

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-3467

N° dossier d'accréditation : AM-2000-7184

EMPLOYEUR VILLAGE DE SENNEVILLE 35, CHEMIN DE SENNEVILLE SENNEVILLE QC H9X 1B8 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301) 8455, AVENUE PAPINEAU MONTRÉAL QC H2M 2G2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2019-05-13 Date dépôt : 2020-09-25	Nombre de salariés visés : 4	Date début : 2019-05-13 Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2020-09-28
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Stephanie.Gagne@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

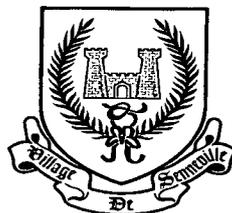
ENTRE

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL
(SCFP, 301)



et

LE VILLAGE DE SENNEVILLE



2018 - 2022

[Handwritten signatures]

TABLES DES MATIÈRES

	Page
Préambule	2
But de la convention collective.....	2
Droits de la direction	2
Article 1 – Juridiction.....	2
Article 2 – Définition	3
Article 3 – Conditions pour devenir titulaire.....	6
Article 4 – Sécurité d’emploi, effectif requis, changement technique ou technologique...7	7
Article 5 – Heures de travail.....	9
Article 6 – Jours de congé	10
Article 7 – Travail supplémentaire.....	11
Article 8 – Congés divers	16
Article 9 – Accident, maladie et contrôle médical.....	21
Article 10 – Vacances	26
Article 11 – Jour de paie	32
Article 12 – Salaire.....	33
Article 13 – Classification des fonctions.....	36
Article 14 – Non-discrimination ou harcèlement.....	39
Article 15 – Santé – Sécurité au travail.....	40
Article 16 – Vêtements fournis par le Village	43
Article 17 – Clauses spéciales	44
Article 18 – Ancienneté	45
Article 19 – Mesures disciplinaires.....	50
Article 20 – Mode de règlement des griefs.....	52
Article 21 – Affichage syndical	57
Article 22 – Cotisation syndicale	57
Article 23 – Assurance groupe et régime de retraite	58
Article 24 – Congés des fêtes	60
Article 25 – Sous-traitance – contrat forfaitaire	61
Article 26 – Perfectionnement, recyclage et apprentissage	61
Article 27 – Rétroactivité	63

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature, possibly "R".
Below it, "GL".
At the bottom, "RV" and "K".

Article 28 – Projet conjoint concernant le programme d'aide aux employés.....	63
Article 29 – Congés de maternité et parentaux.....	65
Article 30 – Annexes.....	71
Article 31 – Lettres d'entente.....	72
Article 32 – Fonds de solidarité (F.T.Q.).....	72
Article 33 – Durée de la convention.....	73
Annexe A-1 – Liste des fonctions.....	74
Annexe A-2 – Tableau des taux horaires par fonctions.....	75
Annexe A-3 – Liste d'ancienneté générale.....	76
Annexe B – Formule de distribution du temps supplémentaire.....	77
Annexe C – Programme de formation - Permis de conduire classe 3.....	78
Annexe D – Statut Employé Étudiant.....	79
Annexe E – Mesures disciplinaires qui n'entraînent pas de coupure salariale.....	81
Annexe F – Manuel conjoint de classification des fonctions.....	81
Annexe G – Cahier de description des fonctions.....	82
Chef d'équipe.....	82
Opérateur « A ».....	84
Opérateur « B ».....	86
Opérateur « C ».....	88
Préposé à l'entretien général.....	90
Annexe H – Boni de départ à la retraite.....	93
Entente #1 – Libérations pour activités syndicales demandées par le Syndicat.....	94

Handwritten signatures and initials:
A signature that appears to be "Bar" with a large flourish.
Initials "RV" and another signature.

PRÉAMBULE

BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le but de la présente entente est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre le Village, le Syndicat et les employés et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Village et les employés régis par les présentes quant à l'application de la convention collective.

DROITS DE LA DIRECTION

Il est du ressort exclusif du Village de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention collective.

Le présent préambule fait partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés Cols bleus régis par le certificat d'accréditation syndical émis conformément aux dispositions du Code du travail de la Province de Québec en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, (SCFP- 301) le 20 février 2006. La liste des fonctions est donnée aux annexes.
- 1.02 Les employés du Village exclus de l'unité de négociation ou les employés du Village assignés temporairement à des fonctions exclues de cette même unité ne peuvent pas occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention collective, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions, sauf pour fins de formation ou d'urgence ou sauf s'il s'agit de transport occasionnel d'employés ou de petites quantités de matériel.

Nonobstant les dispositions de la convention collective, le Village a le droit de participer à des programmes gouvernementaux de création d'emploi et à

des programmes de stages en emploi ou d'accès à l'emploi, selon les normes de ces programmes. Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux personnes participant à ces programmes, sauf si le participant touche un salaire auquel cas, l'article 22 s'applique. À moins d'entente contraire avec le Syndicat, le Village ne peut permettre à plus d'une (1) personne par année de participer aux programmes mentionnés.

1.03 Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail.

Le comité est composé d'un (1) représentant de chacune des parties; il se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties. Le représentant syndical y siège sans réduction de salaire.

Le comité a pour mandat de discuter des sujets d'intérêt commun, prévus ou non à la convention collective.

Le comité fait rapport aux instances mandatées des parties; il peut proposer des modifications à la convention collective.

Le représentant permanent du Syndicat peut assister à cette rencontre.

ARTICLE 2 **DÉFINITION**

2.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

« **ANCIENNETÉ GÉNÉRALE (ANNÉES DE SERVICE)** » : signifie la période totale pendant laquelle l'employé a été au service du Village dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP) section locale 301, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté générale selon l'article 18. La date d'ancienneté générale d'un employé est rétroactive à la date de sa première embauche, une fois la période d'essai complétée.

«**ANNÉE DE RÉFÉRENCE**» : aux fins d'application de la convention collective, année de référence signifie la période qui se termine le 31 décembre de chaque année. L'année de référence suivante débute le lendemain.

«**CONJOINTS**» : signifie les personnes :

- liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent, ou;
- de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant, ou;
- de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

«**EMPLOYÉ**» : signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP) section locale 301.

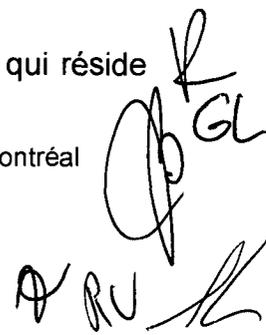
«**EMPLOYÉ TITULAIRE**» : signifie l'employé nommé comme tel par l'autorité compétente à un emploi continu.

«**EMPLOYÉ AUXILIAIRE**» : signifie l'employé qui est embauché temporairement pour accomplir des tâches temporaires ou régulières.

«**EMPLOYÉ ÉTUDIANT**» : désigne toute personne qui durant l'année scolaire a fréquenté à temps plein un établissement d'enseignement reconnu par le Ministère de l'Éducation et qui y est inscrit pour y retourner. Les conditions de ces employés se retrouvent à l'annexe D.

«**ENFANT**» : signifie :

1. tout enfant né à l'intérieur des liens du mariage ou de l'union de fait et,
2. tout enfant adopté légalement ou tout enfant d'un autre lit qui réside



avec le salarié et qui entretient avec lui des rapports de parent à enfant.

«**FONCTION**» : poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes tel que décrit dans la nomenclature constituant les annexes « A » et « G » de la présente convention.

«**MOIS COMPLET DE SERVICE**» : signifie un mois, défini par la date de la première journée de travail, au cours duquel l'employé n'a pas été absent, sans salaire, plus de huit (8) jours ouvrables dans ce mois.

«**PÉRIODE D'ESSAI**» : signifie la période pendant laquelle le nouvel employé travaille cinq cent vingt (520) heures en temps régulier au Village, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. L'employé en période d'essai ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. Toutefois le présent alinéa n'enlève pas à l'employé les droits que lui confèrent les différentes lois.

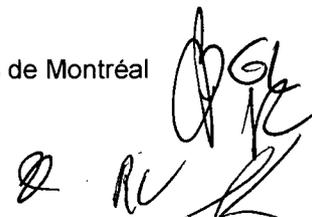
«**POSTE**» : l'affectation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction.

«**SOUSTRAITANCE – CONTRAT FORFAITAIRE** » : signifie tout travail accordé par le Village à des tiers, à une corporation ou société, organisme, entreprise, ou groupement.

«**SYNDICAT**» : Signifie le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301.

«**TÂCHE**» : toute activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.

«**VILLAGE** » : Signifie le Village de Senneville.



ARTICLE 3 **CONDITIONS POUR DEVENIR TITULAIRE**

3.01 Le nouvel employé doit, pour conserver son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.

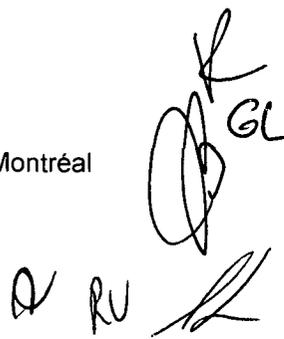
Le Village ne sera pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura retiré de sa structure syndicale. Cependant, ledit employé reste soumis aux dispositions de l'alinéa 22.01.

3.02 Pour devenir un employé auxiliaire au sens de la présente convention collective, une personne doit avoir, au préalable, complété la « période d'essai » définie à l'article 2.

La Ville avisera avec diligence l'employé et le Syndicat de sa nomination.

3.03 Un employé devient titulaire après avoir obtenu une fonction à temps complet suite à un processus d'affichage découlant de la création d'une nouvelle fonction ou du comblement par le Village d'une fonction vacante en vertu de l'article 18 et une fois la période de familiarisation prévue à l'alinéa 18.12 complétée.

Un nouvel employé qui après avoir obtenu une fonction à temps complet suite à un processus d'affichage découlant de la création d'une nouvelle fonction ou du comblement par le Village d'une fonction vacante en vertu de l'article 18, doit avoir, au préalable, complété la « période d'essai » définie à l'article 2 afin de devenir un employé titulaire au sens de la présente convention collective.

Handwritten signatures and initials, including 'K', 'GL', 'A', 'RU', and a large stylized signature.

3.04 Examen médical

Le Village fait subir un examen médical aux employés au cours de leur période d'essai. L'employé qui refuse de subir cet examen ou l'employé dont l'examen médical n'est pas satisfaisant est immédiatement remerciée de ses services. Si cet examen médical est satisfaisant, l'employé n'a pas à subir un nouvel examen médical. Le Village ne peut pas refuser la demande d'emploi d'un employé s'il ne s'est pas prévalu des dispositions du présent alinéa dans le délai prévu.

3.05 L'employé qui a subi avec succès l'examen médical prescrit dans les délais prévus à l'alinéa 3.04 n'est pas soumis à un nouvel examen médical aux fins d'être nommé employé titulaire.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ D'EMPLOI, EFFECTIF REQUIS ET CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

4.01 Sécurité d'emploi

Aucun employé titulaire ne peut être remercié de ses services ou mis à pied, ni même subir une baisse de traitement ou une rétrogradation, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de transformations ou de modifications dans la structure juridique ou dans le système administratif du Village ainsi que dans les procédés de travail.

4.02 Dans le cas où par législation ou autrement ou par suite de décision libre du Village, il y a division, fusion, aliénation ou changement des structures juridiques du Village, les employés régis par les présentes conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent en vertu de la présente convention.

4.03 Intégration

Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où, par législation ou autrement, suite à un transfert de juridiction ou de

compétence, il y a intégration d'un employé dans l'unité d'accréditation syndicale définie à l'alinéa 1.01, le Village convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités de ladite intégration.

4.04 **Effectif requis**

Le Village avise le Syndicat du départ définitif de tout employé titulaire.

Les parties conviennent de maintenir un nombre minimum de trois (3) employés titulaires. Lorsque, suite au départ d'employés titulaires, leur nombre diminue au-dessous de trois (3), le Village convient d'afficher un poste dans les trente (30) jours de telle diminution, conformément à la procédure prévue à l'article 18 de la présente convention.

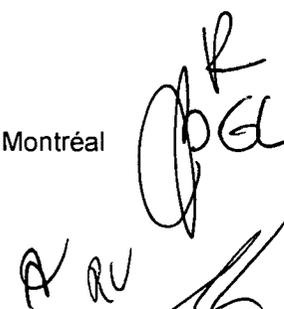
4.05 **Changement technique ou technologique**

Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements techniques ou technologiques sur les personnes employées et sur leurs conditions de travail.

Les termes « changement techniques ou technologiques » signifient tout changement technique ou technologique d'équipement ou de matériel ainsi que tout changement de méthode de travail qui affecte de façon substantielle une ou plusieurs personnes employées, dans un emploi.

4.06 **a) Changements technique ou technologique**

Lors de changement technique ou technologique, le Village informe le Syndicat autant que possible trois (3) mois à l'avance lorsque les changements impliquent un recyclage ou modifient substantiellement les méthodes de travail, exigeant ainsi des qualifications nouvelles de la part de l'employé. Le Village fournit au Syndicat et à l'employé concerné les renseignements relatifs à ces changements.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'PGL' and other initials like 'ARU' and 'R'.

b) Teneur de l'avis

L'avis prévu au paragraphe a) doit être donné par écrit et contenir les éléments suivants :

- i) La nature du changement technique ou technologique;
- ii) La date à laquelle le Village se propose de l'effectuer;
- iii) Le nom des personnes employés pouvant être concernées;
- iv) La formation que le Village se propose de donner aux personnes employées visées;

c) Formation changement technique ou technologique

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique le Village doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations. À cet égard, le Village convient de former de façon adéquate les employés affectés par le changement technique ou technologique pendant les heures régulières de travail aux frais du Village.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL

5.01 **La semaine normale de travail est de trente-sept (37) heures réparties sur cinq (5) jours selon l'horaire suivant :**

- du lundi au jeudi : de 7h00 à 12h00
de 12h45 à 16h00
- le vendredi : de 7h00 à 11h00

5.02 Tout employé a droit à une période de quarante-cinq (45) minutes non rémunérée pour prendre son repas.

- 5.03 Les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes par jour, dont l'une dans le milieu de la première partie de journée de travail et l'autre dans le milieu de la deuxième partie de sa journée de travail.
- 5.04 Une modification temporaire de l'horaire prévu à l'article 5 peut avoir lieu avec l'accord de l'employé concerné.

ARTICLE 6 JOURS DE CONGÉ

6.01 Sont reconnus comme jours de fête chômés et payés les jours suivants :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint
- le Lundi de Pâques;
- le jour de la Fête des Patriotes;
- la Fête Nationale du Québec;
- le Jour du Canada;
- la Fête du travail;
- la Fête de l'Action de Grâce;
- la veille de Noël
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du jour de l'An.

Ainsi que les jours proclamés fêtes civiques ou civiles, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec l'un des jours de congé hebdomadaires d'un employé (à moins d'entente avec son supérieur immédiat), il est reporté au jour ouvrable suivant.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'RU' and several stylized signatures.

6.02 L'employé en période d'essai ou l'employé étudiant reçoit l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail* ou à la *Loi sur la fête nationale*, selon le cas, pourvu qu'il respecte les règles d'attribution qui sont prévues à l'alinéa 6.04.

6.03 Lorsqu'un jour de fête chômé mentionné à l'alinéa 6.01 coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, il doit être remplacé subséquemment.

6.04 L'employé absent sans salaire la veille et le lendemain d'un jour férié ne bénéficie d'aucun salaire pour le jour férié.

L'employé déjà rémunéré en vertu des dispositions de l'alinéa 9.01 ou du régime d'assurance salaire ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour férié.

