

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 (P)

N° certificat : DQ-2021-1196

N° dossier d'accréditation : AC-3000-0189

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-SÉBASTIEN 176, RUE DUSSAULT, SAINT-SÉBASTIEN QC J0J 2C0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION UNIFOR 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE, MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-07-01 Date dépôt : 2021-12-23	Nombre de salariés visés : 3	Date début : 2021-01-01 Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2022-01-24
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

La Municipalité de Saint-Sébastien
Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »

et

UNIFOR

Ci-après appelé « LE SYNDICAT »

1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2. RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
ARTICLE 3. FONCTION DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 4. DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5. NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	5
ARTICLE 6. RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 7. ACTIVITÉS SYNDICALES	6
ARTICLE 8. PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 9. ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 10. POSTE VACANT – PROMOTION.....	10
ARTICLE 11. SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	12
ARTICLE 12. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	12
ARTICLE 13. HEURES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 14. HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE 15. FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	14
ARTICLE 16. VACANCES ANNUELLES.....	15
ARTICLE 17. MALADIE INDUSTRIELLE, PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	17
ARTICLE 18. PROGRAMME DE CONGÉS PERSONNELS PAYÉS.....	17
ARTICLE 19. CONGÉS SPÉCIAUX.....	18
ARTICLE 20. SANTÉ – SÉCURITÉ.....	18
ARTICLE 21. CONGÉ DE MATERNITÉ.....	18
ARTICLE 22. ASSURANCE COLLECTIVE.....	18
ARTICLE 23. FONDS DE SOLIDARITÉ	19
ARTICLE 24. ALLOCATION.....	20
ARTICLE 25. MESURES DISCIPLINAIRES	20
ARTICLE 26. EMPLOYÉ SUBVENTIONNÉ.....	21
ARTICLE 27. FORMATION PROFESSIONNELLE	21

est
SS
①
FR
FR

ARTICLE 28. DURÉE DE LA CONVENTION..... 21
ANNEXE A LISTE DES SALARIÉS 24
ANNEXE B ANCIENNETÉ ET OCCUPATION..... 25
ANNEXE C SALAIRE..... 26
LETTRE D'ENTENTE #1 27

MT
SD
①
SM
SC

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.1. Le but de la présente convention collective est d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre les parties, de promouvoir la santé et la sécurité des salariés et de favoriser le règlement prompt et équitable de toute mésentente pouvant survenir entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.1. L'employeur reconnaît le syndicat ainsi que son comité syndical comme l'agent négociateur unique et exclusif relativement à la négociation ou au renouvellement de la convention collective et des conditions de travail prévues à celles-ci pour tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.
- 2.2. L'employeur ne conclut aucune entente individuelle avec un salarié relative aux conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective avec une personne salariée à moins d'entente écrite avec le syndicat.

ARTICLE 3. FONCTION DE LA DIRECTION

- 3.1. Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 4. DÉFINITION DES TERMES

4.1. Salarié permanent

Désigne tout salarié titulaire d'un poste et qui a complété sa période d'essai. Le salarié permanent bénéficie des avantages prévus aux articles 22 (assurance collective) et 23 (fonds de solidarité) de la convention collective sous réserve des conditions prévues aux régimes;

4.2. Salarié remplaçant ou temporaire

Désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié permanent lors d'absences ou pour effectuer un surcroît temporaire de travail.

Le salarié remplaçant à droit aux bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le fonds de pension, le régime d'assurance collective et l'ancienneté.

4.3. Période d'essai.

Tout salarié nouvellement embauché après la signature de la convention collective devra compléter une période d'essai six (6) mois avant de devenir salarié à temps complet. À la suite de la période d'essai, l'employeur se réserve le droit de prolonger la période, s'il le juge nécessaire, et ce, après entente avec le syndicat. L'ancienneté du salarié s'applique à compter de la date d'embauche.

