'employeur procède de la même façon pour la liste de rappel des personnes salariées occasionnelles.

14.04 Liste générale

Vers le 31 janvier de chaque année, l'employeur remet au syndicat une liste indiquant le nom des personnes salariées, leur adresse et leur numéro de téléphone.

14.05 Changement d'adresse

En tout temps, une personne salariée doit aviser immédiatement l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, et ce, même durant une mise à pied. Une copie est remise simultanément au syndicat.

14.06 Perte d'ancienneté

Une personne salariée régulière perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) Si elle quitte volontairement son emploi;
- b) Si elle est congédiée pour une cause juste et suffisante;
- c) Si elle est absente de son travail sans raison valable pour une période excédant cinq (5) jours programmés consécutifs;

- d) Si elle est mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) Pour la personne salariée régulière, le défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins d'un motif valable dont la preuve lui incombe;
- f) Si elle est absente du travail pour cause de maladie, d'accident ou lésion professionnelle pour une période excédant trente-six (36) mois;

14.07 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté d'une personne salariée régulière continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention ou autorisée par l'employeur ou occasionnée par la maladie, un accident ou une lésion professionnelle, le tout sujet à l'alinéa f) de la clause 14.06.

14.08 Retour au travail

Lors du retour au travail d'une personne salariée régulière suite à une période d'absence pour maladie, accident ou lésion professionnelle, cette personne salariée réintègre son poste avec tous les bénéfices y afférents ou, s'il est aboli, elle peut se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de suppléance.

14.09 Promotion hors de l'unité de négociation

Une personne salariée régulière promue à un poste hors de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté en cas de retour dans l'unité de négociation à l'intérieur d'une période de six (6) mois à compter de la date de sa promotion. Après cette période, elle perd son ancienneté ainsi que son poste.

Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, elle peut se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de suppléance.

ARTICLE 15 – MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 Poste définitivement vacant ou création d'un nouveau poste

- a) Un avis concernant tout poste définitivement vacant ou tout nouveau poste créé de façon permanente est affiché à l'intérieur de chaque secteur pendant cinq (5) jours ouvrables et est transmis au syndicat.
- b) L'avis doit indiquer l'appellation d'emploi, les exigences normales du poste, lesquelles doivent être pertinentes et en relation directe avec le poste, le taux de salaire, l'horaire de travail, le service et le secteur d'appartenance, la description des tâches et la date d'entrée en fonction.
- c) L'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour informer les personnes salariées absentes ou en mise à pied lorsqu'il y a affichage d'un poste. Toute personne salariée peut, à l'occasion de l'affichage, poser sa candidature.
- d) Le poste est comblé en y nommant la personne salariée régulière qui a le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées qui ont posé leur candidature et qui remplissent les exigences normales du poste à combler.

À défaut de pouvoir combler le poste selon le paragraphe précédent, l'employeur y nomme la personne salariée occasionnelle qui a posé sa candidature et qui occupe le rang le plus haut sur la liste de rappel en autant qu'elle remplisse les exigences normales du poste à combler.

- e) La personne salariée à qui le poste est attribué a droit à une période de familiarisation et d'essai de soixante (60) jours de travail.

Pendant cette période de familiarisation et d'essai, la personne salariée peut retourner à son ancien poste.

L'employeur peut également mettre fin à la période de familiarisation et d'essai si la personne salariée ne démontre pas la compétence requise pour remplir les exigences normales du poste.

La personne salariée occasionnelle qui n'obtient pas le poste retourne à son statut de personne salariée occasionnelle.

En cas d'arbitrage, l'employeur assume le fardeau de prouver qu'une personne salariée n'est pas compétente afin de remplir les exigences normales du poste.

- f) Une personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- g) La personne salariée reçoit le salaire attaché à ce nouveau poste à la date de son entrée en fonction.

15.02 Poste temporairement vacant et surcroît temporaire de travail

a) Dans le cas d'un poste temporairement vacant

Si un poste est temporairement vacant pour une durée de plus de deux (2) mois ou si la vacance est prévue pour une durée de plus de deux (2) mois, l'employeur doit combler le poste et la procédure prévue pour un poste définitivement vacant s'applique. Cependant, à la fin du remplacement, la personne salariée qui obtient le poste doit retourner à son poste régulier ou sur la liste de rappel, selon le cas.

Si le poste est temporairement vacant pour une durée de deux (2) mois ou moins, l'employeur peut combler le poste en l'offrant, tout d'abord, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées régulières du même secteur qui remplissent les exigences normales du poste temporairement vacant pour qui ce remplacement constitue une promotion temporaire. Si le poste temporairement vacant n'est pas comblé de cette façon, l'employeur offre ensuite le poste, selon le rang de la liste de rappel, aux personnes salariées occasionnelles du même secteur qui remplissent les exigences normales du poste.

Nonobstant le paragraphe qui précède, si un poste temporairement vacant pour une durée de deux (2) mois ou moins est celui d'une personne salariée régulière à temps partiel, l'employeur distribue les heures dudit poste entre les autres personnes salariées régulières à temps partiel ou occasionnelles embauchées sur une base à temps partiel du même secteur tel que prévu aux alinéas b) et c) de la clause 16.07.

Une personne salariée régulière affectée à un poste temporairement vacant n'exécute plus les tâches de son poste régulier pour la durée complète du remplacement.

b) Dans le cas d'un surcroît temporaire de travail

Tout surcroît temporaire de travail ou tout travail saisonnier est offert en priorité, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées régulières qui ne détiennent pas la sécurité d'emploi et qui sont en mise à pied pourvu qu'elles remplissent les exigences normales du poste ou du travail à accomplir. Si aucune personne salariée régulière n'est disponible, ce travail est offert, selon le rang de la liste de rappel, aux personnes salariées occasionnelles pourvu qu'elles remplissent les exigences normales dudit poste ou du travail à accomplir.