Le présent article ne s'applique pas pendant le délai de carence prévu à l'assurance-salaire.

ARTICLE 7 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7.01 Le travail exécuté par un employé en sus des heures normales de chaque jour ou chaque semaine est du travail supplémentaire.

7.02 Tout travail en temps supplémentaire doit être expressément autorisé par le supérieur immédiat ou son représentant. Autant que possible, il n'y a pas de temps supplémentaire la journée des assemblées syndicales.

7.03 Dans tous les cas, le taux de rémunération du temps supplémentaire est basé sur le taux horaire régulier de la fonction de l'employé à moins que celui-ci soit affecté à une fonction supérieure.

7.04 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux du salaire de cent cinquante pourcent (150 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.

Handwritten signatures and initials, including 'R', 'GL', 'Rc', and a stylized signature.

7.05 L'employé reçoit pour tout travail exécuté l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 6.01, un salaire calculé à deux cents (200 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.

Le travail exécuté le dimanche par tout employé dont les congés hebdomadaires sont fixés le samedi et dimanche est rémunéré au taux de salaire de deux cents pourcent (200%) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.

7.06 **L'employé qui effectue trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives avant ou après une journée normale de travail a droit :**

- à une période de repas de trente (30) minutes sans perte de traitement au taux du temps supplémentaire, qui n'a pas à être prise pour être rémunérée avec autorisation du supérieur immédiat.
- à une allocation de vingt (20.00 \$) dollars. La même allocation de repas et de période allouée pour prendre le repas s'appliquera de quatre (4) heures en quatre (4) heures;

Cette allocation de repas ne s'applique pas au rappel au travail prévu à l'alinéa 7.09, sauf si l'employé travaille pendant quatre (4) heures consécutives à l'extérieur des paramètres de son horaire régulier de travail;

7.07 **L'employé qui effectue quatre (4) heures de travail supplémentaire selon la distribution prévue à l'alinéa 7.11 (autre jour non consécutif à son horaire régulier), a droit :**

- à une période de repas de trente (30) minutes sans perte de traitement au taux du temps supplémentaire qui n'a pas à être prise pour être rémunérée avec autorisation du supérieur immédiat.
- à une allocation de vingt (20.00 \$) dollars. La même allocation de repas et de période alloué pour prendre le repas s'appliquera de

quatre (4) heures en quatre (4) heures;

Cette allocation de repas ne s'applique pas au rappel au travail prévu à l'alinéa 7.09, sauf si l'employé travaille pendant quatre (4) heures consécutives à l'extérieur des paramètres de son horaire régulière de travail;

7.08 La journée du dimanche ou son substitut est de minuit et une minute le matin à minuit et une minute le lendemain matin.

7.09 L'employé obligé de revenir de son domicile pour travailler en dehors de ses heures régulières, est rémunéré selon l'un des taux supplémentaires ci haut énumérés applicables pour un minimum de trois (3) heures, sauf si l'employé a été prévenu à l'avance (avant la fin de son quart régulier) de faire du temps supplémentaire;

Si la présence de l'employé est de nouveau requise après qu'une période trois heures (3) se soit écoulée à compter du début de son appel au travail alors que l'employé a quitté son travail, ce dernier est à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures;

Toutefois, si la présence de l'employé est de nouveau requise avant qu'une période trois heures (3) ne se soit écoulée à compter du début de son appel au travail, son temps supplémentaire compte et est calculé à partir du premier rappel.

Dans l'éventualité où le motif initial du rappel au travail nécessite une prestation de travail de moins de trois (3) heures, l'Employeur peut assigner l'employé à d'autres tâches pendant la période de trois (3) heures rémunérées; l'employé doit alors rester au travail pendant toute cette période à la demande de l'Employeur.



7.10 Le temps supplémentaire accompli au cours d'une année civile peut être payé, sur demande de l'employé, en un seul versement à la fin de l'année, au taux en vigueur au moment où il a effectué les heures supplémentaires.

7.11 **Heures compensatoires**

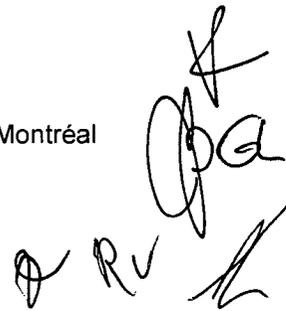
L'employé titulaire peut convertir en heures compensatoires le travail rémunéré à temps supplémentaire effectué jusqu'à un maximum de vingt-quatre heures et demi (24.5) heures par année de référence, laquelle s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.

Les heures ainsi accumulées peuvent être utilisées en tout temps au choix de l'employé, sous réserve des besoins du Village, sur approbation du supérieur qui ne peut refuser sans motif valable; le tout, sous réserve de toutes les conditions suivantes :

- Les heures cumulées doivent être utilisées en deux (2) quarts de huit heures et quart (8.25) et deux (2) quarts de quatre (4) heures uniquement;
- Les heures cumulées ne peuvent jamais être utilisées par l'employé au cours des mois de juillet et août;
- Les heures cumulées ne peuvent pas être utilisées par l'employé lorsqu'un employé titulaire est absent, sauf si un tel employé titulaire est absent pour une maladie ponctuelle déclarée le jour même;
- L'employé doit aviser son supérieur par écrit de son intention de convertir les heures supplémentaires en temps compensatoire;

7.12 **Distribution du temps supplémentaire**

Le temps supplémentaire est octroyé de la manière suivante :



Étape 1 : le temps supplémentaire (y compris celui prévu à l'alinéa 7.09) est accordé à l'employé possédant la plus grande ancienneté générale parmi les employés titulaires, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir;

Étape 2 : en cas de pénurie, le temps supplémentaire (y compris celui prévu à l'alinéa 7.09) est accordé à l'employé possédant la plus grande ancienneté générale parmi les employés auxiliaires, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir;

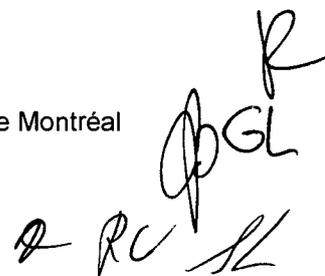
Étape 3 : en cas de pénurie, le temps supplémentaire (y compris celui prévu à l'alinéa 7.09) est accordé à l'employé étudiant, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Pour l'entretien du tennis l'été et l'entretien de la patinoire l'hiver, le temps supplémentaire est octroyé, s'il y a lieu, de la manière suivante :

Étape 1 : le temps supplémentaire est accordé à l'employé à tour de rôle parmi les employés titulaires, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Pour le tour de rôle, les employés sont classés par ancienneté générale;

Étape 2 : en cas de pénurie, le temps supplémentaire est accordé à l'employé à tour de rôle parmi les employés auxiliaires, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Pour le tour de rôle, les employés sont classés par ancienneté générale;

Étape 3 : en cas de pénurie, le temps supplémentaire est accordé à l'employé étudiant, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.



ARTICLE 8 **CONGÉS DIVERS**8.01 **Absences pour affaires sociales**

A. Mariage : Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants et pourvu qu'il assiste à l'événement :

- a) Lors du mariage de l'employé : trois (3) jours ouvrables.
- b) Lors du mariage d'un enfant : deux (2) jours ouvrables.
- c) Lors du mariage du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère de l'employé ou de son conjoint : un (1) jour ouvrable.

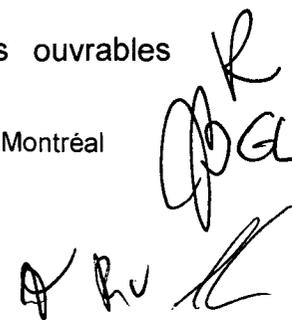
B. Funérailles : Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants et pourvu qu'il assiste à l'événement :

- a) À l'occasion du décès ou des funérailles du conjoint ou d'un enfant :

À compter de la date du décès, cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou quatre (4) jours ouvrables consécutifs plus la journée de la mise en terre, l'incinération ou le service commémoratif si l'employé devait normalement travailler cette journée-là. Cette journée peut être prise au plus tard six (6) mois après la date de décès;

- b) À l'occasion du décès ou des funérailles d'une mère (seconde mère), d'un père (second père), d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un frère, d'une sœur :

À compter de la date du décès, trois (3) jours ouvrables



consécutifs ou deux (2) jours ouvrables consécutifs plus la journée de la mise en terre, l'incinération ou le service commémoratif si l'employé devait normalement travailler cette journée-là. Cette journée peut être prise au plus tard six (6) mois après la date de décès;

- c) À l'occasion soit du décès ou des funérailles d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'une bru, d'un gendre, d'un neveu, d'une nièce, d'une belle-sœur, d'un beau-frère :

À compter de la date du décès, deux (2) jours ouvrables consécutifs ou un (1) jour ouvrable plus la journée de la mise en terre, l'incinération ou le service commémoratif si l'employé devait normalement travailler cette journée-là. Cette journée peut être prise au plus tard six (6) mois après la date de décès;

- d) L'employé bénéficiera d'une journée additionnelle si lors du décès de l'une ou l'autre des personnes énumérées plus haut, la distance excède deux cent quarante (240) kilomètres.

C. Congé familial

Tout employé bénéficie d'un congé familial d'une durée maximum de trois (3) mois sur une période de douze (12) mois, pour présence requise tel que défini à la *Loi sur les normes du travail* (art.79.8 L.n.t.). Ce congé est sans traitement.

8.02 Les congés prévus à l'alinéa 8.01 ne sont pas accordés s'ils surviennent durant toute absence autorisée par la présente convention, sauf dans le cas des congés prévus pour décès qui surviennent durant les vacances de l'employé.

Toutefois, dans le cas de congés accordés à l'occasion d'un mariage aux alinéas 8.01 A, ces jours d'absences devront être pris consécutivement

RC
GL
RL

avant ou après la date de l'événement.

8.03 Dans tous les cas, l'employé doit, avant son départ, prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve et l'attestation de ces faits.

8.04 **Conseiller syndical**

Le Village reconnaît le conseiller syndical du Syndicat canadien de la fonction publique.

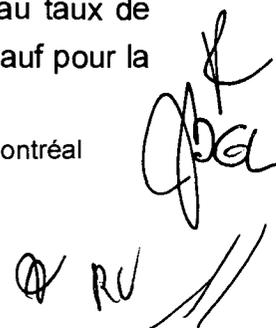
Les représentants syndicaux et le conseiller syndical ne doivent pas effectuer de visites ni interrompre les employés sur le temps de travail, sauf avec l'autorisation de l'Employeur.

8.05 **Libérations pour activités syndicales locales par le Village**

L'employé peut s'absenter sans perte de traitement durant ses heures de travail pour une des raisons suivantes :

- a) s'il est membre du comité de griefs, d'évaluation, de santé et sécurité au travail, ou de tout autre comité conjoint;
- b) s'il est assigné comme témoin ou si sa présence est nécessaire devant un arbitre de griefs ou en vertu du *Code du travail* ou devant la *Commission des lésions professionnelles*;
- c) lors des séances de négociation ou de conciliation en vue d'un renouvellement de la convention collective. Pour chaque journée de négociation, le Village accorde une journée aux fins de préparation desdites séances aux représentants de la partie syndicale désignés à cette fin.

Pour s'absenter durant ses heures de travail, il doit informer son supérieur au moins deux (2) jours à l'avance et l'employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupé s'il avait été au travail, sauf pour la



rémunération en temps supplémentaire.

Une banque locale annuelle de libération de seize (16) heures est constituée et est utilisée pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) pour fins syndicales;
- b) pour tout employé désigné par le Syndicat;

Pour toute libération syndicale en vertu de la banque annuelle, le Syndicat fait une demande écrite au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et le Village accorde cette libération à la condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement des travaux publics. L'employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée s'il avait été au travail, excluant tout temps supplémentaire.

8.06 L'employé dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation peut, aux heures déterminées par son supérieur, s'absenter le temps requis, un maximum d'une (1) heure sans perte de salaire, afin d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales ou complémentaires.

Cependant, le Syndicat doit aviser par écrit le Village au moins dix (10) jours avant la date de l'élection.

8.07 L'employé délégué comme officier d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin en autant que le Syndicat à avisé le Village par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

Son salaire lui est versé par le Village pour la durée de son absence mais le Syndicat rembourse le Village des salaires lesquels sont majorés de 30% pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfices reçus à cette occasion. Durant son absence, cet employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée, s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire.

8.08 L'employé peut, sur approbation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, compte tenu des besoins du service, et en autant qu'il puisse être remplacé sans charge additionnelle pour le Village, s'absenter cinq (5) fois au cours de l'année de référence. Le total de ces absences ne doit pas dépasser le nombre d'heures de la semaine régulière de travail et chaque absence étant d'au moins une (1) heure. Ces absences sont déduites soit du crédit en maladie, du crédit de vacances, du crédit de congé flottant, au choix de l'employé. De plus, ces absences peuvent être prises sans salaire, au choix de l'employé.

8.09 **Autres libérations**

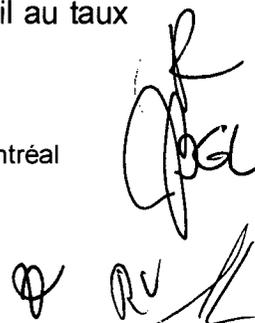
Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. Le Village continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire, mais l'employé rembourse au Village le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

L'employé qui travaille de soir ou de nuit la journée où il est appelé comme juré ou témoin n'est pas tenu de se présenter au travail après sa présence en cour si celle-ci a duré plus de (2) heures.

Pour avoir droit au paiement prévu aux alinéas précédents, l'employé doit fournir une preuve de sa convocation comme juré ou témoin.

Cet article ne peut être utilisé pour les témoins des divers tribunaux administratifs.

8.10 L'employé en vacances ou en congé hebdomadaire, requis par la Cour de comparaître pour toute affaire relative ou en conséquence de l'exercice de sa fonction, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail au taux de cent cinquante pourcent (150%).



- 8.11 Le Village, sur demande des représentants autorisés du Syndicat faite deux (2) jours ouvrables à l'avance, met à la disposition du Syndicat un local pour les assemblées générales des employés du Village, sous réserve de la disponibilité de la salle.

ARTICLE 9 **ACCIDENT, MALADIE ET CONTRÔLE MÉDICAL**

9.01 **Accident du travail et maladie professionnelle**

- a) Le Village verse à l'employé qui est victime d'une lésion professionnelle le salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité.
- b) Dans le cas d'absence, au-delà de la première journée, et ce, en raison d'accident subi ou de la maladie contractée au travail, le Village avance à l'employé visé un montant correspondant à celui qu'il est en droit de recevoir de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, conformément à la loi, et ce, jusqu'à sa date de consolidation établie par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*.
- c) Le salaire versé conformément au paragraphe b) comprend uniquement la compensation payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* que le Village lui verse pour le compte de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Cependant, il est entendu que l'employé doit remettre au Village toute compensation en salaire qu'il pourrait recevoir de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*.
- d) Pour recevoir les avances prévues au présent article, l'employé devra produire les documents ou certificats signés par un médecin et

R
PGL
R
R

attestant de son incapacité. À défaut de fournir ces documents ou dans l'éventualité où la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* refuse la réclamation de l'employé, le Village cessera de verser la compensation et elle aura le droit de se faire rembourser par l'employé de la réclamation de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, de la manière prévue à l'alinéa 11.05.

- e) Advenant l'application du paragraphe d), l'employé qui est reconnu en incapacité totale temporaire reçoit les prestations prévues à l'alinéa 9.16 ou 9.17, en autant qu'il y ait droit.