Le salarié en période d'essai a droit aux bénéfices des présentes à l'exception des avantages prévus aux articles 22 (assurance collective) et 23 (fonds de solidarité) de la convention collective.

4.4. Grief

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application d'une convention collective.

4.5. Comité syndical

Le comité syndical est composé de deux (2) salariés nommés par le syndicat ou élus par les salariés et dont un agit comme président.

4.6. Le masculin inclut le féminin en ce qui concerne la présente convention.

ARTICLE 5. NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

5.1. Nul n'exerce de menace, contrainte ou discrimination contre un salarié à cause de la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

- 5.2. L'employeur a adopté une politique municipale contre le harcèlement, l'incivilité et la violence au travail le 5 mars 2019 (Résolution 2019-03-049).

ARTICLE 6. RÉGIME SYNDICAL

6.1. Sécurité syndicale

Tout salarié embauché après la signature de la présente convention est tenu obligatoirement d'adhérer au syndicat et de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'employeur.

6.2. Retenue syndicale

La retenue de cotisation est faite selon la période de paye établie. L'employeur s'engage à remettre mensuellement par chèque ou transfert bancaire au syndicat, les retenues syndicales.

Le syndicat doit informer l'employeur par écrit des montants de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion en conformité avec les statuts et règlements du syndicat. Toute modification de ce montant est mise en vigueur dans les trente (30) jours suivant la réception par l'employeur de l'avis.

ARTICLE 7. ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.1. Les membres du comité syndical pourront, après avoir été autorisés par leur supérieur immédiat, quitter leur travail sans perte de salaire, pendant une durée raisonnable, pour remplir les obligations suivantes : grief, arbitrage, santé et sécurité, négociations, conciliations ou pour assister à des rencontres avec un représentant de l'employeur.

Le comité syndical ne subira aucune perte de salaire lors de la négociation ou la conciliation pour un maximum de vingt-quatre (24) heures pour la négociation plus un huit (8) heures de préparation pour le renouvellement de la présente convention.

- 7.2. Le représentant national du syndicat ou le président de la section locale peut participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les

let
so
@
gr
gr
G

locaux de l'employeur, mais ils n'auront pas le droit d'entrer dans lesdits locaux durant les heures de travail pour y rencontrer les salariés sans une permission spécifique de l'employeur. Une telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

- 7.3. Les avis du syndicat, signés par les personnes mandatées à cet effet, pourront être affichés par elles dans les garages et bureaux, à des endroits choisis d'un commun accord, sur des babillards fournis par l'employeur, à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de l'employeur attitré à ces fins. Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
- 7.4. À la demande du syndicat et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, un (1) salarié du comité syndical pour participer à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales.

Toute demande pour un tel congé doit être faite par le syndicat par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance à moins de circonstances imprévisibles. L'employeur paie le salaire pour toute absence comme si le salarié avait été au travail. À la fin de chaque mois, l'employeur fait parvenir au syndicat une réclamation indiquant le nom du salarié, la date des absences, les heures payées conformément à son horaire régulier, le taux de salaire, les contributions de l'employeur associées à ladite compensation et le total de la réclamation. Le syndicat rembourse le total de la réclamation à l'employeur dans un délai raisonnable.

ARTICLE 8. PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 8.1. C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente relative aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes et, à cette fin, la procédure suivante s'applique.
- 8.2. Le salarié ou le groupe de salariés, accompagnés d'un membre du comité syndical, doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, l'employeur et le syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant. Les rencontres avec les supérieurs immédiats doivent avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

8.3. Processus de traitement d'un grief

Tout grief doit être déposé par écrit à la direction générale dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance du fait dont le grief en découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois. L'employeur est assujéti au même délai s'il désire déposer un grief. Ce délai est de rigueur.

Si dans les vingt (20) jours ouvrables du dépôt du grief, la direction générale n'a pas rendu sa décision ou qu'elle n'est pas satisfaisante, le comité syndical peut référer le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cet effet à l'employeur.