15.03 Préavis de mise à pied

Une personne salariée mise à pied reçoit de l'employeur un avis à cet effet. Cet avis est de deux (2) semaines si la personne salariée a un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si la personne salariée a de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si la personne salariée a plus de dix (10) ans de service continu. La mise à pied prend effet à l'expiration du délai précité et la personne salariée perçoit son traitement pendant cette période qu'elle remplisse ou non ses tâches.

15.04 Procédure de mise à pied et de supplantation

En cas de réduction des effectifs, l'employeur procède en premier lieu parmi les personnes salariées occasionnelles, conformément à l'ordre de mise à pied prévu à l'alinéa b) de la clause 1.08.

Par la suite, si d'autres réductions d'effectifs sont nécessaires, l'employeur procède parmi les personnes salariées régulières. La personne salariée régulière ayant le moins d'ancienneté dans l'appellation d'emploi touchée est mise à pied.

La personne salariée régulière qui est mise à pied peut supplanter une personne salariée ayant moins d'ancienneté, dans une autre appellation d'emploi, à la condition qu'elle remplisse les exigences normales du poste. La personne salariée supplantée peut à son tour supplanter selon les mêmes conditions.

La personne salariée qui supprime une personne salariée dans une classification salariale inférieure reçoit la rémunération rattachée à cette appellation d'emploi.

La personne salariée qui ne peut supplanter en vertu des paragraphes précédents, est mise à pied conformément à la clause 15.03.

15.05 Procédure de rappel au travail

Dans le cas d'un rappel au travail à la suite d'une mise à pied, la personne salariée régulière qui a supplanté doit retourner à son poste antérieur si ce dernier doit être comblé. Par la suite, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées régulières en autant que la personne salariée puisse remplir les exigences normales du poste à accomplir.

15.06 Sécurité d'emploi

L'employeur reconnaît la sécurité d'emploi aux personnes salariées régulières à temps complet mentionnées à l'annexe « A ». Par conséquent, aucune de ces personnes salariées ne peut être mise à pied pour la durée de la présente convention collective ou voir son poste aboli.

ARTICLE 16 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Service des travaux publics

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 heures.

Cependant, à compter du 1^{er} novembre de chaque année, pour un maximum de quinze (15) semaines, l'employeur peut, aux fins de déneigement, du lundi au vendredi, établir un horaire différent de celui prévu au paragraphe précédent pour les personnes salariées qui occupent l'appellation d'emploi d'opérateur-journalier ou chauffeur-journalier. Cet horaire s'applique pour toute la saison de déneigement.

Lors de la confection des horaires de déneigement, l'employeur offre les circuits et les quarts de travail par ancienneté parmi les personnes salariées des appellations concernées en autant que la personne salariée soit apte à effectuer le circuit choisi.

Entre le lundi suivant la fête nationale du Québec et la vendredi précédant la fête du Travail, la semaine normale de travail est répartie du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 12 h 45 à 16 h 30 et le vendredi de 7 h à midi.

16.02 Service de l'administration

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

Entre le lundi suivant la fête nationale du Québec et la vendredi précédant la fête du Travail, la semaine normale de travail est répartie du lundi au jeudi de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 45 et le vendredi de 8 h à midi.

16.03 Service des loisirs

a) Bibliothèque

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

Toutefois, les personnes salariées de ce secteur peuvent être appelées à travailler de soir ou de fin de semaine compte tenu des heures d'ouverture de la bibliothèque. Le cas échéant, l'horaire normal doit respecter la limite hebdomadaire de trente-cinq (35) heures sur un maximum de cinq (5) journées consécutives de travail. Cet horaire peut comprendre un maximum de deux (2) soirs par semaine et une (1) journée de fin de semaine par mois.

L'horaire de travail couvrant une période de quatorze (14) jours est programmé cinq (5) jours avant le début de ladite période. Le choix d'horaire est offert par ancienneté parmi les personnes salariées régulières du secteur bibliothèque.

b) Aréna

L'horaire de travail prévu à l'annexe « C » s'applique.

Cependant, en période d'inactivité de l'aréna, la semaine normale de travail est celle du service des travaux publics prévue au premier paragraphe de la clause 16.01.

16.04 Période de repos

Les personnes salariées ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail. Cette période de repos doit se prendre sur le lieu du travail.

16.05 Modification des horaires

L'employeur ne peut en aucun cas modifier l'horaire d'une personne salariée sans une entente écrite avec le syndicat.

Lors de la création d'un nouveau poste, l'employeur doit prendre entente avec le syndicat sur l'horaire s'il veut établir un horaire différent de ceux déjà prévus au présent article.

16.06 Garantie d'heures

La semaine et les heures normales de travail prévues aux clauses 16.01, 16.02 et 16.03 constituent une garantie d'heures de travail pour toute personne salariée régulière à temps complet.

16.07 Personnes salariées régulières à temps partiel ou occasionnelles embauchées sur une base à temps partiel

- a) Les personnes salariées régulières à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles embauchées sur une base à temps partiel ne peuvent effectuer moins de trois (3) heures de travail consécutives par prestation de travail. Cependant, cette disposition ne s'applique pas aux personnes salariées qui détiennent une appellation d'emploi de brigadier scolaire. Le cas échéant, la rémunération est de deux (2) heures consécutives par prestation de travail.
- b) Pour les personnes salariées régulières à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles embauchées sur une base à temps partiel, les heures de travail prévisibles couvrant une période de quatorze (14) jours sont programmées cinq (5) jours ouvrables avant le début de ladite période.
- c) La distribution des heures de travail (programmées ou non) des personnes salariées à temps partiel ou des personnes salariées occasionnelles embauchées sur une base à temps partiel est effectuée dans l'ordre suivant :
 - i) On offre les heures par ancienneté parmi les personnes salariées régulières à temps partiel du même secteur pourvu que la personne salariée régulière à temps partiel puisse remplir les exigences normales du poste.