9.02

Crédits de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, l'employé titulaire reçoit un crédit de maladie égal à un douzième (1/12) de soixante-quatorze (74) heures, par mois complet de service (par anticipation), dont trente-sept (37) heures peuvent être prises en congés flottants ou congés familiaux au sens de la *Loi sur les normes du travail*.

Dans le cas de l'employé auxiliaire, ce calcul est établi au prorata de la présence au travail (par mois complet de service) au cours de l'année de calendrier antérieure.

9.03

Au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année, le Village paie à l'employé titulaire le solde de crédits de maladie, flottants ou familiaux non utilisé pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente au taux de la fonction de l'employé au 31 décembre.

Pour l'employé auxiliaire, le solde du crédit d'heures en maladie (non anticipé) inscrit à l'intérieur de sa banque lui sera payé à son retour au travail dans l'année suivant la fin de la période ci-haut mentionnée au taux horaire moyen régulier des fonctions occupées pendant l'année.

9.04

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé,

lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il lui est loisible d'utiliser son crédit en maladie à plein salaire. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgente nécessité. Le Village se réserve le droit de contrôler les faits.

9.05 Lors de la prise de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout employé ou ses ayants droit bénéficient du solde de jours en maladie accumulés à son crédit payables au taux de son dernier salaire.

9.06 Si un employé est obligé de quitter son travail pour cause de maladie, sa réserve en maladie est débitée au prorata de ses heures ou fraction d'heures d'absence.

9.07 Dans le cas des employés titulaires, le taux de salaire versé durant l'absence en maladie est celui de sa fonction.

Dans le cas des employés auxiliaires, le taux de salaire versé durant l'absence en maladie ou à l'occasion de leur départ définitif est basé sur le taux horaire moyen régulier des fonctions occupées par l'employé au cours de l'année de référence.

Toutefois, dans le cas de majoration du taux horaire durant l'année de référence en cours, le taux horaire moyen est calculé en prenant pour base les taux en vigueur au moment où l'employé est absent en maladie.

9.08 Les paiements effectués en vertu de l'alinéa 9.01 n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur de l'employé.

9.09 **Contrôle médical**

Dans tous les cas, le Village peut, à sa discrétion, faire examiner à ses frais l'employé par un médecin de son choix et ce, aussi souvent qu'il le désire. Le coût de l'examen et du transport pour les fins de cet examen n'étant pas à la charge de l'employé. De plus, cet examen est prévu durant les heures normales de travail et sans perte de traitement. L'employé a le droit de se

faire examiner par le médecin de son choix à ses frais.

Dans le cas, où à la suite d'un examen médical, le Village décide de muter un employé titulaire, ou de le rétrograder, ou de ne plus lui permettre de remplir ses fonctions habituelles ou de l'empêcher d'accéder à une fonction supérieure ou tout autre mesure à son égard, elle l'avise par écrit des motifs et raisons de sa décision. Le fardeau de la preuve incombe au Village.

- 9.10 Dans les cas prévus à l'alinéa 9.09, si le médecin de l'employé et celui du Village diffèrent d'opinion, ils peuvent recommander la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale, s'il y a lieu.
- 9.11 Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par le Village et le Syndicat.
- 9.12 Advenant que les médecins ne peuvent s'entendre sur le choix d'un troisième médecin, l'employé, par l'entremise du Syndicat, soumet par écrit un grief contenant toute réclamation découlant de la convention collective ainsi que les constatations de son médecin personnel.
- Ce privilège s'applique également à l'employé auxiliaire ayant complété sa période d'essai.
- 9.13 Sur réception du grief, le médecin du Village peut, s'il le juge à propos, consulter le médecin de l'employé. Le respect de la confidentialité dans le traitement du dossier est un droit fondamental auquel les parties adhèrent.
- 9.14 Les dispositions de l'article 20 s'appliquent eu égard aux décisions du Village.
- 9.15 Cet arbitrage a lieu devant un des arbitres prévus à l'article 20 et selon la procédure prévue à ce même article.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature that appears to be 'BGL' and other smaller initials like 'RV' and 'h'.

9.16 **Assurance-invalidité**

Le Village s'engage à contracter une police d'assurance garantissant à tout employé titulaire, dont copie est remise au Syndicat, une indemnité d'invalidité court terme égale à soixante-dix pourcent (70 %) du traitement de l'employé au début de l'invalidité, pour une période de vingt-six (26) semaines après un délai de carence de trente-six (36) heures ouvrables.

Cette indemnité est payée à l'employé titulaire conformément aux conditions de la police.

9.17 Le Village s'engage à contracter une police d'assurance, dont copie est remise au Syndicat, garantissant à tout employé titulaire une indemnité d'invalidité long terme égale à soixante-dix pourcent (70 %) du salaire de l'employé au début de l'invalidité après l'expiration de l'invalidité court terme.

Cette indemnité est payée à l'employé titulaire conformément aux conditions de la police.

9.18 Tous frais exigés par un médecin à un employé pour remplir un rapport médical à la suite d'une demande d'information de la compagnie d'assurance salaire sont remboursés par le Village à l'employé dans les quinze (15) jours suivant la demande faite par l'employé.

9.19 **Dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle**

a) Nonobstant les dispositions de l'article 18, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le Village le réintègre d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.

- b) L'employé bénéficiant du présent alinéa ne peut être déplacé par un autre employé.
- c) L'employé titulaire qui n'a pas recouvré un emploi conformément aux dispositions du présent alinéa ne peut être remercié de ses services.
- d) Sous réserve du paragraphe c), à défaut d'emploi disponible, conforme à sa condition physique et ses qualifications, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* s'appliquent.

Par la suite, l'employé est couvert par les dispositions du régime d'assurance-salaire, s'il y a lieu.

- e) Dans le cas de l'employé auxiliaire accidenté, les dispositions du présent alinéa s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail, compte tenu de l'article 18.

ARTICLE 10 VACANCES

- 10.01 L'employé titulaire qui, à la fin d'une année de référence établie du 1^{er} mai au 30 avril, justifie de moins d'un (1) an de service, a droit à un congé pour vacances dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service sans que la durée totale de ce congé n'excède deux (2) semaines.
- 10.02 L'employé titulaire a droit au cours de chaque année de référence établie du 1^{er} mai au 30 avril au nombre de semaines de vacances, tel qu'indiqué ci-après, selon le nombre d'années d'ancienneté générale au Village :

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'PGL' and other initials like 'RU' and 'H'.

A	B	C	D	E
1 an, moins de 3 ans	3 ans moins de 5 ans	5 ans moins de 15 ans	15 ans moins de 25 ans	25 ans et plus
2	3	4	5	6
semaines	semaines	semaines	semaines	semaines

L'employé ayant droit à cinq (5) semaines ou six (6) semaines de vacances peut, s'il le désire, se faire payer une (1) semaine de vacances non-chômée.

Pour bénéficier de l'alinéa précédent, l'employé doit faire sa demande lors de son choix de vacances conformément à l'alinéa 10.06. L'employé qui se prévaut de cet alinéa reçoit ce montant d'argent en même temps que sa première période de prise de vacances.

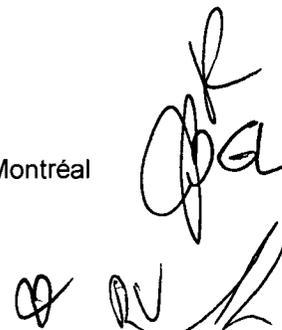
10.03 L'employé titulaire qui quitte le service du Village a droit, pour l'année de référence en cours, soit du 1^{er} mai au 30 avril, aux jours de vacances accumulés en vertu des alinéas 10.01 ou 10.02, calculé à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service jusqu'à concurrence du nombre de semaines de vacances prévu dans chacune des catégories des alinéas 10.01 ou 10.02, dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables après son départ.

10.04 Tout employé auxiliaire qui, à la fin d'une année de référence établie du 1^{er} mai au 30 avril, justifie de moins d'un (1) an de service, a droit à un congé pour vacances dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service sans que la durée totale de ce congé n'excède deux (2) semaines.

L'employé auxiliaire qui compte moins de trois (3) années de service et plus d'un (1) an de service au 30 avril a droit, au 1^{er} mai de chaque année, à deux (2) semaines de vacances.

L'employé auxiliaire qui compte trois (3) années et plus de service a droit à trois (3) semaines de vacances.

- 10.05
- a) L'employé peut, si les besoins du service le permettent, prendre une semaine de vacances un (1) jour à la fois. L'employé doit faire sa demande à son supérieur au moins sept (7) jours à l'avance. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.
 - b) La rémunération de l'employé pour sa période de vacances est déposée selon la procédure stipulée à l'alinéa 11.01.
- 10.06
- a) Le Village demande aux employés titulaires leur choix de vacances à partir du 1^{er} février de chaque année.
 - b) Pour les employés auxiliaires, le choix s'effectue à partir du 15 mai de chaque année.
 - c) Les employés doivent fixer leur choix de vacances dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de la demande par le Village. Une copie de la formule déterminant le choix des vacances est remise à l'employé.
- 10.07
- Sous réserve des besoins du Village et en partant du principe que la période des vacances s'étend du 1^{er} mai au 30 septembre, les vacances sont accordées aux employés par ancienneté générale dans chaque fonction. Toutefois, l'employé peut prendre ses vacances en dehors de cette période.
- Les périodes de vacances sont d'une durée minimale d'une (1) semaine à la fois, sous réserve de l'alinéa 10.05.



L'employé peut prendre ses vacances en une seule période continue, sauf pour la période s'échelonnant du 1^{er} juin au 31 août, au cours de laquelle l'employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines continues.

Cette limitation de trois (3) semaines continues ne s'applique pas si des semaines au cours de cette période demeurent disponibles dans la mesure où elles n'ont été sélectionnées par aucun employé comme choix de vacances. Ces semaines disponibles sont accordées en fonction des principes décrits précédemment.

- 10.08 a) Une liste indiquant la date des vacances des employés titulaires est complétée et affichée au plus tard le 1^{er} mai de chaque année.

Cependant, l'employé doit connaître la date de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

- b) Pour les employés auxiliaires, cette liste sera affichée au plus tard le 20 juin de chaque année.
- c) Ces listes peuvent être modifiées sur réception d'une demande écrite signée par l'employé et approuvée par le directeur général.

- 10.09 Tout jour de congé férié prévu à l'alinéa 6.01 qui tombe dans la période de vacances d'un titulaire doit être compensé par un jour de congé additionnel ajouté à ses vacances, ou encore à une autre date déterminée par l'employé, à condition qu'il y ait approbation du supérieur immédiat.

- 10.10 Tout employé rappelé au travail durant sa période de vacances est rémunéré au taux de deux cent pour cent (200%) par rapport au salaire horaire régulier prévu aux annexes.



10.11

Paiement des vacances

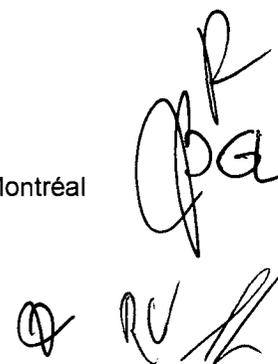
- a) Pour l'employé titulaire, le salaire versé durant les jours de vacances accordé aux alinéas 10.01 et 10.02 est payé en prenant pour acquis qu'une (1) semaine correspond à trente-sept (37) heures, que deux (2) semaines correspond à soixante-quatorze (74) heures, que trois (3) semaines correspond à cent onze (111) heures, que quatre (4) semaines correspond à cent quarante-huit (148) heures, que cinq (5) semaines correspond à cent quatre-vingt-cinq (185) heures, et que six (6) semaines correspond à deux cent vingt-deux (222) heures, au salaire brut gagné pour la période y donnant droit (excluant temps supplémentaire et primes).

Pour les fins de calcul du paiement des vacances, les heures payées en vertu des articles 9 (assurance-salaire et accident du travail) et 31 (congé de maternité et parentaux) sont comptabilisées au taux de titularisation de l'employé.

- b) L'employé titulaire qui quitte le Village pour quelque raison que ce soit, a droit au paiement des jours de vacances conformément aux alinéas précédents.

Advenant son décès, ses ayants droits bénéficient de ces mêmes dispositions.

- c) Pour l'employé auxiliaire, le Village s'engage à verser en même temps que sa paie hebdomadaire, une paie de vacances égale à quatre pourcent (4%) ou six pourcent (6%) du salaire brut gagné pour la période y donnant droit selon ce qui est accordé à l'alinéa 10.04.



L'employé auxiliaire ayant moins de trois (3) années d'ancienneté générale a droit à un montant équivalent à quatre pourcent (4%) du salaire brut gagné. L'employé auxiliaire qui compte trois (3) années d'ancienneté générale ou plus a droit à un montant équivalent à six pourcent (6%) du salaire brut gagné pour la période y donnant droit.

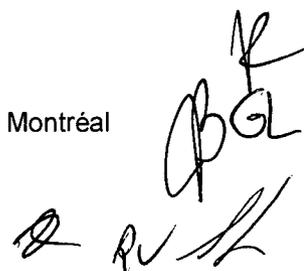
Les prestations versées en vertu des articles 9 (assurance-salaire et accident du travail) et 29 (congé de maternité et parentaux) sont incluses dans le salaire brut gagné.

10.12 Aucune absence par maladie ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par le Village ne constitue une interruption de service quant à la computation des vacances.

Nonobstant ce qui précède, sauf dans les cas d'absences dues à un accident du travail ou d'absences compensées par le régime d'assurance salaire court terme, les vacances des salariés qui sont ou ont été absents sans salaire plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs sont accordés au prorata de la période de présence.

10.13 Les vacances d'un employé absent à cause d'un accident du travail et/ou en maladie professionnelle, sont accordées de la façon suivante:

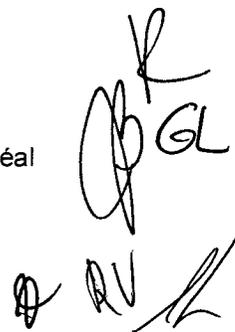
1. Toute période de vacances d'un employé qui coïncide avec une période pendant laquelle il est rémunéré comme accidenté du travail est automatiquement annulée et le solde de ses jours de vacances est porté à son crédit. Ce crédit peut être utilisé en entier lors du retour au travail de l'employé, si ce dernier revient au travail au cours de la même année de référence durant laquelle s'est produit l'accident de travail. 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 sont reporté à l'année de référence suivante et sa période de vacances doit être choisie après approbation du supérieur immédiat.



2. Cependant, si l'employé revient au travail au cours d'une année de référence subséquente à celle pendant laquelle il a eu un accident, 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 est porté à son crédit. Ce crédit peut être cumulé pour une période maximale de douze (12) mois à moins qu'une disposition législative n'accorde des droits supérieurs.
3. Rien dans le présent texte ne peut être interprété de façon à ce qu'un employé bénéficie de plus de vacances que s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 11 JOUR DE PAIE

- 11.01 La paie est versée par le biais d'un dépôt direct à tous les deux (2) jeudis avant-midi dans l'institution bancaire que l'employé aura désignée. Advenant, qu'un de ces jeudis tombe un jour de fête chômée, la paie sera déposée le jour ouvrable précédent le jour normal de paie.
- 11.02 Le talon de chèque de paie doit contenir les informations suivantes :
- le nom et prénom de l'employé;
 - la date de la période de paie, la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - le numéro de l'employé;
 - le titre de la fonction de l'employé;
 - la ou les fonctions occupées durant la semaine et le nombre d'heures de travail pour chacune et le taux horaire applicable;
 - le nombre d'heure supplémentaires accomplies ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
 - la nature et le montant des primes, indemnités;
 - le montant du salaire brut;
 - la nature et le montant des déductions opérées, y compris la perception de la cotisation syndicale;
 - le montant du salaire net;



- le cumulatif du temps supplémentaire;
- le cumulatif de la banque de crédit de maladie et de vacances;
- ainsi que tous les détails en cas d'ajustement de salaire.