8.4. Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut, les parties peuvent demander au ministre du Travail pour procéder à la nomination d'un arbitre conformément aux dispositions du *Code du travail*.

L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le *Code du travail*. En cas de mesure disciplinaire, l'employeur assume le fardeau de preuve. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Les salariés requis de comparaître comme témoin par l'arbitre, ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.

ARTICLE 9. ANCIENNETÉ

9.1. Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu auprès de l'employeur, de tout salarié régi par les présentes.

9.2. Le droit d'ancienneté s'applique au moment où le salarié devient salarié à temps plein ou salarié à temps partiel, soit après sa période d'essai, mais se calcule à compter de la date d'embauche.

9.3. Lorsqu'un salarié ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé prévu à la convention ou d'une absence maladie, sous réserve de l'article 9.10, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence.

9.4. Le nom d'un salarié régulier mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période égale à son ancienneté au moment de sa mise à pied.

let
50
@
pe
sh
of

Cependant, cette période n'est pas inférieure à douze (12) mois ni supérieure à vingt-quatre (24) mois.

- 9.5. Un salarié qui applique à un poste hors de l'unité de négociation peut conserver son ancienneté pendant une période de trois (3) mois, à la condition que le salarié continue de payer sa cotisation syndicale durant cette période, ledit salarié peut retrouver son ancien poste.
- 9.6. En cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié par titre d'emploi détermine celui que la mise à pied peut affecter. Le salarié, ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi, sera d'abord mis à pied.
- 9.7. Si cet ordre d'ancienneté n'est pas suivi, ceux qui sont affectés par la mise à pied ont le droit de déplacer tout autre salarié ayant moins d'ancienneté, à moins qu'ils ne puissent y remplir les exigences normales du poste concerné, à l'intérieur d'une période maximale de trois (3) mois. Le salarié ainsi déplacé a droit, sujet à la même réserve, de déplacer à son tour tout autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui.
- 9.8. Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles et l'ordre de l'ancienneté, avant que l'employeur n'embauche tout nouveau salarié. Tout salarié déplacé est replacé au poste original qu'il détenait avant la mise à pied.

9.9. Réduction de la main-d'œuvre et déplacements

Après une mise à pied pour cause d'abolition de poste, l'employeur doit transmettre un avis et/ou indemniser les salariés mis à pied de la façon suivante :

<u>Ancienneté</u>	<u>Indemnité</u>
3 mois à 1 an	1 semaine de salaire
1 an à 5 ans	2 semaines de salaire
5 ans à 10 ans	4 semaines de salaire
10 ans et plus	8 semaines de salaire

9.10. Perte d'ancienneté et d'emploi

Un salarié perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

- i. S'il quitte volontairement son emploi;
- ii. S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante ou licencié;
- iii. Après avoir été mis à pied pour une période excédant celle prévue à l'article 9.4;
- iv. Après s'être absenté du travail sans autorisation, s'il refuse de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables, à la suite d'un avis de l'employeur, livré sous pli recommandé et copie au syndicat;
- v. Après s'être absenté du travail à cause d'une maladie ou accident pendant une période égale à l'ancienneté qu'il avait accumulée au début de l'absence jusqu'à un maximum de 24 mois;
- vi. Après s'être absenté du travail à cause d'une maladie professionnelle ou un accident de travail pour une période maximum de 36 mois.

9.11 Liste d'ancienneté

L'annexe « B » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur à cette même date.

L'employeur s'engage à mettre à jour et à afficher à chaque endroit où se rapportent les salariés de l'employeur, au tout début de chaque année, ladite liste d'ancienneté.

Toute correction acceptée par les parties et toute addition par la suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe « B ».