- ii) Par la suite, les heures résiduelles sont offertes par ordre de rappel au travail parmi les personnes salariées occasionnelles embauchées sur une base à temps partiel du même secteur pourvu que la personne salariée puisse remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

17.01 Toutes les heures de travail effectuées par une personne salariée en plus de sa journée normale de travail ou en plus de la semaine normale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires et sont rémunérées au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire régulier de la personne salariée.

17.02 Lorsqu'il y a lieu de faire effectuer des heures supplémentaires en continuité de la journée normale de travail, l'employeur doit l'offrir à la personne salariée régulièrement affectée au travail concerné. Si elle refuse ou si plus d'une personne salariée est nécessaire, l'employeur offre les heures, à tour de rôle, aux personnes salariées régulières de ce secteur qui sont présentes sur les lieux et capables d'effectuer le travail concerné.

Pour les autres situations, l'employeur offre les heures, à tour de rôle, aux personnes salariées régulières de ce secteur qui sont capables d'effectuer le travail concerné. À défaut d'un nombre suffisant de volontaires, l'employeur offre ensuite les heures, à tour de rôle, aux personnes salariées occasionnelles de ce secteur qui sont capables d'effectuer le travail concerné.

En cas d'urgence, la personne salariée occasionnelle qui occupe le dernier rang sur la liste de rappel et capable d'effectuer les heures concernées ne peut refuser ce travail en temps supplémentaire.

17.03 a) Toute personne salariée qui fait des heures supplémentaires après sa journée normale de travail pour plus de deux (2) heures, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

b) Toute personne salariée travaillant une (1) deuxième période de deux (2) heures de temps supplémentaire après avoir complété sa journée normale de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) de son taux régulier comme compensation.

17.04 La personne salariée rappelée au travail après avoir quitté les lieux du travail de l'employeur a droit à une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures de travail à taux régulier.

17.05 Reprise des heures supplémentaires en congé

a) Sur demande de la personne salariée, les heures supplémentaires effectuées au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) peuvent être reprises en temps. Le congé doit être d'une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées majorées de cinquante pour cent (50 %).

b) Les jours de congé sont pris après entente avec l'employeur.

c) Une personne salariée ne peut accumuler plus d'une semaine (trente-cinq (35) ou quarante (40) heures, selon sa semaine normale de travail) de congé. À compter du 1^{er} janvier de chaque année, les heures accumulées qui ne sont pas reprises le 15 décembre qui précède sont payées à la personne salariée à la

dernière paie de l'année, et ce, au taux de salaire applicable au moment où elles ont été travaillées.

ARTICLE 18 – CONGÉ DE MALADIE

- 18.01 Chaque personne salariée régulière à temps complet a droit, au début de chaque année, à une banque d'heures de congé de maladie sans perte de traitement. Cette banque d'heures est la suivante :
- Cinquante-six (56) heures pour la personne salariée qui est rattachée à un service dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.
 - Quarante-neuf (49) heures pour la personne salariée qui est rattachée à un service dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures.
- 18.02 La personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière à temps complet en cours d'année se voit attribuer, à la date où elle obtient ce statut, un crédit de congé de maladie au prorata du nombre de jours qui reste à écouler jusqu'à la fin de l'année.
- 18.03 Les heures de congé de maladie non utilisées sont payables à la dernière paie de l'année.
- 18.04 Lors de la cessation d'emploi, les heures de congés de maladie au crédit de la personne salariée régulière à temps complet sont payables au prorata des jours écoulés depuis le début de l'année, après déduction des heures déjà payées durant l'année concernée.
- 18.05 L'employeur peut exiger, à ses frais, un certificat médical après cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence.

ARTICLE 19 – CONGÉ ANNUEL

19.01 Le congé annuel payé est accordé sur la base de la durée du service continu pour l'employeur au 30 avril de chaque année, et ce, selon le tableau suivant :

SERVICE CONTINU	CONGÉ ANNUEL	POURCENTAGE DES GAINS
Moins d'un an	Une (1) journée par mois de service continu	4%
1 an à moins de 3 ans	2 semaines	4 %
3 ans à moins de 8 ans	3 semaines	6 %
8 ans à moins de 15 ans	4 semaines	8 %
15 ans et plus	5 semaines	10 %

19.02 Si, au moment de débiter sa période de congé annuel, la personne salariée est absente du travail pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle ou toute autre absence autorisée par la convention collective ou l'employeur, ladite personne salariée peut reporter son congé annuel à une autre période de la même année de référence. Cette période est déterminée après entente entre la personne salariée et l'employeur.

Si la personne salariée ne peut prendre son congé annuel pendant l'année de référence, l'employeur lui verse, à la période de paie qui suit le 30 avril d'une année, l'indemnité afférente au congé annuel auquel elle a droit.

19.03 Les pourcentages sont calculés sur les gains gagnés du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Cependant, la personne salariée régulière a droit à la rémunération du congé annuel basée sur le pourcentage des gains gagnés ou l'équivalent d'une semaine normale de travail prise au moment du congé annuel, soit le plus avantageux des deux.

19.04 Les dates de congé annuel des personnes salariées régulières sont programmées par secteur en donnant priorité de choix aux personnes salariées régulières ayant le plus d'ancienneté.

Chaque personne salariée régulière a droit de prendre deux (2) semaines consécutives pendant la période de vacances d'été.