11.03 La semaine de travail pour les employés couverts par la présente convention est calculée du samedi au vendredi de la semaine suivante inclusivement.

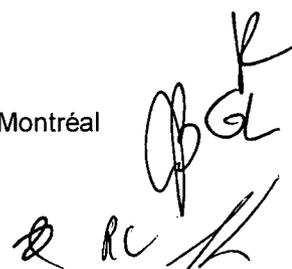
11.04 Le talon de paie est envoyé à l'employé par courriel.

11.05 Lorsque le Village doit retenir des sommes dues par un employé, à l'exception des corrections apportées à l'assiduité et au temps réel travaillé, le Village doit faire parvenir à l'employé, par écrit, la ou les raisons pour lesquelles l'employé doit des sommes d'argent. À défaut de s'entendre avec l'employé quant aux modalités de remboursement, le Village ne peut prélever un montant dépassant 10 % du salaire net de la paie hebdomadaire de l'employé.

11.06 Le Village remet au salarié qui a été absent suite à un accident de travail, un état annuel explicatif des déductions faites sur son salaire pendant son absence. Ce document est remis au salarié en même temps que les T.4 et T.P.4.

ARTICLE 12 SALAIRE

12.01 Les taux des salaires des employés couverts par la présente convention collective sont fixés conformément à l'annexe « A » des présentes. Chaque fonction est décrite, classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.



12.02 **Les salaires sont majorés des augmentations suivantes :**

- Rétroactivement au 1er janvier 2018 = 2%
- À compter du 1^{er} janvier 2019 = 2%
- À compter du 1^{er} janvier 2020 = 2.15%
- À compter du 1^{er} janvier 2021 = 2.35%
- À compter du 1^{er} janvier 2022 = 2.50%

12.03 Sous réserve de l'alinéa 12.07, l'employé appelé à exercer temporairement une fonction autre que sa fonction régulière, reçoit le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

L'employé affecté temporairement à une fonction de groupe inférieure ou égale à celle qu'il occupe, ne subit pas de ce fait de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.

12.04 L'employé qui est requis de se présenter dans les bureaux du Village en dehors de ses heures normales de travail est rémunéré à taux simple pour un minimum de trois (3) heures, s'il n'est pas déjà autrement rémunéré.

12.05 L'employé qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé au préalable que ses services n'étaient pas requis, reçoit une compensation de trois (3) heures de salaire au taux de sa fonction dans laquelle il avait été appelé.

12.06 Le Village convient de permettre à ses employés de déposer directement à leurs comptes au Fonds de solidarité FTQ ou aux comptes de Régime de retraite identifié au Village, des montants monnayés en vertu de l'alinéa 7.10 et des articles sur les crédits de maladies ou la semaine de vacances payable au comptant.

L'employé désirant se prévaloir du dépôt prévu au paragraphe précédent devra en faire la demande par écrit adressée à son supérieur immédiat au moins trente (30) jours avant la fin de l'année de référence.

12.07 L'employé affecté temporairement en remplacement du chef d'équipe lors de son absence reçoit une prime horaire de un dollar soixante-quinze (1.75\$) indexée annuellement selon les augmentations annuelles, en plus du salaire prévu pour la fonction qu'il occupe; et ce, pour les heures travaillées en qualité de chef d'équipe.

L'employé ayant le plus d'ancienneté générale parmi les opérateurs A et répondant aux exigences normales de la fonction sera affecté temporairement en remplacement du chef d'équipe et recevra la prime s'y rattachant.

12.08 **Période de garde**

- a) Une période hebdomadaire de garde est instaurée pour toutes les heures non couvertes par l'horaire de travail prévu à l'article 5 de la présente convention collective.
- b) Cette période hebdomadaire de garde doit être assumée par tous les employés occupant la fonction d'opérateur « A » ou de chef d'équipe, par rotation. En l'absence d'employé volontaire pour une période hebdomadaire de garde, le Village affecte l'employé opérateur « A » ou chef d'équipe détenant le moins d'ancienneté à cette période de garde.
- c) L'employé ainsi en disponibilité pour la semaine complète de garde reçoit une compensation monétaire équivalant à une (1) heure de salaire à son taux horaire par jour de garde.
- d) Lors d'un appel exigeant un déplacement, l'employé en disponibilité est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures en temps supplémentaire.
- e) L'employé en disponibilité a priorité en cas de rappel au travail.



- f) Lors d'un appel exigeant un déplacement, l'employé en disponibilité doit se présenter au travail dans les meilleurs délais ne dépassant pas quarante-cinq (45) minutes.
- g) Lors d'un appel exigeant un déplacement, le Village rembourse à l'employé le kilométrage aller-retour entre le domicile de ce dernier et le lieu du travail, selon le taux déterminé par la politique du Village.

ARTICLE 13 CLASSIFICATION DES FONCTIONS

13.01 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le «Manuel conjoint de classification des fonctions» constituant l'annexe «F» des présentes.

Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention, les descriptions, les évaluations et le classement de toutes les fonctions apparaissant aux annexes «A» et «G» demeurent inchangés sauf dans les cas prévus au «Manuel conjoint de classification des fonctions».

13.02 Advenant l'abolition d'une fonction-repère, elle peut être remplacée après entente entre les parties.

13.03 Si un employé prétend qu'une modification de son travail apportée par le Village a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement affecté ou qu'elle justifie une nouvelle affectation, il peut soumettre un grief conformément à la présente convention.

13.04 **Comité conjoint d'évaluation:**

Le Village et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint composé de deux (2) représentants du Village et de deux (2) représentants du Syndicat incluant le représentant permanent du syndicat afin de discuter des descriptions de nouvelles fonctions ou de fonctions modifiées et d'en déterminer l'évaluation, et ce, conformément aux dispositions du «Manuel

conjoint de classification des fonctions» constituant l'annexe «F» des présentes.

L'employé membre du comité conjoint d'évaluation peut s'absenter durant ses heures normales de travail suivant les dispositions de l'alinéa 8.05 de la convention collective pour des études dans les cas de nouvelles fonctions et de fonctions modifiées soumises par le Village.

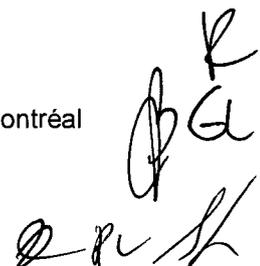
De plus, cette absence doit avoir reçu au préalable l'assentiment d'un représentant patronal du comité conjoint.

Les représentants du Syndicat à ces comités sont mandatés par le Syndicat pour accepter ou refuser toute description ou évaluation nouvelle ou modifiée.

13.05 Après que l'employé titulaire ait été classé dans le plan de classification apparaissant au « Manuel conjoint de classification des fonctions » (annexe « F »), tout reclassement de la fonction occupée par tel employé dans un groupe inférieur de traitement n'entraîne pas, pour l'employé, de baisse de son taux régulier de salaire au cours de la présente convention, sauf pour les employés auxiliaires ou les employés travaillant en fonction supérieure.

Dans ce cas, l'employé bénéficie d'un différentiel spécial tel que défini à l'alinéa 2.01-L du « Manuel conjoint de classification des fonctions» constituant l'annexe «F» des présentes. Toutefois, cet employé continue de bénéficier des augmentations de salaire prévues à la présente convention.

13.06 Tout grief en vertu du présent article doit être soumis à tour de rôle aux arbitres Pierre Dufresne et Marcel Guilbert, conformément aux dispositions de l'article 20 de la présente convention, compte tenu de l'alinéa 6.02 A.1 du « Manuel conjoint de classification des fonctions» constituant l'annexe «F» des présentes.



- 13.07 Les pouvoirs de l'arbitre nommé pour entendre un grief issu de l'application du présent article sont limités à décider suivant les règles énoncées dans le « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'annexe « F » des présentes et à la preuve présentée par les parties. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système de classification. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires sont payés à parts égales par les parties.
- 13.08 S'il est établi lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation de ladite fonction n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner au Village d'inclure cet élément dans la description.
- 13.09 L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques décrites dans la description de la fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.
- 13.10 Le Village et le Syndicat conviennent que les griefs d'évaluation de fonction qui naissent en vertu des dispositions de la convention collective sont soumis directement au comité conjoint d'évaluation prévu à l'alinéa 13.04 de ladite convention, nonobstant les dispositions des alinéas 20.04 et 20.14.
- A toutes les rencontres du comité conjoint, les représentants patronaux font parvenir aux représentants syndicaux du comité conjoint copie du procès-verbal qui fait foi du grief.
- 13.11 Il est convenu qu'à compter de la signature de cette convention, les descriptions et les évaluations (rangement) de toutes les fonctions apparaissant à l'annexe « A » sous le titre autres fonctions demeurent inchangées, sauf si les besoins du Village l'exigent.
- Toutefois, le Syndicat peut demander une révision d'une description d'une fonction si une modification est apportée par le Village et a pour effet d'affecter son évaluation (rangement).



S'il y a désaccord entre les parties, le Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 20 de la convention collective. Cependant, c'est l'arbitre désigné conformément à l'alinéa 13.06 qui a juridiction pour entendre un tel cas.

- 13.12 Suite aux étapes précédemment prévues, les parties conviennent de discuter de la possibilité d'implanter les résultats de chaque regroupement de fonction. Avant d'implanter un regroupement de fonctions ou une nouvelle fonction, les parties doivent s'entendre sur les mécanismes d'intégration des employés dans la ou les nouvelle(s) fonction(s), telles que fusion d'ancienneté, distribution de temps supplémentaire, vacances, recyclage, etc.

Nonobstant le paragraphe précédent si la mécontente persiste plus de trente (30) jours après le début des discussions, le Village met en application sa solution et le Syndicat peut avoir recours à la procédure sommaire de grief prévue à l'alinéa 20.14.

ARTICLE 14 NON-DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT

14.01 Droits et libertés de la personne

a) Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par le Village, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

b) Les parties s'obligent à coopérer afin de discuter de tout problème relatif à toute forme de discrimination ou de harcèlement et s'engagent à prendre les moyens nécessaires afin de remédier, dans les plus brefs délais, aux situation ou actions dénoncés au comité de relations de travail.

Le Syndicat peut s'y adjoindre un (1) représentant permanent du Syndicat.

c) Les parties encouragent tout employé victime de discrimination ou de harcèlement ou qui s'en croit victime, de s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.

ARTICLE 15 SANTÉ – SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.01 Le Village doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés en tout temps sur les lieux de travail, et les informer des risques inhérents à leur travail.

15.02 Un employé a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

15.03 Le Village doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité aux fins de protéger les employés contre les accidents et maladies industrielles.

15.04 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

15.05 Les parties s'entendent pour maintenir un comité conjoint de Santé et Sécurité au travail.

Ce comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants du Village et de deux (2) représentants du Syndicat incluant le représentant permanent du Syndicat.

Il se réunit quatre (4) fois l'an ou plus fréquemment, selon les besoins, suite à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

Le comité siège pendant les heures régulières de travail.

L'une ou l'autre des parties pourront s'adjoindre des personnes ressources durant les réunions et pourront intervenir.

Mandat du comité :

- a) Analyse les rapports d'accidents du travail et les plaintes, en matière de santé et sécurité;
- b) Prend connaissance des documents soumis (statistiques, programmes de prévention, études sur les risques, etc.);
- c) Recommande aux instances appropriées toute mesure de prévention ou de correction en matière de risque identifié;
- d) Choisit les équipements de protection individuelle en fonction des critères spécifiques élaborés par le comité;
- e) Transmet un compte rendu de réunion au comité exécutif du Village et au Syndicat.

15.06 Le directeur général du Village fournit tous les documents nécessaires aux discussions du comité, soit :

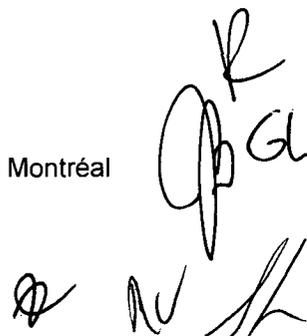
- a) Liste mensuelle des noms des accidents, la cause et la date de l'accident;
- b) Les statistiques compilées de fréquence et de gravité;
- c) Copie des Lois et règlements;
- d) Copie des normes officielles;
- e) Extraits de documents techniques publiés;
- f) Les relevés techniques effectués suite à une demande syndicale ou patronale;
- g) Copie de toutes directives émises en matière de santé sécurité et d'hygiène applicables aux employés.

15.07 Le Syndicat désigne un (1) représentant à la prévention parmi les employés du Village, il a pour mandat, en collaboration avec le représentant du Village :

- a) de conseiller les employés qui portent plainte relativement à un risque à la santé et sécurité;
- b) de faire des inspections des lieux du travail;
- c) de participer aux enquêtes d'accident lors du décès d'un employé ou à l'occasion d'accident grave lorsque l'inspecteur de la CSST se présente sur les lieux;
- d) de s'acquitter des mandats confiés par le comité;
- e) d'assister les employés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;

15.08 Lorsque le représentant à la prévention doit s'absenter de son travail pour accomplir son mandat, il le fait sans perte de salaire.

15.09 Une trousse de premiers soins est fournie par le Village aux travaux publics et dans chaque camion.



ARTICLE 16 VÊTEMENTS FOURNIS PAR LE VILLAGE

16.01 Le Village s'engage à fournir et à maintenir en bon état, à ses frais, à ses employés titulaires, auxiliaires et en période d'essai les vêtements protecteurs et appareils de sécurité requis dans l'exercice de leurs fonctions.

Le Village fournit au besoin à tous les employés les vêtements protecteurs et appareils de sécurité suivants :

- veston avec capuchon ou chapeau de pluie et pantalons imperméables en caoutchouc;
- casques protecteurs munis de coquilles et sous casque pour l'hiver;
- 2 salopettes couvre-tout
- vestons protecteurs pour la circulation ou 2 cotons ouatés oranges;
- bottes de caoutchouc;
- gants pour l'été, pour l'hiver, gants de caoutchouc;
- lunette de sécurité;
- Une paire de botte en feutre avec couvre-botte d'hiver en caoutchouc

Le Village fournit une fois l'an, en octobre, les vêtements suivants :

Aux employés titulaires :

- trois (3) pantalons;
- cinq (5) chemises ou polos à manches courtes ou manches longues;
- deux (2) chandails en coton ouaté;
- un (1) manteau trois-saisons (si nécessaire);
- un (1) manteau et pantalon pour l'hiver (si nécessaire);
- une indemnité annuelle de 200\$ pour l'achat d'une paire de bottes de sécurité.

N.B. : si nécessaire : Advenant le bris, ou une détérioration ou s'il est devenu inutilisable, sur réception de celui-ci le Village remplace la pièce retournée.

Aux employés auxiliaires :

- deux (2) pantalons;
- trois (3) chemises ou polos à manches courtes ou manches longues;
- un (1) manteau trois-saisons (si nécessaire).

N.B. : si nécessaire : Advenant le bris, ou une détérioration ou s'il est devenu inutilisable, sur réception de celui-ci le Village remplace la pièce retournée.

- 16.02 Les employés doivent porter les vêtements qui leur sont fournis par le Village en tout temps au travail.
- 16.03 À moins de stipulation contraire, le nettoyage sera la responsabilité de l'employé.
- 16.04 Le Village fournit à l'employé les outils ou instruments, y compris les moyens de communication, jugé nécessaires par le Village à l'exercice de ses fonctions.