ARTICLE 10. POSTE VACANT – PROMOTION

10.1. Processus de dotation

10.1.1. Sous réserve d'abolition de poste ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, l'employeur doit afficher, dans les trente (30) jours de la vacance ou de la création, un



avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables, en indiquant sur cet avis d'affichage :

- Classification et description du poste;
- Salaire;
- Date d'affichage;
- Horaire de travail.

Tout salarié à temps plein intéressé à cette candidature doit inscrire son nom sur ledit avis. L'employeur devra faire parvenir au président du comité syndical la liste des candidats. L'employeur doit faire connaître sa décision dans un délai de cinq (5) jours suivant la première assemblée régulière du conseil, tenue au terme de la période d'affichage.

10.1.2. Seuls les salariés ayant posé leur candidature dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage sont pris en considération.

10.1.3. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou permutation ultérieure.

10.1.4. L'employeur doit aviser les salariés à temps partiel, les salariés en congé, en congé de maladie, à l'exception des salariés en congé sans solde de longue durée.

10.1.5. Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, suspendre les délais quant à l'article 10.1.1.

10.2. Dans tous les cas de promotion, permutation ou poste vacant, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, dans le cadre de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à condition que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

10.3. Un salarié à l'entraînement, en vue d'une promotion, reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion. Cette période d'entraînement, cependant, ne peut excéder trois (3) mois.



- 10.4. Un salarié qui est transféré de façon permanente à une autre occupation peut, pendant la période d'entraînement prévu à l'article 10.3, choisir de retourner à son ancienne occupation. L'employeur peut retourner un salarié à son ancienne occupation durant la même période s'il juge que le salarié ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié qui est retourné à son occupation antérieure par l'employeur pourra utiliser la procédure de grief s'il n'est pas d'accord avec la décision de l'employeur.

ARTICLE 11. SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.1. Aucun salarié à temps plein, présentement à l'emploi de l'employeur, ne peut être congédié, mis à pied, ni ne subir une baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques.
- 11.2. Lorsque l'employeur achète de nouveaux instruments de travail, il permettra à tout salarié utilisant ces instruments de suivre l'entraînement requis.

ARTICLE 12. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.1. Les taux de salaires payés sont indiqués à l'annexe « C » qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.2. Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « C ».
- 12.3. Les salaires sont payés, par dépôt direct, aux deux semaines, au plus tard, le jeudi de la semaine de paye
- 12.4. Les détails exigés par les lois en vigueur apparaîtront sur les bordereaux de dépôt de paie de chaque salarié.
- 12.5. Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir les montants qui lui sont dus et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement, sous réserve d'une retenue de paie pour des montants dus par le salarié à l'employeur.

- 12.6. La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fera la paie suivante.
- 12.7. Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dont le taux est inférieur au sien, il sera rémunéré à son taux régulier.
- 12.8. Lorsque l'employé demeure sur les lieux du travail lors de la réparation de bris, ou à l'impossibilité de quitter le travail la Municipalité assume le coût du repas d'un montant maximal de vingt dollars (20,00 \$) en sus du temps travaillé.

ARTICLE 13. HEURES DE TRAVAIL

13.1. Les horaires réguliers de travail sont les suivants :

Travaux publics : 36 heures semaine

Horaire estival	7h00 à 16h00 du lundi au jeudi (1 heure pour la période du dîner au moment opportun) 7h00 à 11h00 le vendredi
Horaire hivernal	Horaire variable du lundi au samedi (le samedi étant pour les sorties neige ou les urgences)

Bureau : 30 heures semaine du lundi au jeudi

Horaire annuel	9h00 à 17h00 (30 minutes pour la période du dîner entre 12h et 13h)
----------------	---

Service de la maintenance :

Horaire estival (1 ^{er} avril au 31 octobre)	6 heures par semaine selon un horaire à déterminer en fonction des besoins
Horaire hivernal	Au besoin

Handwritten signatures and initials:
 LH
 SD
 @
 Jm
 JG

- 13.2. Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, sans perte de salaire, une dans la première demie de son quart de travail et l'autre, dans la deuxième demie de son quart de travail. Dans le cas où les salariés doivent travailler pendant les périodes de repos, lesdites périodes de repos seront reprises au moment qui convient à l'employeur et à l'employé.