Une fois que toutes les personnes salariées ont programmé deux (2) semaines de congé annuel, l'employeur donne la possibilité aux personnes salariées régulières de programmer une troisième (3^e) ou une quatrième (4^e) semaine de congé, pour celles qui y ont droit, s'il y a du temps disponible pendant la période de vacances d'été.

Les personnes salariées occasionnelles qui désirent prendre un congé annuel, et ce, sans traitement, choisissent leurs dates de congé par ordre de rappel au travail et par secteur après les personnes salariées régulières.

19.05 Le choix doit être fait avant le 15 avril de chaque année et l'employeur affiche avant le 30 avril la répartition de congé annuel autorisé pour chacune des personnes salariées, de façon à leur permettre de connaître leur date respective de congé.

Le nombre de personnes salariées qui doivent demeurer au travail durant la période estivale est déterminé comme suit :

➤ **Service des travaux publics**

Voirie : *Insérer le nombre*

Parcs : *Insérer le nombre*

Aqueduc et égouts : *Insérer le nombre*

➤ **Service de l'administration**

Comptabilité : *Insérer le nombre*

Inspection : *Insérer le nombre*

Secrétariat : *Insérer le nombre*

➤ **Service des loisirs**

Bibliothèque : *Insérer le nombre*

Aréna : *Insérer le nombre*

19.06 Les semaines de congé annuel non programmées au 15 avril peuvent être programmées au plus tard le 15 octobre. L'employeur confirme les prises de congé au plus tard quinze (15) jours suivant la réception de la demande.

19.07 Une personne salariée peut changer ses dates de congé annuel, à la condition que la période de congé des autres personnes salariées soit respectée mais en tenant compte des opérations.

19.08 La personne salariée qui quitte son emploi a droit au paiement du congé annuel dû au moment de son départ calculé du 1^{er} mai à la date de son départ selon les pourcentages prévus à la clause 19.01 et calculé sur ses gains accumulés.

19.09 Le congé annuel n'est pas cumulatif et ne peut être travaillé.

19.10 La paie de congé annuel est remise à la personne salariée avec la dernière paie qui précède son départ de vacances ou selon le rythme régulier du versement des paies, et ce, au choix de la personne salariée. Le choix doit être effectué lors de la programmation du congé annuel tel que mentionné à la clause 19.05.

ARTICLE 20 – JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

- 20.01 a) Les douze (12) fêtes suivantes sont considérées comme des jours de fête chômés et payés pour les personnes salariées :
- le jour de l'An;
 - le lendemain du jour de l'An;
 - le lundi de Pâques;
 - la Journée nationale des patriotes;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - le jour de l'Action de grâce;
 - la veille de Noël;
 - le jour de Noël;
 - le lendemain de Noël;
 - la veille du jour de l'An.
- b) Dans l'éventualité où un jour de fête chômé et payé coïncide avec un samedi, il est reporté au vendredi précédent. S'il coïncide avec un dimanche, il est reporté au lundi suivant. Dans le cas de la fête nationale du Québec, il est reporté selon la réglementation en vigueur.
- c) Dans l'éventualité où un jour de fête chômé et payé coïncide avec le congé hebdomadaire d'une personne salariée, il est au choix de la personne salariée de recevoir la rémunération de la fête ou de le reporter à une autre date à être convenue avec l'employeur.
- d) Les personnes salariées qui travaillent le jour d'une fête chômée et payée sont rémunérées au taux majoré de cinquante pour cent (50 %) plus le paiement de la fête à taux régulier. La personne salariée a le choix de recevoir la rémunération de la fête ou de reprendre ce congé à une date à être convenue avec l'employeur.
- 20.02 Pour avoir droit au paiement de ces jours de fête, une personne salariée régulière à temps complet doit avoir travaillé le jour programmé précédant et le jour programmé suivant la fête. L'employeur fait exception à la règle si une personne salariée régulière à temps complet est absente de son travail pour l'un ou l'autre de ces jours en raison d'un congé prévu à la présente convention collective ou sur autorisation de l'employeur.
- 20.03 Si une personne salariée régulière à temps complet est en congé annuel l'un des jours mentionnés à la clause 20.01, l'employeur doit, au choix de la personne salariée, lui monnayer le paiement de la fête ou lui accorder un jour de congé à une date à être convenue avec l'employeur.
- 20.04 Les jours de fête reportés qui n'ont pas été pris au 31 décembre de chaque année sont payés à la dernière paie de l'année.
- 20.05 Deux (2) jours de congé mobiles sont accordés, à chaque année, aux personnes salariées régulières à temps complet, et ce, sans perte de traitement. Ces jours sont

pris après entente avec l'employeur. Le ou les congés non pris durant l'année sont payés à la dernière paie de l'année.

La personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière à temps complet en cours d'année se voit attribuer, à la date où elle obtient ce statut, un crédit de congé mobiles au prorata du nombre de jours qui reste à écouler jusqu'à la fin de l'année.

Lors de la cessation d'emploi, les jours de congé mobiles au crédit de la personne salariée régulière à temps complet sont payables au prorata des jours écoulés depuis le début de l'année, après déduction des jours déjà payés durant l'année concernée.

ARTICLE 21 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

21.01 L'employeur peut accorder à une personne salariée un permis d'absence sans traitement pour une période maximale de douze (12) mois. L'employeur ne peut refuser sans motif valable. S'il y a refus, l'employeur fournit la raison par écrit à la personne salariée dans un délai d'une (1) semaine avec copie de la réponse au syndicat.

21.02 La personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins un (1) mois avant le début du congé sans traitement en indiquant la durée du congé désiré.

Pendant son congé sans traitement, la personne salariée a droit aux bénéfices de la convention à l'exclusion des avantages sociaux.

21.03 À son retour, une personne salariée régulière reprend le travail au poste qu'elle occupait avant son départ. Si le poste de la personne salariée régulière est aboli pendant son congé sans traitement, elle peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de supplantation.