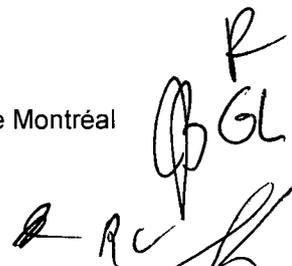
ARTICLE 17 CLAUSES SPÉCIALES

- 17.01 Le Village ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail.
- 17.02 Le Village s'engage à continuer à fournir sans frais l'assistance judiciaire aux employés poursuivis devant les tribunaux à la suite d'actes posés dans l'exercice de leur fonction sauf si l'employé a commis une faute lourde ou intentionnelle.
- 17.03 Les frais de transport occasionnés par le déplacement des employés (tel que pour de la formation, etc.) qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant les heures de travail sont remboursés par le Village sur présentation de pièce justificative en autant que le supérieur ait autorisé le tout au préalable.

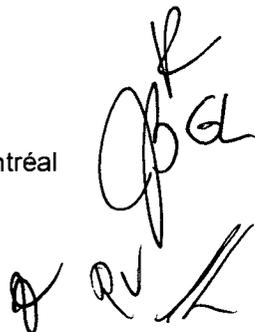
- 17.04 L'employé obligé de déboursier pour se rendre à son travail en dehors des limites du Village (tel que pour de la formation, etc.) doit être remboursé pour les dépenses encourues sur présentation de pièce justificative en autant que le supérieur ait autorisé le tout au préalable.
- 17.05 Ces frais de déplacement encourus par un employé dans l'exercice de ces fonctions sont remboursés selon les politiques adoptées par le conseil du Village.
- De plus, le Village rembourse également les péages, stationnements sur production de pièces justificatives.
- 17.06 Les lieux où les employés mangent doivent répondre aux exigences générales de l'hygiène.
- 17.07 Les employés travaillant à l'extérieur sont transportés durant les heures normales de travail pour prendre leur repas.
- 17.08 Le Village fait parvenir au Syndicat copie de toute résolution du Conseil du Village concernant les employés couverts par la présente convention.
- 17.09 Une entente concernant les conditions de travail entre un employé ou un groupe d'employés et son supérieur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

- 18.01 Dans tous les cas, l'ancienneté générale prévaut en autant que l'employé est en mesure de satisfaire aux exigences normales de la fonction. Si le Village prétend que l'employé ne satisfait pas à ces exigences, le fardeau de preuve lui incombe.
- 18.02 La liste d'ancienneté générale, au moment de la signature de la convention apparaît à l'annexe A-3. Toute modification ou ajout à cette liste est transmise au délégué du Syndicat et au Syndicat et est affiché.



- 18.03 Compte tenu des dispositions de la convention collective, l'employé titulaire a la préférence sur tout employé auxiliaire dans la même fonction ou dans toute autre fonction inférieure ou supérieure pour autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 18.04 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les absences prévues ou autorisées par le Village ne constituent pas une interruption de service et l'ancienneté générale continue de s'accumuler.
- 18.05 Un employé perd son droit d'ancienneté générale et son emploi dans les cas suivants:
- a) s'il quitte le Village de son plein gré ou prend sa retraite;
 - b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) s'il est mis à pied pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
 - d) s'il est rappelé au travail et qu'il fait défaut de se présenter dans les quatre (4) jours ouvrables de la réception d'un avis écrit à cet effet par le Village. Une lettre recommandée est transmise à la dernière adresse que l'employé a fait connaître et une copie doit être remise au délégué syndical et au Syndicat. Si, à l'intérieur de ce délai, il communique avec le Village, il doit se rapporter au travail le lundi suivant, si son ancienneté le lui permet;
 - e) absence du travail sans motif valable ou sans en avoir au préalable avisé le Village et ce, pendant quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
 - f) s'il est absent en maladie autre qu'une lésion professionnelle pour une période continue excédant vingt-quatre (24) mois.



Dans tous les autres cas l'ancienneté n'est pas interrompue.

18.06

Délai de comblement et affichage des postes vacants

- a) Lorsqu'un poste d'une fonction devient vacant de façon permanente ou lorsqu'un poste est nouvellement créé, le Village affiche un avis de poste vacant dans un délai de soixante (60) jours de calendrier de la vacance ou de la création du poste, selon les dispositions de l'alinéa 18.07. S'il décide de ne pas combler le poste vacant sauf dans le cas d'application de l'alinéa 4.04, il en avise le Syndicat à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de la vacance.
- b) Tout poste temporairement vacant pour une durée supérieure à soixante (60) jours de calendrier doit être comblé selon les dispositions de l'alinéa 18.07, à moins que le Village décide de ne pas combler ledit poste. Dans ce cas, il avise le Syndicat à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours de la vacance.

Un poste vacant temporairement est un poste devenu vacant par l'absence d'un employé qui doit éventuellement revenir à son poste;

18.07

Affichage

Le Village s'engage à afficher aux travaux publics, un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables, avec copie au délégué du Syndicat. Les employés intéressés devront faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question, à la direction avec copie au Syndicat.

Aucun affichage ne peut avoir pour effet de déplacer un employé de sa fonction.

Tout employé absent pendant une période d'affichage est réputé avoir postulé. Au besoin, le Village peut joindre un employé absent par communication téléphonique afin de vérifier son intérêt à obtenir le poste et en avisera alors le Syndicat.

- 18.08 L'affichage indiquera la date d'affichage, la durée de la période d'affichage, le titre du poste de travail, l'horaire, le taux horaire et le groupe de traitement, le statut du poste, une description sommaire de la nature du travail, la compétence requise, la date d'entrée en fonction.
- Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches à accomplir.
- 18.09 Tout employé titulaire et auxiliaire ayant complété sa période d'essai peut poser sa candidature à tout affichage.
- 18.10 La candidature de l'employé possédant le plus d'ancienneté générale et répondant aux qualifications requises et aux exigences ou aux équivalents requis de la fonction sera retenue sans examen et débutera ses fonctions à la date prévue à l'affichage, à défaut il est rémunéré au salaire de sa nouvelle fonction s'il s'agit d'un salaire supérieur au sien.
- 18.11 Le Village informera les candidats de sa décision. De plus, il avisera par écrit le Syndicat de toute candidature et de toute nomination. Le Village affichera aux travaux publics, le nom du candidat ainsi retenu, sa date d'ancienneté générale et la fonction obtenue.
- 18.12 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée de maximale de cent onze (111) heures ouvrables.
- Durant sa période de familiarisation, il reçoit le traitement du salaire de la fonction accordée.
- Cependant, le Village peut mettre fin à la période de familiarisation en tout temps avant son expiration, s'il est en mesure d'établir que l'employé satisfait ou ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche.



Pendant la période de familiarisation d'un employé, le Village doit s'assurer que celui-ci reçoit tout le soutien normalement requis.

18.13 L'employé qui, pendant la période de familiarisation, décide de réintégrer son ancienne fonction ou qui est appelé à réintégrer son ancienne fonction à la demande du Village, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancienne fonction ou aux futures fonctions vacantes.

18.14 Si un employé réintègre son ancienne fonction pendant sa période de familiarisation, le Village doit réintégrer dans leur ancienne fonction tous les autres employés touchés par le mouvement de main-d'œuvre.

Dans ce cas, la fonction devenue vacante est de nouveau à pourvoir ; elle sera accordée à celui qui, parmi les employés ayant postulé lors de l'affichage, et ce, aux mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa 18.10.

18.15 Dans tous les cas touchant les mouvements de main- d'œuvre, la charge de la preuve incombe au Village.

18.16 **Mise à pied et rappel au travail**

En cas de réduction de main-d'œuvre, l'employé auxiliaire est mis à pied par ordre inverse d'ancienneté générale sous réserve que celui qui demeure satisfasse aux exigences normales de la fonction à accomplir.

Le rappel au travail d'un employé auxiliaire se fait par ordre d'ancienneté générale sous réserve que celui-ci puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction à accomplir.

Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe au Village.

18.17 Le rappel au travail se fait par appel téléphonique au dernier numéro communiqué par l'employé auxiliaire. Dans le cas où il n'y aurait pas de réponse à l'appel téléphonique, celui-ci sera rappelé au travail par lettre certifiée à la dernière adresse communiqué par l'employé auxiliaire.

L'employé auxiliaire qui accepte le rappel doit se présenter au travail à la date convenue.

Le non-respect par un employé auxiliaire de ces modalités entraîne la perte des droits d'ancienneté et la rupture de son lien d'emploi, sauf si celui-ci peut, en raison de maladie ou d'accident, de la nécessité de donner un préavis requis par la Loi à un autre employeur ou d'une autorisation expresse accordée par le Village, être exempté des obligations de la présente clause. Il a alors le fardeau d'établir la matière et l'existence d'un tel motif d'exemption.

18.18 L'employé auxiliaire doit se rapporter au travail chaque jour, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas été mis à pied par écrit.

18.19 Dans le cas d'erreur de la part du Village quant au respect des droits d'ancienneté, lors d'une réduction de main-d'œuvre ou de rappel, les employés auxiliaires lésés peuvent réclamer le salaire perdu pour les journées normales de travail ainsi perdues et les avantages qui s'y rattachent.

18.20 Compte tenu de ses besoins, le Village accorde la formation par ancienneté générale à l'employé qui possède la compétence et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction à accomplir.

ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 Le Village fournit au Syndicat, par écrit, les raisons qui motivent tout congédiement, rétrogradation ou suspension, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de la décision à cet effet.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'A', 'RV', and 'L'.

Seule la réception par l'employé d'un avis de mesure disciplinaire peut servir de point de départ dans la computation du délai prévu à l'alinéa 20.04.

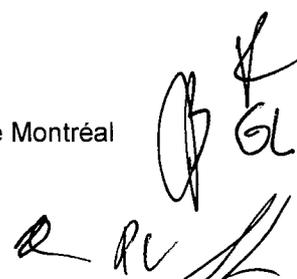
19.02 L'employé qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au directeur général.

19.03 Un employé dont la conduite est sujette à un rapport ou un avis disciplinaire, en est avisé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance par le Village de l'infraction commise. Copie de ce rapport est transmise au Syndicat par le directeur général. Seuls les rapports disciplinaires dont l'employé a été avisé par écrit peuvent être déposés comme preuve à charge devant l'arbitre.

A l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que suspensions, rétrogradations) datant de plus de dix-huit (18) mois ne pourront être utilisées s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période.

Toute recommandation de mesure disciplinaire doit être précédée d'une rencontre entre le représentant du Village et l'employé et si ce dernier le désire, il peut être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant du Syndicat. Cette rencontre tient lieu de la rencontre prévue à l'alinéa 20.03 le cas échéant, lorsque le délégué syndical a assisté à ladite rencontre.

Toute mesure disciplinaire doit être imposée à un employé dans les six (6) mois de la réception par celui-ci de l'avis prévu au premier paragraphe, à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de l'employé et est considérée comme ayant été servie. Cependant, le délai de six (6) mois ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence au travail de l'employé a pour effet d'empêcher le Village de respecter cette obligation.



- 19.04 La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 20 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

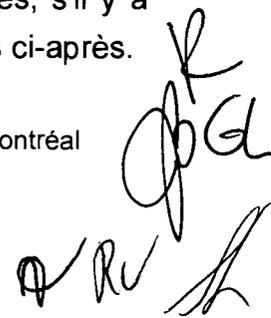
- 20.01 Le Village reconnaît comme délégué ou représentant du Syndicat, l'employé du Village ou les représentants élus à ce poste. Le Syndicat fournit au Village la liste de ces personnes dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention et par la suite, dans les trente (30) jours de toute modification. En cas d'absence, le Village reconnaît comme substitut l'employé ou les personnes désignées par le Syndicat. Le délégué ou le représentant ne peut représenter que les employés pour lesquels il a été élu.

Le délégué ou le représentant a le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler, au nom de l'employé, d'un ex employé ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre ce dernier et le Village ou un représentant du Village. Les rencontres relatives aux griefs avec les représentants du Village ont lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

- 20.02 L'employé qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.

- 20.03 Sans préjudice aux étapes prévues dans cet article, l'employé ou le groupe d'employés (maximum deux (2) personnes), accompagnés d'un représentant syndical peuvent, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le représentant du Village désigné à cette fin. De plus, un représentant du bureau du Syndicat peut assister à la rencontre.

Suite à cette rencontre le délégué ou le représentant syndical peut rencontrer les employés concernés à leur lieu de travail, après entente à cet effet avec le représentant du Village. Après ces démarches, s'il y a mésentente, le Village et le Syndicat suivent les étapes prévues ci-après.



20.04

PREMIÈRE ÉTAPE

Le grief que le Syndicat ou le Village juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au directeur général ou au Président du Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement au directeur général ou à son remplaçant, tout grief ayant une portée générale relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

Aux fins de la présente convention collective, «grief» signifie et comprend:

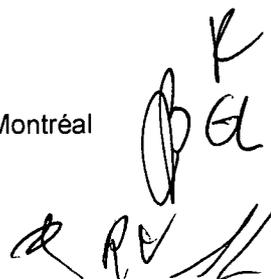
- a) tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- b) toute mesure prise par le Village et ayant pour conséquence la rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé.

DEUXIÈME ÉTAPE

Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les soixante (60) jours qui suivent la date du dépôt du grief. Ces rencontres ont lieu, selon le cas, dans les bureaux du service du Village ou tout autre endroit convenu entre les parties.

TROISIÈME ÉTAPE

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le Village ou le Syndicat, selon le cas, répond par écrit dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à l'étape précédente.



À défaut d'une réponse satisfaisante dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure indiquée aux alinéas 20.08 et suivants, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre prévu au paragraphe précédent, sous peine de déchéance.

- 20.05 Les limites de temps déterminées au présent article peuvent être prolongées après entente écrite entre le Village et le Syndicat.
- 20.06 Tout membre du comité de griefs ou le comité lui-même peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 20.07 Toute mésentente entre l'Employeur et le Syndicat qui ne constitue pas un grief est sujette à la procédure prévue pour le règlement des griefs et d'arbitrage si les deux parties y consentent.
- 20.08 Tout grief est soumis à un arbitre unique qui agit conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.
- 20.09 Tout grief est soumis à l'arbitrage, par écrit, aux représentants patronaux ou syndicaux désignés à l'alinéa 20.04, selon le cas.

La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer à l'un des arbitres prévus à l'alinéa 20.15 en tenant compte des dates de disponibilité fournies par ces derniers.

Dans tous les cas, le grief doit pouvoir être référé et entendu dans les cent vingt (120) jours de la date du dépôt à l'arbitrage, à moins d'entente entre les parties.

Advenant le cas où aucun arbitre n'est disponible pour entendre le grief, la partie qui a logé le grief doit demander au ministère du Travail de nommer un autre arbitre qui peut respecter ce délai.

A RV  R GL

20.10 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Dans les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un employé, le Village assume le fardeau de la preuve.

L'arbitre peut, dans ces cas spécifiques, confirmer, modifier ou annuler la décision du Village et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

20.11 La sentence de l'arbitre doit être motivée. L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard un (1) mois après l'audition du grief. Elle est exécutoire, finale et lie les deux parties.

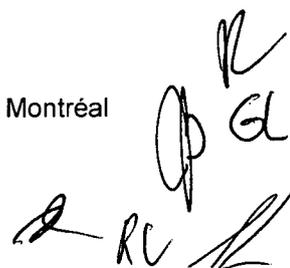
20.12 Il est loisible à l'arbitre, au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps un représentant du Village et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.

20.13 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le Village et le Syndicat.