ARTICLE 14. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.1. Heures supplémentaires lors de semaine régulière.

Tout travail effectué au-delà de quarante (40) heures par semaine est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

Le temps supplémentaire devra être expressément autorisé par le supérieur immédiat.

- 14.2. Toute période de travail supplémentaire de plus de trois (3) heures sera coupée d'une période de repos intercalaire de quinze (15) minutes lorsque possible.
- 14.3. Aux fins du présent article, lorsque le travail sera effectué en temps supplémentaire, il sera calculé quart-heure par quart-heure.
- 14.4. Du 1^{er} janvier au 31 décembre, un salarié peut accumuler dans une banque de temps un maximum annuel de vingt (20) heures. Les heures ainsi accumulées peuvent être reprises à une date convenue avec le supérieur immédiat, laquelle date ne doit pas nuire au fonctionnement normal du service. Le salarié qui n'a pu reprendre ses heures accumulées se les fait payer à la dernière paie de l'année.

ARTICLE 15. FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

15.1. L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, dix (10) jours de congés fériés et payés, comme suit :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint ou Le lundi de Pâques;
- La fête Nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- La Veille de Noël;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du Jour de l'An.

15.1.1 Pour bénéficier d'un congé prévu au présent article, le salarié doit être au travail pour le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit ledit congé à moins que le salarié soit absent pour cause de maladie, ou pour libération syndicale.

15.1.2. Les jours décrits à l'article 15.1 sont pour les salariés considérés comme étant des jours fériés, chômés et payés. Pour ces jours de fête chômés et payés, l'employé régulier reçoit une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédente la journée de congé.

15.2. Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévues à la section 16 de cette convention, le salarié recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances.

ARTICLE 16. VACANCES ANNUELLES

16.1. Tout salarié régi par cette convention a droit aux vacances annuelles suivantes :

16.1.1. S'il a moins d'une année de service continu, à un jour de vacances payées à son taux normal, pour chaque mois de service continu, jusqu'à

let
so
am
el

concurrence de dix (10) jours ouvrables, à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.

- 16.1.2. S'il a complété une année de service continu, date d'embauche à date d'embauche, il bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées, à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.
- 16.1.3. S'il a complété trois (3) ans de service continu, date d'embauche à date d'embauche, il bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées, à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné.
- 16.1.4. S'il a complété dix (10) ans de service continu, date d'embauche à date d'embauche, il bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées, à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné.
- 16.2. La rémunération pour la période de vacances est remise au salarié avant son départ ou selon la période de paie régulière pour le temps des vacances prises. Pour bénéficier de la rémunération avant la période de vacances, le salarié devra avoir formulé sa demande au moins une période de paye à l'avance.
- 16.3. La période de vacances pour chacun sera fixée au choix du salarié et suivant l'ancienneté de son service respectif, sur un formulaire de demande qu'il recevra et qu'il devra remettre pour le 1^{er} avril de chaque année, le tout sujet à autorisation pour le 1^{er} mai. Le salarié a le privilège de prendre ses vacances en une ou plusieurs périodes. Cependant, le salarié peut modifier son choix de vacances par un avis écrit en cas de situation exceptionnelle et sous réserve de l'autorisation de l'employeur. La période de référence sera du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant.
- 16.4. Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 16.5. Un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et l'employeur.
- 16.6. Un salarié, pour quelques raisons que ce soit, qui ne peut prendre la totalité de ses vacances avant la fin de la période prévue pour les

prendre, soit le 1^{er} janvier de l'année suivante, recevra une compensation équivalente au solde des journées de vacances non prises, suivant son taux régulier de salaire en vigueur durant l'année écoulée.