Dans le cas d'une personne salariée occasionnelle, son nom est maintenu sur la liste de rappel avec le nombre d'heures travaillées qui a été accumulées au moment du départ.

21.04 La personne salariée peut revenir au travail avant la date prévue. Le cas échéant, elle avise l'employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

ARTICLE 22 – CONGÉS SPÉCIAUX

22.01 Congés sociaux

Une personne salariée a droit, sans perte de traitement, aux congés suivants:

- a) À l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa ou son conjoint-e, de son père ou de sa mère : un congé équivalent à l'ensemble des jours programmés à l'intérieur de sept (7) jours suivant le décès.
- b) À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit-enfant : un congé équivalent aux jours programmés à l'intérieur de sept (7) jours suivant le décès pour un maximum de trois (3).
- c) À l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une bru ou d'un gendre : un congé d'une (1) journée, afin de lui permettre d'assister aux funérailles. Seule la partie programmée est payée selon l'horaire de travail de la personne salariée.
- d) Si l'incinération ou l'enterrement pour un des congés prévus aux alinéas a), b) ou c) a lieu à une date subséquente aux délais prévus à ces alinéas, la personne salariée a droit de reporter une de ces journées de congé si l'événement a lieu un jour programmé.
- e) Dans le cas où la personne salariée doit se déplacer, celle-ci a droit à une (1) journée additionnelle sans perte de traitement si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de distance du lieu de sa résidence.
- f) À l'occasion du mariage de la personne salariée : un congé équivalent à l'ensemble des jours programmés à l'intérieur de sept (7) jours du mariage.
- g) À l'occasion du mariage de son enfant : un congé d'un (1) jour programmé.
- h) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : un congé de cinq (5) jours programmés.

22.02 Juré ou témoin

La personne salariée régulière qui est appelée à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin, dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

Si la personne salariée est en congé annuel à ce moment, elle peut reporter les jours de congé non utilisés à une date ultérieure.

22.03 Libération pour élection

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'employeur détermine conformément à la loi électorale les heures de travail de chaque personne salariée pour lui permettre d'aller voter.

22.04 Congé sans traitement pour activités politiques

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

ARTICLE 23 – CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES

23.01 Congé pour obligations familiales

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Un congé supplémentaire de cinq (5) jours est accordé si l'enfant est mineur.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journée.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

23.02 Grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail sans traitement pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

23.03 Congé de maternité

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.
- b) La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix (18) semaines continues.
- c) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- d) Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- e) Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

- f) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- g) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- h) En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- i) 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. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- j) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- k) Si la 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.
- l) La salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

23.04 Congé de paternité

- a) Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- b) Le congé de paternité débute 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.

23.05 Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

23.06 Circonstances exceptionnelles de prise de congé

- a) Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.
- b) Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) En outre, dans le cas du congé maternité, la salariée qui fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

23.07 Réintégration de la personne salariée

- a) La personne salariée doit aviser l'employeur au moins un (1) mois à l'avance de sa disponibilité de retour au travail.
- b) À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes bénéfices, y compris le salaire, les congés annuels, l'ancienneté et tous les avantages qui en découlent, auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.
- c) À son retour, la personne salariée reprend le travail au poste qu'elle occupait avant son départ. Si le poste de la personne salariée est aboli pendant son congé sans traitement, elle peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de supplantation.

ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 Les protections découlant du régime d'assurance collective actuellement en vigueur sont maintenues et ne peuvent être modifiées sans le consentement du syndicat.
- 24.02 Le coût de la prime pour cette assurance est assumé à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et à cinquante pour cent (50 %) par la personne salariée, de façon à ce que la personne salariée assume cent pour cent (100 %) de l'assurance invalidité.
- 24.03 Toute personne salariée absente de son travail pour raison de maladie, d'accident, de lésion professionnelle, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental doit continuer à verser sa contribution à l'assurance collective auquel cas, l'employeur continue de verser la sienne.

Toute personne salariée mise à pied qui bénéficie de l'assurance collective doit continuer de payer sa part de contribution à l'assurance collective auquel cas, l'employeur continue de verser la sienne. Lors de son retour au travail, la personne salariée se voit retenir sur son salaire hebdomadaire, au moyen d'une formule d'étalement, le montant de sa part des cotisations qui ont été avancées par l'employeur. La formule d'étalement appliquée est celle convenue entre la personne salariée et l'employeur ou, faute d'entente, suivant la portion saisissable du salaire tel que calculée selon le paragraphe 11 de l'article 553 du *Code de procédure civile* (L.R.Q.,c. C-25).

- 24.04 À compter du moment où l'assureur approuve le dossier de la personne salariée, l'employeur maintient le traitement de la personne salariée selon la politique et les périodes d'admissibilité établies par l'assureur. Dans ce cas, l'employeur se fait rembourser directement par la personne salariée, le cas échéant.
- 24.05 Dans le cas où une personne salariée doit faire un retour progressif au travail, les parties peuvent s'entendre sur l'adaptation à faire sur un poste afin de favoriser ce retour. L'employeur doit tenir compte des tâches rattachées au poste d'origine de la personne salariée et de sa condition personnelle.