20.14 **Procédure sommaire d'arbitrage**

Nonobstant ce qui précède, après entente entre les parties, un grief peut être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage, de la manière prévue ci-après:

- a) L'audition est tenue devant un des arbitres mentionnés à l'alinéa 20.15.
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peut être déposée lors de l'audience.



- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition.
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

20.15 **Liste des arbitres**

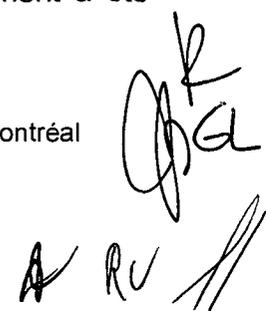
Les parties acceptent comme arbitres pour la durée complète de la convention collective, les personnes suivantes :

- Maureen Flynn
- François Hamelin
- Jean-Denis Gagnon
- Nancy Ménard-Cheng
- André Sylvestre
- Pierre Laplante

20.16 Tout remboursement monétaire suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par le Village ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les soixante (60) jours de la décision arbitrale, de la décision du Village d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

De plus, le Village fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, les informations suivantes :

- Le nom de l'employé concerné;
- Le montant remboursé;
- Le numéro du chèque de paie sur lequel le remboursement a été effectué;



- La date de la décision arbitrale, du procès-verbal du grief accueilli ou du règlement intervenu;
- Toute autre information utile.

ARTICLE 21 **AFFICHAGE SYNDICAL**

21.01 Le Village autorise le Syndicat à installer, aux frais de ce dernier et à son usage exclusif aux travaux publics, un tableau où peuvent être affichés les avis relatifs aux affaires du Syndicat. Les dimensions de ce tableau ainsi que l'endroit où il doit être installé sont soumis à l'approbation du supérieur immédiat.

ARTICLE 22 **COTISATION SYNDICALE**

22.01 Le Village perçoit, en le retenant sur les chèques de paie, le montant de la cotisation fixée par le Syndicat ou l'équivalent, à tout employé.

22.02 Le Village fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu de cet article. Le montant total de ces déductions doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéros d'employé, statuts, fonction, groupe salarial, l'ancienneté générale et l'adresse telle que communiquée par l'employé ainsi affecté par la déduction individuelle pour la période. À moins d'avis contraire de l'employé, le Village est autorisé à communiquer ces informations aux Syndicat.

22.03 Toute perte subie par le Syndicat par suite d'erreur dans la perception des retenues de la cotisation syndicale est au frais du Village, si l'employé en regard duquel la perte a été subie est encore à l'emploi du Village au moment où le Syndicat avise le directeur général de l'erreur commise.

ARTICLE 23 ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE**23.01 Assurance-groupe**

Un plan d'assurance-groupe est en vigueur et comporte des bénéfices d'assurance-vie, des soins hospitaliers, des soins médicaux et soins dentaires, administré et géré par le Syndicat. Pour cela, le Village s'engage à verser au Syndicat, au 15^{ème} jour de chaque mois de l'année, un montant de quarante (\$40.00) dollars.

23.02 Le Village verse au Syndicat, l'équivalent du pourcentage entendu entre les parties des coûts, directement associés aux assurances groupe, fournies par le Syndicat pour les employés titulaires du Village et ce, au plus tard le 15^{ème} jour de chaque mois.

Le Village s'engage à verser annuellement au Syndicat l'équivalent de cinquante-cinq pourcent (55%) des coûts directement associés aux assurances collectives fournies par le Syndicat aux employés titulaires du Village.

23.03 Le 1^{er} janvier de chaque année, le Syndicat fournit au Village un état détaillant les coûts annualisés des garanties d'assurances collectives offertes par le Syndicat aux employés titulaires du Village.

Après démonstration des coûts projetés pour l'année suivante, le Village verse mensuellement au Syndicat la contribution prévue à l'alinéa 23.02.

23.04 Le 1^{er} janvier de chaque année, le Syndicat doit soumettre au Village les documents suivants pour vérification :

- une copie des brochures détaillant les garanties offertes par le Syndicat;
- les sommaires financiers de l'année antérieure. À la signature de la convention collective, le Syndicat fournira les sommaires financiers pour les trois (3) années précédentes;

- une copie du libellé des clauses administratives et contractuelles;
- au besoin, l'actuaire du Village communiquera avec celui du Syndicat afin d'obtenir les renseignements et données pertinentes.

23.05 Le Syndicat s'engage à souscrire avec ces agents, des contrats d'administration ou d'assurances collectives pour couvrir les employés titulaires actifs conformément aux principes suivants :

- cette couverture ne comporte pas de couverture d'invalidité;
- les sommes prévues au présent article ne peuvent être utilisées à d'autres fins;
- une fois par année ou lors de tout renouvellement, le Syndicat remet au Village tout document relatif au présent article, notamment les polices d'assurances, le sommaire financier annuel, etc.

23.06 Pour l'année 2018, les coûts projetés (55%) sont de 2,196 \$ par employé titulaire.

23.07 Malgré ce qui précède, le Village pourrait choisir de devenir preneur d'une police d'assurance collective prévoyant les mêmes droits, participation et couvertures pour les employés titulaires. Cette option peut être exercée par le Village seulement. Si le Village la juge plus avantageuse, il en avise le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le 1^{er} janvier de l'année suivante. Si le Village exerçait cette option, les garanties d'assurance collective qui seraient conclues ne pourraient être modifiées sans l'accord du Syndicat.

23.08 **Régime de retraite**

Sous la forme de cotisation déterminée, le Village et l'employé s'engagent à contribuer à six pour cent (6%) chacun du salaire régulier hebdomadaire au régime de retraite sous forme de régime enregistré d'épargne retraite (REER), géré par un administrateur tel que décrit au Régime de retraite du Village.

Les versements des contributions se font à chaque mois.

Aussi, les employés intéressés à contribuer à un plus haut pourcentage, le pourront en avisant par écrit le Service de la trésorerie du Village en indiquant le pourcentage de la contribution.

La contribution du Village continue d'être versée lorsque l'employé reçoit des prestations de CSST ou d'assurance-salaire prévu à l'article 9 dans la mesure où l'employé défraie le coût de sa participation.

À compter du 1^{er} janvier 2020, la cotisation du Village et de l'employé sera de cinq pour cent (6.5%) chacun selon les mêmes principes énumérés ci haut.

À compter du 1^{er} janvier 2021, la cotisation du Village et de l'employé sera de six pour cent (7%) chacun selon les mêmes principes énumérés ci haut.

ARTICLE 24 CONGÉS DES FÊTES

24.01 Lors des journées normales de travail entre le lendemain du Jour de Noël et la veille du Jour de l'An, les employés terminent à 12h00 et reçoivent leur rémunération habituelle, sous réserve des besoins du Village (ex. chute de neige, etc.). Les employés qui doivent être assignés au travail à ces journées pourront terminer à 12h00 à une date ultérieure au cours de l'année suivante, sur approbation du supérieur immédiat.

24.02 **Condition applicables lors de la suspension de permis de conduire provincial :**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employé qui doit conduire un véhicule du Village ou son véhicule à l'intérieur de sa fonction et dont le permis de conduire est suspendu temporairement, sera affecté dans une fonction dont il rencontre les exigences normales du poste pour la durée de la suspension de son permis.

L'employé recevra alors le salaire horaire de la fonction occupée.

2. Sur présentation d'une preuve de fin de suspension de permis de conduire, l'employé reprendra sa fonction de titularisation sans perte d'ancienneté et avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.
3. Pour bénéficier du droit d'être réaffecté prévu à l'alinéa 1, l'employé visé doit déclarer la suspension de son permis de conduire sans délai à son supérieur immédiat.
4. En cas de récidive, le comité de relations de travail pourra discuter du dossier et tenter d'en arriver à une entente. Ces dispositions ne privent pas le Village d'imposer toute mesure qu'elle juge appropriée, ni le Syndicat de son droit à la procédure de grief.

ARTICLE 25 SOUS-TRAITANCE - CONTRAT FORFAITAIRE

- 25.01 Le Village peut confier, par sous-contrat, l'exécution du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail régulière des employés du Village et n'empêche pas le rappel d'employés déjà mis à pied.
- 25.02 Le Village convient de discuter au comité de relations de travail de toute proposition que souhaiterait faire le Syndicat qui ferait de sorte que les travaux confiés à des sous-traitants puissent être exécutés par des employés de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 26 PERFECTIONNEMENT, RECYCLAGE ET APPRENTISSAGE

- 26.01 Le Village consent à rembourser à tout employé titulaire la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par le Village et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par l'employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction

supérieure.

Cependant, le Village accepte de défrayer la totalité des frais d'inscription et de scolarité seulement dans le cas où l'employé a une attestation de ses présences au cours ainsi qu'une attestation établissant qu'il a obtenu sa note de réussite du cours, lesquels doivent être soumis dans les douze (12) mois de la fin du cours.

26.02 Si un cours est demandé par le Village ou les autorités gouvernementales à un employé, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par le Village. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre le Village et l'employé intéressé.

26.03 **Congé sans solde**

- a) Un employé qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par le Village peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie. La décision du Village n'est pas sujette à la procédure de griefs.
- b) Lors d'un congé sans solde, aucun employé n'occupe un autre emploi en qualité de salarié ou à son propre compte sans permission du Village.
- c) S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, la permission accordée est automatiquement annulée au moment où le Village en est informé et l'employé est considéré comme ayant remis sa démission, à compter de la date du début de son congé sans solde. Seule la décision du Village de conclure à la présence de fausses représentations est sujette à la procédure de griefs.
- d) L'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres

R
GL
A RU R

bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction.

ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

27.01 Le Village convient de remettre aux employés, dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité due à chaque employé par suite des ajustements de salaires uniquement.

ARTICLE 28 PROJET CONJOINT CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

28.01 **Programme d'aide**

Le Village et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles au Village, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la direction et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives.

Le Village et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

À l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.

28.02

Définition

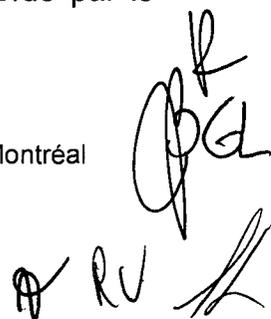
L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui, et son budget. Tout employé qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées, risquant ainsi de perdre la confiance du Village, doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.

28.03

Lignes de conduites

Le Village et le Syndicat adoptent donc les lignes de conduite suivantes:

1. reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer;
2. encourager les employés concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé, et amélioration du rendement au travail;
3. apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus qui ont ces problèmes et à adresser ceux-ci (s'ils n'en prennent pas eux-mêmes l'initiative) à des personnes ressources qui en feront l'évaluation et recommanderont le traitement le plus approprié, en collaboration avec le représentant syndical, si l'employé est d'accord;
4. accorder, s'il y a lieu, à l'employé un congé comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé. Ce congé est accordé par le médecin désigné par le bureau médical du Village;

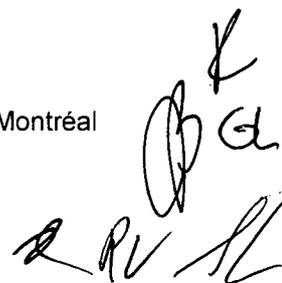


5. avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et collaborer avec eux en vue d'aider les employés en voie de réadaptation; amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues;
6. collaborer ensemble, dans le cadre d'un comité conjoint (un représentant patronal et un représentant syndical), d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite efficace dans ce domaine et organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;
7. essayé de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires;
8. rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité du Village de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues. Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.

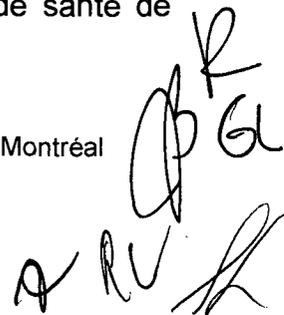
ARTICLE 29 CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX

29.01 Congé de maternité

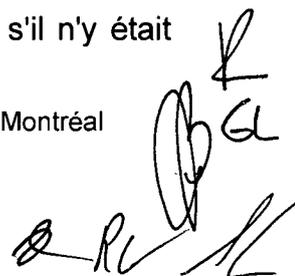
- a) Sous réserve des alinéas k) et l), l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de dix-huit (18) semaines. Elle doit aviser le Village dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.



- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, l'employée doit, aussitôt que possible, donner au Village un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.
- c) Si l'employée ne présente pas l'avis prévu au paragraphe a), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
1. L'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^e) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) semaine précédant ladite date, le Village peut exiger, par écrit, adressé à cette fin l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir au Village ledit certificat dans les huit (8) jours, le Village peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
 2. La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, à condition que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à dix-huit (18) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. Le Village se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.



3. Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- e) L'employée enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à l'alinéa d), de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une interruption de grossesse, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie, jusqu'à la date du début de son congé de maternité.
 - f) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, l'employée enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste, à défaut de quoi, advenant une impossibilité de le faire, elle bénéficie d'un retrait préventif.
 - g) L'employée qui fait parvenir au Village, avant la date d'expiration de son congé de maternité, 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 maternité de la durée indiquée au certificat médical.
 - h) Sauf dans les cas prévus aux alinéas k) et l), le Village fait parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu à l'alinéa i).
 - i) L'employée doit donner au Village un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, le Village, s'il a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa h) ou s'il n'y était



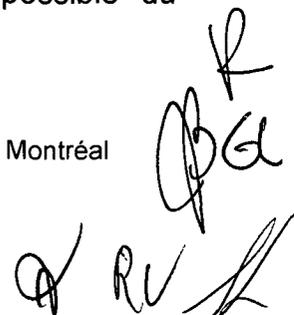
pas tenu, n'est pas obligé de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

- j) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, l'employée peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas a) et g), être considérée en absence maladie et l'article 9 (crédit de maladie et assurance-salaire) s'applique.
- k) 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.
- l) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- m) L'employée peut s'absenter sans traitement pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sagefemme. Toutefois, les journées de maladie peuvent être utilisées, sur présentation d'une pièce justificative à cette fin. L'employée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

29.02

Congé de paternité

- a) L'employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, 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.
- c) L'employé avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

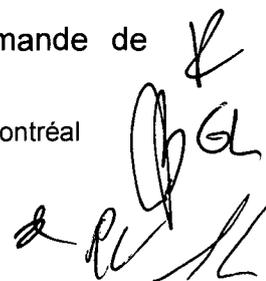


29.03 Congé parental

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité ou du congé d'adoption, ainsi qu'à l'employé dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- b) L'employé doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.
- c) L'employé qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- d) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

29.04 Congé de prise en charge (naissance, adoption ou interruption de grossesse)

- a) L'employé bénéficie d'un congé de cinq (5) jours sans réduction de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le total des heures ainsi accordées ne peut excéder trente-six (36) heures. Si l'employé adopte l'enfant de son conjoint, le congé est alors de deux (2) jours sans réduction de traitement.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de



l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

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

La présente clause ne s'applique qu'à l'employé titulaire et à l'employé auxiliaire qui a complété sa période d'essai.

c) Congé pour adoption

En plus de ce qui est prévu au présent alinéa, l'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé parental pour adoption d'une durée de douze (12) semaines consécutives.

29.05

Congé pour raisons parentales – dispositions générales

a) L'employé continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie et jours fériés :

- Pendant le congé de maternité;
- Pendant les dix-huit (18) premières semaines du congé parental s'il n'a pas bénéficié d'un congé de maternité;
- Pendant les douze (12) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de maternité.

Aux fins d'interprétation du présent alinéa, les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au traitement habituel, moins toute somme reçue de l'assurance parentale, s'il y a lieu.