- 16.7. Aux fins du calcul pour le nombre de semaines de vacances, les absences pour activités syndicales et toute absence due à une maladie ou à un accident de travail durant laquelle un salarié reçoit de l'employeur un salaire ou une indemnité en guise de salaire seront considérées comme ayant été effectivement travaillées.
- 16.8. Les vacances doivent être prises et payées annuellement et ne peuvent être cumulées.

ARTICLE 17. MALADIE INDUSTRIELLE, PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 17.1. Dans le cas d'absence pour cause d'accident de travail, de quelque nature que ce soit, l'employeur se conformera aux dispositions de *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (LATMP)*.

Lorsqu'il est absent du travail à cause d'un accident ou d'une maladie relevant de la CNESST (Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail), son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, sous réserve de l'article 9.10.VI.

ARTICLE 18. PROGRAMME DE CONGÉS PERSONNELS PAYÉS

- 18.1. Chaque salarié aura droit à trois (3) congés personnels, maladie ou pour obligations familiales payés, à compter du 1er janvier de chaque année.
- 18.2. Les congés à l'article 18.1 doivent être utilisés de la façon suivante, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat :

Le salarié doit aviser son supérieur immédiat par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date à laquelle il désire prendre congé, à moins de circonstances urgentes et imprévisibles prouvées à la satisfaction de l'employeur. L'employeur peut refuser un congé en cas de motif valable.

Un salarié ne peut prendre ses congés payés par bloc de deux (2) jours consécutifs ou plus sauf en cas de maladie.



18.3. Les congés ne sont pas monnayables et ne peuvent être reportés à l'année suivante.

ARTICLE 19. CONGÉS SPÉCIAUX

19.1. Tout salarié bénéficie des absences et des congés pour raisons familiales ou parentales prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 20. SANTÉ – SÉCURITÉ

20.1. L'employeur fournit aux salariés des travaux publics les vêtements et équipements suivants requis pour les fins de leur travail réel :

- casque de sécurité;
- imperméables et t-shirt de signalisation;
- gants d'été;
- gants de caoutchouc;
- lunettes de sécurité ou visière de protection;
- boîtes de gants de nitrile (disponibles en tout temps);
- masque facial n95.

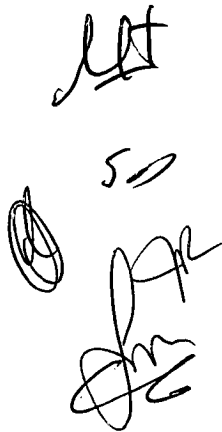
Les équipements ainsi fournis demeurent la propriété de l'employeur et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieil équipement, sauf en cas de force majeure.

20.2. En cas de besoin, l'employeur rembourse à l'employé pour l'achat d'équipement, sur présentation d'une facture, jusqu'à concurrence de 200\$ par année contractuelle, et ce, pour tous les salariés des travaux publics.

ARTICLE 21. CONGÉ DE MATERNITÉ

21.1. Tout salarié bénéficie des congés prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 22. ASSURANCE COLLECTIVE

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature 'MST' at the top, a circled mark, and other illegible signatures below.

- 22.1. L'employeur défrayera les frais reliés à l'assurance collective pour les employés listés à la section 1 de l'annexe A, de la façon suivante :
- Employeur : 50%
 - Salarié : 50%
- 22.2. Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, l'employeur fournira au syndicat une copie de la police maîtresse du régime d'assurance collective.
- 22.3. L'employeur distribuera à chaque salarié, ainsi qu'une (1) copie au syndicat, une copie du régime d'assurance collective sous forme de dépliant.
- 22.4. En cas de modification au contrat d'assurance, l'employeur et le syndicat forment un comité paritaire pour discuter des modifications.