ARTICLE 25 – RÉGIME DE RETRAITE

25.01 Régime de retraite

OPTION 1 : VOLET A COTISATIONS DÉTERMINÉES

- a) À compter du **1^{er} janvier** _____, l'employeur s'engage à adhérer au Régime de retraite des employés municipaux du Québec, selon les conditions du volet à cotisation déterminée. Pour le futur, l'employeur s'engage à accepter les modifications convenues entre les parties.
- b) L'employeur ne peut mettre fin à sa participation au régime de retraite sans l'accord du syndicat. Le régime de retraite fait partie intégrante de la convention collective.
- c) À partir de la date d'adhésion au régime de retraite, l'employeur s'engage à prélever, à chacune des paies, la cotisation salariale prévue à la présente clause et à remettre les sommes prélevées selon les conditions prévues au régime. Il s'engage à remettre sa participation convenue à la présente clause (cotisation patronale) de la même façon.
- d) Les parties conviennent que la cotisation salariale est établie à : (*minimum 4 %*) du salaire régulier.
- e) Les parties conviennent que la cotisation patronale est établie à : (*minimum 4 %*) du salaire régulier.
- f) Cotisation volontaire

Les personnes salariées ont la possibilité de verser au régime de retraite des cotisations volontaires jusqu'à concurrence du plafond prévu par la loi (18 %) du salaire de la personne salariée, en incluant les cotisations obligatoires. L'employeur s'engage à prélever et à verser au régime la cotisation volontaire que les personnes salariées, individuellement, font le choix de verser au régime.

- g) L'employeur fournit au syndicat tout document attestant des cotisations versées par les personnes salariées et la municipalité, ainsi que tout document produit par le régime de retraite. Les parties doivent s'entendre sur les modalités de ces transferts d'information.

OPTION 2 : VOLET À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

- a) À compter du **1^{er} janvier** _____, l'employeur s'engage à adhérer au Régime de retraite des employés municipaux du Québec, selon les conditions du volet à prestations déterminées. Pour le futur, l'employeur s'engage à accepter les modifications convenues entre les parties.
- b) L'employeur ne peut mettre fin à sa participation au régime de retraite sans l'accord du syndicat. Le régime de retraite fait partie intégrante de la convention collective.

- c) À partir de la date d'adhésion au régime de retraite, l'employeur s'engage à prélever, à chacune des paies, la cotisation salariale prévue à la présente clause et à remettre les sommes prélevées selon les conditions prévues au régime. Il s'engage à remettre sa participation convenue de la même façon.
- d) Les parties conviennent que la cotisation des personnes salariées est établie à 5,5 % du salaire régulier.
- e) Advenant le cas où le régime établit la cotisation patronale à moins de 5,5 % du salaire régulier, l'employeur s'engage à verser dans un compte à cotisation déterminée, pour chacune des personnes salariées, la différence entre la cotisation patronale établie par l'actuaire du régime et 5,5 % du salaire régulier, sauf dans le cas où un congé de cotisation est déterminé par l'actuaire pour rembourser aux employeurs des déficits qu'ils ont eus à payer (clause banquier).
- f) L'employeur fournit au syndicat tout document produit par le régime de retraite. Les parties doivent s'entendre sur les modalités de ces transferts d'information.

25.02 Absence

Toute personne salariée absente de son travail pour raison de maladie, d'accident, de lésion professionnelle, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental peut continuer à verser sa contribution au régime de retraite, auquel cas l'employeur continue de verser la sienne.

25.03 Fondaction

- a) Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit à chaque paie le montant équivalent au pourcentage de son salaire que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à *Fondaction*. Dans le cas où le système de paie le permet, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source ainsi que le permet la réglementation fiscale.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution à *Fondaction*.

- b) L'employeur fait la remise mensuelle à toutes les périodes de quatre (4) semaines des contributions à *Fondaction* ou à son fiduciaire et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée contribuant à *Fondaction*.
- c) La personne salariée ne peut adhérer au *Fondaction* qu'une seule fois par année.

ARTICLE 26 – RÉMUNÉRATION

- 26.01 La description des appellations d'emploi et les salaires apparaissent à l'annexe « B ».
- 26.02 Le passage du taux de salaire minimum au taux de salaire maximum de l'échelle de traitement d'une appellation d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelons et il est accordé annuellement à la date d'anniversaire d'embauche de la personne salariée.
- 26.03 La personne salariée qui obtient une promotion est rémunérée à l'intérieur de son nouveau poste au premier (1^{er}) taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Par la suite, elle augmente d'un échelon au même moment qu'elle aurait augmenté dans son ancien poste et elle continue à progresser dans son nouveau poste si elle n'est pas au taux maximum.
- 26.04 Dans le cas de mutation, la personne salariée régulière est rémunérée au même taux de salaire dans son nouveau poste et continue à progresser si elle n'est pas au taux maximum.
- 26.05 Lorsqu'une personne salariée, au cours d'une journée normale de travail, occupe un poste dont la classification salariale est supérieure à celui de son poste d'origine, elle est rémunérée au taux de salaire prévu à la clause 26.03.
- 26.06 Lorsqu'une personne salariée, au cours d'une journée normale de travail, occupe un poste dont la classification salariale est inférieure à celui de son poste d'origine, elle est rémunérée au même taux horaire que son poste d'origine.
- 26.07 La personne salariée qui retourne à son poste d'origine à sa demande ou à la suite d'une période de familiarisation et d'essai non satisfaisante reprend le salaire qu'elle aurait eu si elle était demeurée à son poste d'origine.
- 26.08 La personne salariée qui, suite à un affichage, occupe de façon permanente un poste dont le taux horaire est inférieur à celui de son poste actuel, reçoit le taux horaire correspondant à son échelon actuel mais dans la classification salariale de son nouveau poste.
- 26.09 Lorsqu'une personne salariée occupe un poste dont le taux horaire est inférieur au sien, par suite d'une supplantation, elle reçoit le taux horaire correspondant à son échelon actuel mais dans la classification salariale de son nouveau poste.
- 26.10 Le salaire est remis par dépôt bancaire au compte de la personne salariée le jeudi de chaque semaine pour la semaine de travail se terminant le samedi précédent.
- 26.11 Les détails suivants doivent être communiqués à la personne salariée avec son salaire :
- a) nom de la personne salariée;
 - b) période couverte;
 - c) taux de salaire effectif;
 - d) nombre d'heures de travail régulier et supplémentaire;
 - e) rémunération brute;

- f) déductions;
- g) rémunération nette;
- h) régime de retraite et assurance collective;
- i) les primes applicables;
- j) les heures maladie et les congés mobiles;
- k) congé accumulé en temps supplémentaire.