L'employé auxiliaire qui a complété sa période d'essai bénéficie de

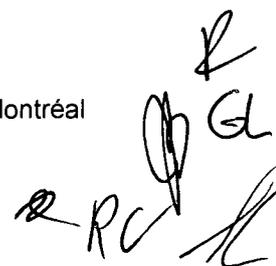
ces avantages au prorata de ses heures travaillées.

- b) À l'exception de l'employée en congé de maternité, l'employée doit maintenir sa cotisation aux régimes d'assurance et de retraite si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes, incluant la part du Village, le tout en tenant compte toutefois des contrats d'assurances et du règlement applicables.
- c) À son retour au travail, après le congé de maternité ou le congé parental, le Village doit réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait droit si il était restée au travail.
- d) À la suite d'un congé de maternité, d'un congé parental ou pour adoption, l'employé peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail.
- e) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 30 ANNEXES

30.01 Toutes les annexes auxquelles il est référé dans la présente convention font partie intégrante de la convention collective.

Cependant, au cas de non-conformité d'une annexe avec le texte de la convention, celui-ci prévaut.



ARTICLE 31 LETTRES D'ENTENTE

31.01 Les lettres d'ententes auxquelles il est référé dans la présente convention font partie intégrante de la convention collective ainsi que celle à intervenir pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 32 FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)

32.01 Le Village convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés, qui le désirent, de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

Un délégué du Fonds de solidarité FTQ du SCFP 301 peut se présenter sur les lieux du travail en dehors des quarts de travail pour discuter avec les employés.

Quel que soit le nombre d'employés qui le demande, le Village convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé, qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un employé peut en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et au Village.

Le Village fait parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu du 2^e paragraphe. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun.



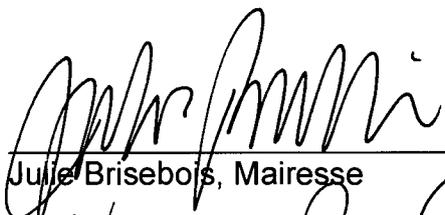
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention collective est en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2022.
- 33.02 Lors de la dénonciation par l'une des parties conformément aux dispositions du Code du travail, les dispositions à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

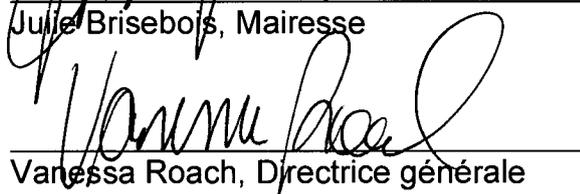
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Senneville ce 13^e jour du mois de mai 2019.

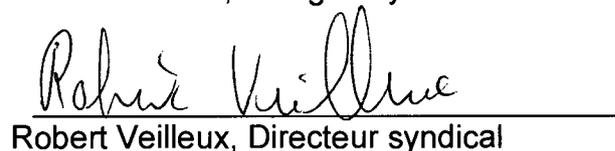
Pour le Village de Senneville

**Pour le Syndicat des cols bleus
regroupés de Montréal
SCFP, section locale 301**


Julie Brisebois, Mairesse

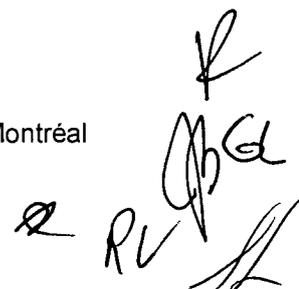

Gabriel Lovera, Délégué syndical


Vanessa Roach, Directrice générale


Robert Veilleux, Directeur syndical


Francine Crête, Greffière


Stéphane Lachance, Conseiller syndical



ANNEXE A-1**Liste des fonctions**

Fonctions
Chef d'équipe
Opérateur « A »
Opérateur « B »
Opérateur « C »
Préposé à l'entretien général
Étudiant



ANNEXE A-2

Tableau des taux horaires par fonctions

SALAIRE PAR FONCTIONS	SALAIRE AU				
	01-janv 2018 2%	01-janv 2019 2%	01-janv 2020 2,15%	01-janv 2021 2,35%	01-janv 2022 2,5%
Chef d'équipe	34,63 \$	35,32 \$	36,08 \$	36,93 \$	37,85 \$
Opérateur «A»	31,11 \$	31,73 \$	32,41 \$	33,18 \$	34,01 \$
Opérateur «B »	30,03 \$	30,63 \$	31,29 \$	32,02 \$	32,83 \$
Opérateur «C »	27,94 \$	28,50 \$	29,11 \$	29,80 \$	30,54 \$
Préposé à l'entretien général	- \$	27,00 \$	27,58 \$	28,23 \$	28,93 \$
Étudiant	- \$	12,50 \$	12,77 \$	13,07 \$	13,40 \$

Prime de remplacement de chef d'équipe (article 12.07) : 1,75\$ (année 2019)

ANNEXE A-3

Liste d'ancienneté générale

NOMS	ANCIENNETÉ GÉNÉRALE	STATUT	FONCTION
	2014-05-08	Titulaire	Chef d'équipe
	2016-06-06	Titulaire	Opérateur « A »
	2005-05-21	Titulaire	Opérateur « C »
	2018-08-28	Auxiliaire	

Handwritten signatures:
BGL
R
R
L

ANNEXE B

Formule de distribution du temps supplémentaire

Fonction _____

Matricule	Nom	Téléphone	Dates						

Codes :

PR : Pas de réponse lors de l'appel

PT : Pas de téléphone

PQ : Pas qualifié

AC : Accidenté

V : Vacances

C : Congé

T : Travail exécuté

A : Absence lors de l'appel

R : Refusé

ANNEXE C

Programme de formation pour l'obtention d'un permis de conduire de classe 3

Dans l'éventualité où le Village de Senneville exige un permis de conduire provincial de classe 3 pour certains employés émis par la *Société de l'assurance automobile du Québec*;

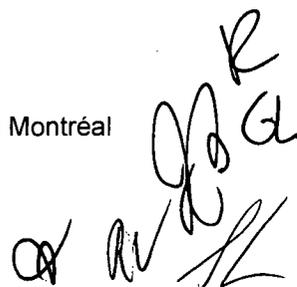
Le Village s'engage à aider ces employés à obtenir ce permis de conduire provincial.

Critères d'accès à la formation :

1. L'employé devra obtenir un permis temporaire classe 3;
2. L'employé doit satisfaire aux exigences pratiques, théoriques et médicales de la *Société de l'assurance automobile du Québec*;
3. Après la période de formation, l'employé devra obtenir le permis de conduire régulier émis par la *Société de l'assurance automobile du Québec*.

Frais divers et prêts d'équipement :

1. La formation, le coût d'examen et l'obtention du permis temporaire de classe 3 est aux frais du Village pour tout employé que le Village accepte sur preuve de réussite une seule fois;
2. Si un examen est requis par le Ministère des transports ou par la *Société de l'assurance automobile du Québec* et est nécessaire suite à une période de formation :
 - le Village fournit le véhicule;
 - le Village fournit l'assistance du moniteur;
 - le coût de l'examen est au frais du Village;
 - l'examen aura lieu à la convenance du Village, pour l'employé titulaire sur le temps de travail et pour l'employé auxiliaire sur le temps de l'employé.
3. Le Village défraie le coût du permis de conduire classe 3.



ANNEXE D

Statut Employé Étudiant

1. Les parties conviennent de créer d'un statut « d'employé étudiant » pour effectuer certaines des tâches normalement accomplies par les employés et ce, à titre de support;
2. L'employé étudiant peut être embauché pour l'entretien du tennis, la surveillance, le ménage et l'entretien du chalet et des parcs et pour l'entretien des patinoires extérieures en dehors de la semaine régulière de travail selon les modalités suivantes :

Surveillance, ménage et entretien du chalet et des parcs

Au besoin, lors d'événements spéciaux, entre 7h00 am et 20h00 pm, les fins de semaine seulement, pour effectuer des tâches de nettoyage léger (tel que la collecte d'ordure, l'entretien des toilettes, etc. et pour rendre le chalet disponible pour l'activité).

Entretien tennis

Arroser, passer le rouleau et entretenir les terrains, entre 7h00 et 9h00 am, les fins de semaines seulement.

Entretien patinoires

Au besoin et sur appel pour dégager la neige avec une pelle, aplanir et arroser les patinoires, entre 7h00 et 10h00 am, les fins de semaines seulement.

Aucune modification des horaires prévus ci-haut ne peut avoir lieu sans l'accord du Syndicat.

3. L'embauche d'un employé étudiant ne doit pas limiter le nombre d'employés titulaires ni occasionner de mises à pied ou la rétrogradation ou d'empêcher le rappel d'un employé auxiliaire à temps complet tel que le prévoit l'article 5.
4. Le Village transmet au Syndicat la liste des employés étudiants au fur et à mesure de leur embauche en indiquant le début et la date de fin d'embauche.
5. Lors de l'embauche d'employés étudiants, le Village exigera une preuve du statut d'étudiant et à sa demande, le Syndicat pourra la consulter.

6. L'employé étudiant ne peut cumuler d'heures pour fin de titularisation;
7. L'employé étudiant est assujéti à l'article 22 (cotisation syndicale) de la présente convention collective et le Village indiquera le statut de cet employé sur le rapport qu'il doit fournir au Syndicat.
8. Le Village fournira à l'employé étudiant les équipements de protection individuelle reliés à l'exercice de la fonction occupée, s'il y a lieu;
9. Le taux horaire de l'employé étudiant est prévu à l'annexe A-2;
10. Les conditions de travail des employés étudiants sont celles prévues à la présente entente, soit :
 - Les employés étudiants ne peuvent effectuer plus de trente-six (36) heures de travail par semaine et ne peuvent effectuer de temps supplémentaire, sous réserve de l'article 7.
 - Les jours de fêtes que l'on retrouve à l'article 6 sont chômés et payés selon la *Loi sur les normes du travail*.
 - Une indemnité de quatre pour cent (4 %) est ajoutée à la paie des employés étudiants à titre de compensation pour vacances.
 - Les employés étudiants n'ont pas droit à la procédure de grief (sauf pour faire valoir une condition de travail que l'on retrouve dans la présente annexe). Le présent alinéa n'enlève pas à l'employé étudiant les droits que lui confèrent les différentes lois.



ANNEXE E

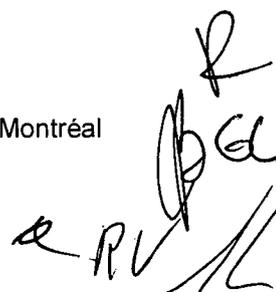
Mesures disciplinaires qui n'entraînent aucune coupure ou perte salariale

À compter de la signature de la présente convention collective, le grief contestant une mesure disciplinaire qui n'entraîne aucune coupure ou perte salariale est assujéti aux paragraphes suivants :

- Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective, le Syndicat pourra faire entendre le grief à l'arbitrage en même temps que l'audition d'un grief contestant la mesure disciplinaire suivante;
- Dans tous les cas et nonobstant ce qui précède, le grief est réputé retiré si la mesure disciplinaire n'a pas été suivie d'une autre mesure disciplinaire dans les dix-huit (18) mois suivant.

ANNEXE F

Manuel conjoint de classification des fonctions



ANNEXE G

Cahier de description des fonctions

DESCRIPTION DE FONCTION

Village de Senneville

CATÉGORIE COL BLEU - SCFP section locale 301

Titre

CHEF D'ÉQUIPE

NATURE ET CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION

« Chef d'équipe » signifie l'employé qui, en plus de remplir les tâches d'opérateur « A », dirige les employés du Village tout en restant sous l'autorité du directeur général.

Il reçoit le travail sous forme de directives orales ou écrites, et occasionnellement, sous forme de plans ou schémas.

La personne titulaire planifie, coordonne, organise, dirige et contrôle les opérations reliées au déneigement, à la signalisation et à l'exécution de travaux d'entretien et de réparation de réseaux de voirie, d'aqueduc, d'égouts et parcs.

Collabore à la planification et l'organisation des opérations quotidiennes, hebdomadaires et saisonnières du Village de Senneville. Elle distribue le travail planifié à ses employés dans le respect de la convention collective, des règlements municipaux et des normes de santé et sécurité au travail.

Dirige et surveille le travail de l'équipe de travail sous sa responsabilité ou des ressources externes retenues dans l'exécution de certains travaux.

S'assure de respecter et fait respecter les consignes de sécurité et de porter l'équipement de protection individuelle requis pour exécuter les travaux.

Fait exécuter et/ou exécute des travaux d'entretien (mécanique, électrique, ménager, etc.) d'instrumentation et de contrôle aux équipements, bâtiments et installations de la municipalité;

S'assure de la bonne utilisation, de l'entretien des équipements utilisés et de la propreté des

Handwritten signatures and initials: R, B, G, A, R, V, L.

infrastructures du département et voit à rapporter à son supérieur tout besoin en entretien supplémentaire;

Informe son supérieur immédiat des besoins additionnels ou de surplus de main-d'œuvre et planifie ses besoins en matériaux ou équipements pour les travaux à exécuter;

Fait des inspections régulières des infrastructures municipales et des inspections ponctuelles des travaux effectués par des tiers pour la ville et avise son supérieur de toute anomalie ou défectuosité.

Complète et/ou vérifie des formulaires simples.

Intervient rapidement lors de situations d'urgence pour résoudre des problèmes.

QUALITÉS REQUISES

Habilités :

- à diriger et surveiller un certain nombre d'employés;
- à faire preuve d'initiative de tact et de courtoisie;
- à lire des plans et à préparer des croquis simples;
- à effectuer le travail selon les méthodes établies;

DEGRÉ MINIMUM D'INSTRUCTION ET D'EXPÉRIENCE

Instruction :

- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 3.
- Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.
- Cours de sécurité travaux publics et construction de l'APSAM.
- Détenir un certificat de compétence de préposé à l'aqueduc (P6B)

Expérience :

- Quelques années d'expérience dans les opérations des travaux publics

DESCRIPTION DE FONCTION

Village de Senneville

CATÉGORIE COL BLEU - SCFP section locale 301

Titre

OPÉRATEUR « A »

NATURE ET CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION

L'opérateur « A » signifie l'employé qui, en plus de remplir les tâches d'opérateur « B », est sous l'autorité du supérieur immédiat et reçoit le travail sous forme de directives orales ou écrites, et occasionnellement, sous forme de plans ou schémas.

Travaux comportant la conduite et l'opération des appareils motorisés suivants: excavatrice, chargeur, rétro-excavatrice, balai de rue, niveleuse, nacelle et tout autre appareil de même catégorie. De véhicules motorisés de plus de 4500 kg exigeant le permis de conduire de classe 3.

S'assure du bon état des équipements et effectue de menus travaux d'entretien : vérifie la batterie, le radiateur, les phares, les feux de signalisation, les freins, les pneus, la carrosserie, les vitres, ajoute ou fait ajouter de l'huile au besoin et fait ou fait faire le plein d'essence, lave l'appareil et veille à le maintenir propre, etc. Rapporte toute défectuosité à son supérieur. Doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences du Village.

Effectue des travaux de creusage, de remplissage, d'étendage, d'aplanissage, de nivelage, de foulage de terre, de gravier, etc. Pousse et foule les déchets versés dans les dépotoirs de façon à obtenir une surface plane et les recouvre de terre.

Exécute divers travaux de chargement de neige, de terre, de gravier et autres du même genre et effectue différents travaux de creusage et de remplissage.

Effectue divers travaux d'entretien et de réfection du réseau routier en utilisant de l'équipement, pose des panneaux de signalisation et trace les bandes de démarcation routière; effectue des travaux manuels simples et courants tels que l'enlèvement des rebuts, le creusage et le remplissage de trous et de tranchées, l'élagage de broussailles, la manutention d'objets lourds, le chargement et le déchargement de matériaux, l'entretien de pelouses et le déneigement.