ARTICLE 23. FONDS DE SOLIDARITÉ

- 23.1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent d'investir dans le Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ) ou à l'institution financière de son choix. L'employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque salarié qui a signé un formulaire d'adhésion au Fonds par voie de retenue sur le salaire, selon les conditions du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ) ou de l'institution financière de son choix, au plus tard quinze (15) jours après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué.
- 23.2. L'employeur accepte de verser, en plus des souscriptions individuelles et volontaires des membres, pour et au nom de chaque salarié permanent, une contribution de 2% du salaire brut hebdomadaire pour valoir comme régime enregistré d'épargne retraite (REER).
- 23.3. L'employeur accepte de faire parvenir au fonds ou de l'institution financière, par chèque ou transfert bancaire, les sommes ainsi retenues sur les salaires en vertu de l'article 23.1 de la présente convention. Cette remise doit être faite par l'employeur au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant leur prélèvement, accompagnée d'un état



indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence tel que fourni par le Fonds des salariés contribuant.

- 23.4. De plus, l'employeur s'engage à faire parvenir, au Fonds ou à l'institution financière, le montant de sa contribution, telle que définie à l'article 23.2 de la présente convention, au plus tard le 28 février de chaque année, accompagné d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale des salariés visés par la présente convention.

ARTICLE 24. ALLOCATION

- 24.1. S'il accepte, un salarié peut utiliser son véhicule personnel, alors l'employé recevra, pour l'utilisation de son véhicule personnel dans l'exécution de ses fonctions, une allocation de 0.48\$ le kilomètre.
- 24.1.1. Une allocation annuelle de cent dollars (100,00 \$) est accordée à l'adjointe administrative et secrétaire-trésorière adjointe, pour l'utilisation de son véhicule, à l'intérieur de la Municipalité, afin de pallier aux tâches courantes reliées à ses fonctions.
- 24.1.2. L'adjointe administrative et secrétaire-trésorière adjointe sont remboursées de toutes les dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, préalablement autorisées par les membres du conseil ou la directrice générale, conformément à la politique de la Municipalité.
- 24.2. L'employeur fournit une allocation mensuelle de vingt dollars (20,00 \$) à René Dulude en compensation de l'utilisation de son cellulaire personnel pour l'exécution de travaux municipaux.

ARTICLE 25. MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.1. Les mesures disciplinaires seront données par écrit avec copie au syndicat au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant l'assemblée du conseil. Le salarié signera cette formule, à titre d'accusé de réception seulement. Il est entendu entre les parties que la décision relativement à la mesure disciplinaire à être imposée peut être ultérieure, pourvu que le salarié et le syndicat en soient avisés dans les délais prévus.

- 25.2. Seuls les rapports ou avis disciplinaires dont le salarié et le syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage. À l'arbitrage, les avis et mesures disciplinaires datant de plus d'un (1) an ne pourront être utilisés s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période.
- 25.3. Le salarié qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au responsable des archives durant les heures de bureau.
- 25.4. Dans les cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, ce dernier doit se présenter accompagné d'officiers syndicaux, maximums de deux (2) de chaque partie.

ARTICLE 26. EMPLOYÉ SUBVENTIONNÉ

- 26.1. Après avoir avisé et reçu l'accord du syndicat, l'employeur peut embaucher un salarié dont la rémunération est subventionnée en partie ou en totalité.

ARTICLE 27. FORMATION PROFESSIONNELLE

- 27.1. Pour tout salarié requis par l'employeur de suivre des cours de perfectionnement et/ou des cours de recyclage reliés directement à son emploi ou à cause de changements technologiques, l'employeur défraie en totalité le coût des cours, des accessoires et des repas s'y rattachant. Le salarié ne subit aucune perte de rémunération si les cours ont lieu durant ses heures régulières de travail ou en dehors des heures de travail.