26.12 Erreur de paie

- a) L'employeur corrige, dans la même semaine, la situation lorsqu'il y a un manque de trente dollars (30 \$) de sa rémunération nette ou plus sur la paie d'une personne salariée.
- b) L'employeur ne peut prélever sur la paie d'une personne salariée plus de dix pour cent (10 %) de sa rémunération nette afin de se rembourser pour des sommes qui lui ont été versées en trop. Le cas échéant, l'employeur avise la personne salariée au moins quatorze (14) jours à l'avance.

26.13 Retenue sur le salaire

Aucune retenue ne doit être faite sur le salaire de la personne salariée pour un bris ou une erreur effectuée dans la cadre de son travail, sauf en cas de négligence grave; dans ce dernier cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

26.14 Prime de soir

Une personne salariée qui travaille sur un quart de soir reçoit une prime horaire de un dollar (1 \$) en plus de son taux horaire régulier. La prime de soir s'applique pour toute heure ou fraction d'heure travaillée entre 15 h 30 et 0 h 30. Afin d'avoir droit à la prime de soir, plus d'une heure de travail doit être effectuée durant la période visée par la prime.

ARTICLE 27 – NOUVELLE APPELLATION D'EMPLOI

- 27.01 a) Si pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer de nouvelles appellations d'emploi, il doit, au préalable, consulter le syndicat au sujet des attributions de cette appellation d'emploi ainsi que du salaire projeté. En cas de désaccord sur le salaire projeté, le cas est transmis selon la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- b) Toute modification dans une fonction existante doit, au préalable, être présentée au syndicat en comité de relations de travail (CRT) avant son application.

ARTICLE 28 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

28.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur doit, de concert avec le syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

Aucune personne salariée régulière n'est congédiée, mise à pied, ni ne subit de baisse de salaire à la suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

28.02 Dans le cas où l'introduction de changements technologiques et autres prévus au présent article nécessite une modification du contenu des tâches d'un poste, l'employeur s'engage à donner à la personne salariée qui occupe ce poste, la formation afin d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper ledit poste modifié. Si la personne salariée est incapable de s'adapter au changement, l'employeur et le syndicat s'entendent pour reclasser à un autre poste cette personne salariée, et ce, sans supplanter une autre personne salariée.

ARTICLE 29 – FORMATION

- 29.01 a) On entend par « activités de formation » :
- i) Toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habilités propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée ou de celles qu'elle pourrait être appelée à accomplir chez l'employeur.
 - ii) Toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une carte de qualification.
- b) L'employeur peut autoriser un congé sans traitement, à temps plein ou à temps partiel pour suivre une « activité de formation », pour une durée maximale de trois (3) ans.
- c) Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de sa demande d'inscription.
- d) Dans le cadre d'une « activité de formation » reliée à sa tâche, l'employeur rembourse à la personne salariée cent pour cent (100 %) des frais reliés à l'inscription, la scolarité et la documentation nécessaire.
- e) Si la personne salariée suit une formation à la demande expresse de l'employeur, celui-ci paie la totalité des frais reliés à l'inscription, la scolarité et la documentation. À moins que la personne salariée ne soit volontaire, la formation doit se dérouler, sans perte de traitement, durant les heures normales de travail. Si la personne salariée est volontaire et que la formation se déroule à l'extérieur des heures normales de travail, les dispositions concernant les heures supplémentaires s'appliquent pour la durée du cours et du temps de déplacement.
- f) La personne salariée doit fournir une preuve de réussite de « l'activité de formation » avant le remboursement des frais.

ARTICLE 30 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 30.01 L'employeur continue à prendre les mesures nécessaires pour la santé et la sécurité des personnes salariées sur les lieux de travail. L'employeur s'engage à respecter les lois liées à la santé et la sécurité et ses différents règlements.
- 30.02 Une personne salariée peut exercer un droit de refus conformément aux articles prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- 30.03 L'employeur ne peut exiger d'une personne salariée plus d'une charge normale de travail.
- 30.04 Une personne salariée ne peut travailler seule pour la durée complète de son quart de travail.
- 30.05 Dans le cas d'une absence liée à une lésion professionnelle, la personne salariée reçoit de son employeur son plein salaire, et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'elle soit consolidée avec des limitations fonctionnelles permanentes, totales ou partielles, la rendant incapable de remplir ses tâches.
- La personne salariée doit signer tous les documents nécessaires pour que les prestations ou indemnités qu'elle reçoit suite à l'accident subi ou la maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions soient transférées à l'employeur.
- 30.06 Tout examen médical exigé par l'employeur pour des motifs sérieux s'effectue durant les heures de travail, et ce, sans perte de traitement et aux frais de l'employeur.

ARTICLE 31 – VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 31.01 L'employeur fournit sans frais à la personne salariée les équipements de protection individuelle dont elle a besoin.
- 31.02 L'employeur fournit, le ou vers le 1^{er} janvier de chaque année, les vêtements suivants à toutes les personnes salariées des secteurs de l'aréna, de la voirie, des parcs, de l'inspection et de l'aqueduc et des égouts :
- 2 chandails à manches courtes;
 - 2 chandails à manches longues;
 - 2 pantalons de travail;
 - 1 coton ouaté;
 - 1 casquette;
 - 1 paire de bottines de sécurité d'une valeur de deux cents (200\$) dollars, taxes en sus;
 - 1 paire de bottes de pluie.