Effectue divers travaux d'entretien et de réfection du réseau d'aqueduc, d'égouts, parcs, bâtiments et installations du Village.

S'assure de respecter les consignes de sécurité et de porter l'équipement de protection individuelle requis pour exécuter les travaux.

Exécute des travaux d'entretien d'instrumentation et de contrôle aux équipements, bâtiments et installations du Village.

S'assure de la bonne utilisation, de l'entretien des équipements utilisés et de la propreté des infrastructures du département et voit à rapporter à son supérieur tout besoin en entretien supplémentaire.

Planifie ses besoins en matériaux ou équipements pour les travaux à exécuter.

Intervient rapidement lors de situations d'urgence pour résoudre des problèmes.

QUALITÉS REQUISES

Habilités :

- à conduire les véhicules et à opéré les appareils motorisés concernés et à en tirer le maximum de rendement;
- à maintenir les véhicules et appareils motorisés en bon état de propreté et de fonctionnement et à y faire les ajustements mineurs nécessaires;
- à faire preuve de tact et de courtoisie;
- à se servir de l'outillage requis;
- à lire des plans et à préparer des croquis simples;
- à effectuer le travail selon les méthodes établies;

DEGRÉ MINIMUM D'INSTRUCTION ET D'EXPÉRIENCE

Instruction :

- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 3.
- Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.
- Cours de sécurité travaux publics et construction de l'APSAM.
- Détenir un certificat de compétence de préposé à

Expérience :

- Quelques années d'expérience dans la conduite et l'opération des véhicules et des appareils motorisés concernés et à l'exécution des travaux de voirie ainsi qu'à l'entretien des réseaux d'aqueducs et d'égouts.

l'aqueduc (P6B)

DESCRIPTION DE FONCTION

Village de Senneville

CATÉGORIE COL BLEU - SCFP section locale 301

Titre

OPÉRATEUR « B »

NATURE ET CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION

L'opérateur « B » signifie l'employé qui, en plus de remplir les tâches de l'opérateur « C », est sous l'autorité du supérieur immédiat et reçoit le travail sous forme de directives orales ou écrites.

Travaux comportant la conduite de véhicules motorisés avec ou sans équipement de plus de 4,500kg exigeant le permis de conduire de classe 3, la conduite seulement des appareils motorisés suivants: excavatrice, chargeur, rétro-excavatrice, balai de rue, niveleuse, nacelle et tout autre appareil de même catégorie ou de l'utilisation du tracteur à gazon ou tracteur utilitaire motorisé avec ou sans équipements.

S'assure du bon état des équipements et effectue de menus travaux d'entretien : vérifie la batterie, le radiateur, les phares, les feux de signalisation, les freins, les pneus, la carrosserie, les vitres, ajoute ou fait ajouter de l'huile au besoin et fait ou fait faire le plein d'essence, lave l'appareil et veille à le maintenir propre, etc. Rapporte toute défektivité à son supérieur. Doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences du Village.

Effectue divers travaux d'entretien et de réparation du réseau routier en utilisant de l'équipement, pose des panneaux de signalisation et trace les bandes de démarcation routière; effectue des travaux manuels simples et courants tels que l'enlèvement des rebuts, le creusage et le remplissage de trous et de tranchées, l'élagage de broussailles, la manutention d'objets lourds, le chargement et le déchargement de matériaux, l'entretien de pelouses et le déneigement.

Effectue divers travaux d'entretien et de réparation du réseau d'aqueduc, d'égouts, parcs, bâtiments et installations de la municipalité.

S'assure de respecter les consignes de sécurité et de porter l'équipement de protection individuelle requis pour exécuter les travaux.

Exécute des travaux d'entretien d'instrumentation et de contrôle aux équipements, bâtiments et installations de la municipalité.

S'assure de la bonne utilisation, de l'entretien des équipements utilisés et de la propreté des infrastructures du département et voit à rapporter à son supérieur tout besoin en entretien supplémentaire.

Planifie ses besoins en matériaux ou équipements pour les travaux à exécuter.

Intervient rapidement lors de situations d'urgence pour résoudre des problèmes.

QUALITES REQUISES

Habilités :

- à conduire les véhicules et à opéré les appareils motorisés concernés et à en tirer le maximum de rendement;
- à maintenir le véhicule et appareils motorisés en bon état de propreté et de fonctionnement et à y faire les ajustements mineurs nécessaires;
- à se servir de l'outillage approprié;
- à faire preuve de tact et de courtoisie;
- à effectuer le travail selon les méthodes établies.

DEGRÉ MIMINUM D'INSTRUCTION ET D'EXPÉRIENCE

Instruction :

- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 3.
- Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.
- Cours de sécurité travaux publics et construction de l'APSAM.

Expérience :

- Quelques années d'expérience dans la conduite et l'opération des véhicules et des appareils motorisés concernés et à l'exécution des travaux de voirie ainsi qu'à l'entretien des réseaux d'aqueducs et d'égouts.

DESCRIPTION DE FONCTION

Village de Senneville

CATÉGORIE COL BLEU - SCFP section locale 301

Titre

OPÉRATEUR « C »

NATURE ET CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION

L'opérateur « C » signifie l'employé qui, en plus de remplir les tâches du préposé aux travaux généraux et à la propreté, est sous l'autorité du supérieur immédiat et reçoit le travail sous forme de directives orales ou écrites.

Travaux comportant la conduite de véhicules motorisés avec ou sans équipement de moins de 4,500kg exigeant le permis de conduire de classe 5 ou de l'utilisation du tracteur à gazon ou tracteur utilitaire motorisé avec ou sans équipements.

S'assure du bon état des équipements et effectue de menus travaux d'entretien : vérifie la batterie, le radiateur, les phares, les feux de signalisation, les freins, les pneus, la carrosserie, les vitres, ajoute ou fait ajouter de l'huile au besoin et fait ou fait faire le plein d'essence, lave l'appareil et veille à le maintenir propre, etc. Rapporte toute défectuosité à son supérieur. Doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences du Village.

Effectue divers travaux d'entretien et de réfection du réseau routier en utilisant de l'équipement, pose des panneaux de signalisation et trace les bandes de démarcation routière; effectue des travaux manuels simples et courants tels que l'enlèvement des rebuts, le creusage et le remplissage de trous et de tranchées, l'élagage de broussailles, la manutention d'objets lourds, le chargement et le déchargement de matériaux, l'entretien de pelouses et le déneigement.

Effectue divers travaux d'entretien et de réfection du réseau d'aqueduc, d'égouts, parcs, bâtiments et installations de la municipalité.

S'assure de respecter les consignes de sécurité et de porter l'équipement de protection individuelle requis pour exécuter les travaux.

Exécute des travaux d'entretien d'instrumentation et de contrôle aux équipements, bâtiments et installations de la municipalité.

Handwritten signature and initials, possibly 'R' and 'GL', in the bottom right corner.

S'assure de la bonne utilisation, de l'entretien des équipements utilisés et de la propreté des infrastructures du département et voit à rapporter à son supérieur tout besoin en entretien supplémentaire.

Planifie ses besoins en matériaux ou équipements pour les travaux à exécuter.

Intervient rapidement lors de situations d'urgence pour résoudre des problèmes.

QUALITES REQUISES

Habilités :

- à conduire les véhicules et à opéré les appareils motorisés concernés et à en tirer le maximum de rendement;
- à maintenir le véhicule et appareils motorisés en bon état de propreté et de fonctionnement et à y faire les ajustements mineurs nécessaires;
- à se servir de l'outillage approprié;
- à faire preuve de tact et de courtoisie;
- à effectuer le travail selon les méthodes établies.

DEGRÉ MIMINUM D'INSTRUCTION ET D'EXPÉRIENCE

Instruction :

- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 5.
- Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.
- Cours de sécurité travaux publics et construction de l'APSAM.

Expérience :

- Quelques années d'expérience dans la conduite et l'opération des véhicules et des appareils motorisés concernés et à l'exécution des travaux de voirie.

DESCRIPTION DE FONCTION

Village de Senneville

CATÉGORIE COL BLEU - SCFP section locale 301

Titre

PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN GÉNÉRAL

NATURE ET CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION

Travaux comportant l'accomplissement de diverses tâches simples, usuelles et diversifiées relatives à la propreté et aux travaux généraux à l'intérieur ou l'extérieur des édifices ou bâtiments de la ville, les parcs, les terrains, les stationnements, la voie publique, et les espaces verts de la Ville.

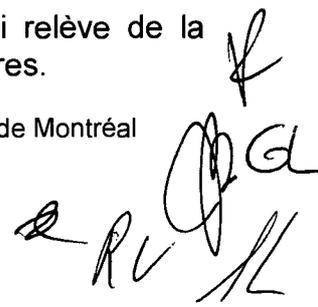
Travaux comportant la conduite de véhicules motorisés exigeant un permis de conduire classe 5 et l'utilisation de petits équipements et machinerie.

L'employé est principalement responsable d'exécuter, conformément aux directives reçus, les tâches qui sont confiées et ce, dans le temps alloué.

EXEMPLES DE TÂCHES ACCOMPLIES

1. Effectue le lavage intérieur et extérieur des véhicules, équipements ou machinerie, en se servant de l'équipement fournis et nécessaire, en utilisant les méthodes manuelles ou mécaniques appropriées pour leur redonner l'état de propreté voulu.
2. Effectue les travaux de jardinage et tonte de gazon (tondeuse manuelle motorisée et coupe bordures, souffleuse à feuilles et tout autre petit équipement, appareil et outil reliés à la tâche) et, procède à la mise en place des protecteurs d'arbres, au sarclage et à l'arrosage des végétaux, désherbage des plates-bandes, étend la semence, répare les parties de gazon endommagées, étend la terre, sable au besoin, répare et redresse le pavé uni.
3. Effectue l'entretien et la réparation du terrain de tennis, de la piscine et de ses équipements, et des jeux d'eau.
4. Effectue les travaux d'entretien des terrains sportifs.

5. Vide les cendriers, les paniers-corbeilles, les poubelles, ramasse les déchets, les rebuts, les ordures et la récupération de gros morceaux sur la voie publique ou autre, puis, les transporte à l'endroit destiné à la cueillette ou à la rue pour la collecte.
6. Travaux mineurs de peinture extérieure. Tables, poubelles, balançoires, poteaux de tennis, bancs de parcs, les bornes fontaines, les enseignes, enlève les graffitis par grattage etc.
7. Agit en qualité d'aide sur divers appareils motorisés et comme signaleur.
8. Ramasse les feuilles et les branches sur la voie publique ou autre et les transporte à l'endroit désigné à l'aide d'équipement manuel ou motorisé.
9. Aide le montage et le démontage de divers appareils de jeux dans les parcs. Installe et répare des buts, des filets, les toiles et répare les équipements de parcs tels que : tables, bancs, arrêts-balles, abris, affiches, etc.
10. Aide au déménagement du matériel dans les parcs et espaces verts et sites d'événements spéciaux et évictions.
11. Aide le montage, le démontage, la réparation, l'entretien, l'arrosage et le déneigement des patinoires extérieures pendant la période hivernale.
12. Au besoin, enlève la neige manuellement l'hiver à l'aide d'une souffleuse ou autrement, déneige les toitures et fait l'épandage d'abrasifs autour des bâtiments municipaux, les chemins d'approches, sentiers, les sorties d'urgence et les stationnements de véhicules de la Ville
13. Au besoin, effectue le lavage intérieur et extérieur des édifices ou bâtiments en utilisant les méthodes manuelles ou mécaniques appropriées. Lave et nettoie les portes, les cloisons, les locaux, les mobiliers, les murs, les plafonds, vitres, la vaisselle, etc. Lave et désinfecte les salles de toilettes, les douches, nettoie les éviers, les lavabos, les miroirs et assure l'aération des lieux. Balaie, aspire, nettoie, lave, détache, désinfecte, brosse, les planchers et tapis en se servant de l'équipement et produits nécessaire fournis.
14. Au besoin, prépare les salles (vaisselle, breuvage, etc.) et met en place et remise les chaises et les tables lors de la tenue d'assemblées, réunions et d'événements; transporte les boîtes, les volumes, les classeurs, les fichiers et autres objets de même nature.
15. Ouvre et/ou ferme les portes donnant accès aux diverses installations.
16. Dresse la liste des produits et des articles d'hygiène et de nettoyage manquants et la remet à son supérieur immédiat.
17. Signale à son supérieur immédiat toute anomalie ou défectuosité qui relève de la plomberie, du chauffage, de la menuiserie, du système électrique ou autres.



18. Fait un suivi des travaux réalisés dans l'exécution de ses fonctions.

19. Effectue toutes autres tâches connexes.

QUALITÉS REQUISES

Bonnes connaissances :

- connaître les produits utilisés pour l'entretien des installations;
- des pratiques utilisées dans l'entretien des lieux publics;
- des pratiques modernes d'entretien et de nettoyage;
- des règlements régissant les installations dans les espaces verts et loisirs;
- les mesures de prudence et de sécurité à observer.

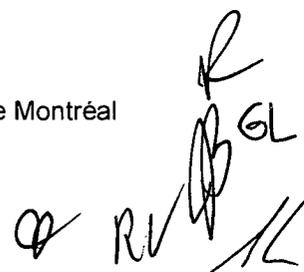
Habilités :

- se servir d'appareils ménagers, balayeuses, outillés de jardinier et de l'outillage approprié;
- être habile avec ses mains;
- faire preuve de tact et de courtoisie;
- à manipuler et à entretenir les outils, les appareils et les équipements nécessaires à sa fonction;
- faire preuve d'initiative.

DEGRÉ MINIMUM D'INSTRUCTION

Instruction :

- Savoir lire, écrire et parler le français, l'anglais un atout
- Cours de santé et de sécurité sur les chantiers de construction.
- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 5.



ANNEXE H

Boni de départ à la retraite

À la signature de la convention collective, un boni à la retraite est instauré. Il vise à reconnaître le service acquis au Village par les employés en fonction de leur ancienneté générale. Ce boni n'est reconnu aux employés qu'au moment du départ à la retraite.

L'employé peut alors, à son choix, utiliser les semaines reconnues au tableau ci-dessous sous forme de vacances accumulées dans la dernière année précédant son départ à la retraite ou se faire verser en argent le montant correspondant aux semaines reconnues au moment de son départ à la retraite.

Toute cessation d'emploi autre qu'un départ volontaire à la retraite au sens de la présente prive l'employé de son droit au boni. En cas de décès de l'employé, le boni est versé aux ayants droits. En cas de cessation d'emploi découlant de l'invalidité d'un employé, ce dernier a droit au boni. Dans une telle situation, les années en invalidité ne sont toutefois pas calculées pour établir l'ancienneté générale.

Tableau des journées accordées à titre de boni à la retraite:

Ancienneté générale	Nombre de journée
Une année de service	Une journée rémunérée

LETTRE D'ENTENTE # 1

Libérations pour activités syndicales demandées par le Syndicat

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties se rencontreront afin d'établir entre eux les modalités des libérations syndicales suivantes :

- Lorsqu'un employé du Village est élu pour représenter le Syndicat à des congrès réguliers ou spéciaux ou à des conférences d'éducation en rapport avec ses activités syndicales;
- Lorsqu'un employé du Village est appelé à occuper un emploi au sein du *Syndicat canadien de la fonction publique* ou au sein de l'un des organismes auxquels le Syndicat est affilié;
- Lorsqu'un employé du Village est élu pour représenter le *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP, 301*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Senneville ce 20 avril 2011.