La personne salariée est responsable de l'entretien de ses vêtements.

- 31.03 L'employeur fournit aux personnes salariées dont la nature de l'emploi le nécessite, un manteau d'hiver, un manteau imperméable, une tuque, une cagoule, un couvre-tout, un couvre-tout doublé, un pantalon d'hiver, des gants d'été et des gants d'hiver.

Ces vêtements sont remplacés au besoin, sur présentation de la pièce usée.

ARTICLE 32 – REMBOURSEMENT DES FRAIS

32.01 Association professionnelle

L'employeur rembourse le montant de la cotisation professionnelle pour la participation d'une personne salariée dans toutes les associations professionnelles et corporations directement reliées à son emploi ou au monde municipal, approuvées par son supérieur immédiat.

32.02 Allocation de déplacement

Lorsqu'une personne salariée doit, dans le cadre de ses fonctions, utiliser son véhicule personnel, elle a droit à une allocation de déplacement. Le montant est déterminé selon le taux établi par le Conseil du Trésor du Québec dans sa « directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ».

32.03 Allocation de repas

L'employeur verse une allocation de repas à toute personne salariée qui doit travailler sur les heures de repas ou qui se trouve à l'extérieur de la municipalité dans le cadre de son travail. Le montant est déterminé selon le taux établi par le Conseil du Trésor du Québec dans sa « directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ».

Pour avoir droit au paiement d'un déjeuner, la personne salariée doit avoir débuté sa journée de travail au moins deux (2) heures avant son horaire normal.

Pour avoir droit au paiement d'un souper, la personne salariée doit avoir travaillé au moins quatre (4) heures après son horaire normal.

32.04 Carte de compétence

L'employeur paie à la personne salariée les coûts reliés à l'obtention ou au maintien d'une carte de compétence requise dans l'exercice de ses fonctions.

32.05 Assistance juridique

L'employeur s'engage à fournir, sans frais, l'assistance juridique aux personnes salariées qui sont poursuivies devant les tribunaux à la suite d'actes non volontaires posés dans l'exercice de leur fonction.

32.06 Assurance professionnelle

L'employeur convient de souscrire envers les personnes salariées une assurance professionnelle afin de couvrir tout acte ou geste posé dans l'exercice de leur fonction.

ARTICLE 33 – PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE

33.01 Toute personne salariée dont le poste requiert l'usage d'un permis de conduire doit assurer le maintien de ce permis. Dans le cas d'une perte de permis de conduire, la personne salariée maintient son lien d'emploi, et si possible, elle peut être affectée à d'autres tâches. Si la personne salariée ne peut être affectée à d'autres tâches, elle est mise à pied pour la durée de la perte de son permis.

Si le poste de la personne salariée est aboli pendant sa mise à pied, elle peut à son retour se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de supplantation.

ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à sa signature pour se terminer le _____. Elle demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

34.02 Rétroactivité

Les parties conviennent que l'employeur verse à toutes personnes salariées à son emploi en date de la signature de la convention collective, un montant forfaitaire équivalent à la différence entre le taux de salaire du _____ et celui en vigueur à la signature de la convention multiplié par toutes les heures rémunérées entre ces deux (2) dates. Les heures rémunérées comprennent les heures supplémentaires et tout paiement pour jours de fêtes chômés et payés, congés mobiles, congés de maladie et congés spéciaux.

Le paiement de la rétroactivité se fait au plus tard le _____ pour toutes les personnes salariées à l'emploi à la date de la signature de la convention.

ANNEXE « A »
LISTE D'ANCIENNETÉ

ANNEXE « B »

APPELLATIONS D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE

APPELLATIONS D'EMPLOI ET CLASSIFICATION SALARIALE (Évaluation des postes)	ÉCHELONS	Année « X » 3 %	Année « Y » 3 %	Année « Z » 3 %
Classe 1 (550 à 600) *				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opérateur-journalier 	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
Classe 2 (500 à 549) *				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chauffeur-journalier ▪ Secrétaire administrative 	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
Classe 3 (450 à 499) *				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Commis à la bibliothèque ▪ Journalier – travaux publics ▪ Journalier-Aréna 	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
Classe 4 (400 à 449) *				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brigadier scolaire 	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

* La valeur identifiée est un EXEMPLE d'un processus d'évaluation d'emploi. Les responsabilités de ces appellations d'emploi peuvent varier d'un milieu de travail à un autre.

ANNEXE « C »

HORAIRE DE TRAVAIL DU SERVICE DES LOISIRS

JOURNÉE	AVANT-MIDI	APRÈS-MIDI
Dimanche	6 h 30 – 15 h 30	15 h 30 - 00 h 30
Lundi	8 h 30 – 16 h 30	16 h 30 - 00 h 30
Mardi	7 h 30 – 16 h 30	16 h 30 - 00 h 30
Mercredi	7 h 30 – 16 h 30	16 h 30 - 00 h 30
Jeudi	7 h 30 – 16 h 30	16 h 30 - 00 h 30
Vendredi	7 h 30 – 16 h 30	16 h 30 - 00 h 30
Samedi	6 h 30 – 15 h 30	15 h 30 - 00 h 30

CALENDRIER DES ÉQUIPES																					
(3 SEMAINES – 120 HEURES)																					
Semaine	Dimanche			Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi		
	AM	PM	CG	AM	PM	CG	AM	PM	CG	AM	PM	CG	AM	PM	CG	AM	PM	CG	AM	PM	CG
1	B	A	C	B	C	A	B	C	A	A	C	B	A	C	B	A	B	C	C	B	A
2	C	B	A	C	A	B	C	A	B	B	A	C	B	A	C	B	C	A	A	C	B
3	A	C	B	A	B	C	A	B	C	C	B	A	C	B	A	C	A	B	B	A	C