ARTICLE 28. DURÉE DE LA CONVENTION

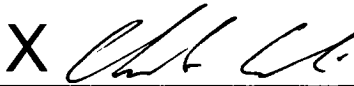
- 28.1. La durée de la présente convention sera du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025.
- 28.2. Pendant les négociations, les dispositions de la présente convention collective continuent à s'appliquer, de la date d'expiration de la présente convention collective à la signature d'une nouvelle convention. Ceci n'a pas pour effet de renouveler la présente convention collective

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ce 1 jour de juillet 2021

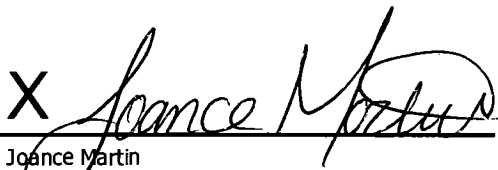
Représentant de la Municipalité

X 

Martin Thibert
Maire

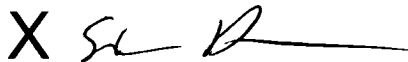
X 

Charles Gaulin
Avocat

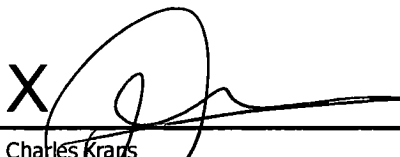
X 

Joance Martin
Directrice Générale, Sec. Trésorière par intérim

Représentant du Syndicat

X 

Simond Duchesneau
Président section local 956 Unifor

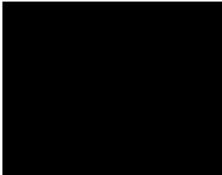
X 

Charles Krans
Président Syndicat Municipalité Saint-Sébastien

ANNEXE A LISTE DES SALARIÉS

Liste des salariés et leur statut d'emploi

Section 1. Salarié(e)s à temps plein bénéficiant de l'assurance collective



Handwritten signatures and initials:
JH
SS
JR
JG

ANNEXE B ANCIENNETÉ ET OCCUPATION

Nom	Occupation	Date d'embauche
██████████	Adjointe administrative Coordonnatrice des loisirs Secrétaire trésorière adjointe	3 avril 2012
██████████	Responsable maintenance et conciergerie, Ouvrier travaux publics	Janvier 2002
██████████	Responsable travaux publics voirie, espaces verts et mécanique	3 avril 2018

let
SM
Jm
Jm

ANNEXE C SALAIRE

Postes actuels combinés	Date signature convention collective	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
		2 %	2 %	2%	2%
Secrétaire trésorière adjointe et Adjointe administrative et Coordinatrice des loisirs	25,00 \$	25,50 \$	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$
Responsable travaux publics voirie, espaces verts et mécanique et Ouvrier travaux publics voirie, espaces verts et mécanicien	25,00 \$	25,50 \$	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$
Responsable maintenance et conciergerie	24,52 \$	25,01 \$	25,51 \$	26,02 \$	26,54 \$

Handwritten signatures and initials:
 JH
 S
 JH
 JH
 JH

LÉTTRE D'ENTENTE #1

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-SÉBASTIEN

(L'Employeur)

ET

UNIFOR

(Le Syndicat)

OBJET :

CONSIDÉRANT que [REDACTED] a été mis à pied et que l'Employeur ne l'a pas réintégré dans son poste de travail en 2021;

CONSIDÉRANT qu'une plainte en vertu de l'article 15 du *Code du travail* a été déposée le 24 mars 2021 pour contester cette décision;

CONSIDÉRANT que les parties en sont venues à une entente, sans admission ni reconnaissance de responsabilité de part et d'autre;

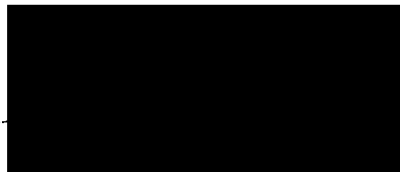
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. À compter de la signature de la présente lettre d'entente, [REDACTED] effectue un retour au travail à raison de six (6) heures par semaine pour effectuer le ménage de base jusqu'au 31 octobre 2021. Le nombre d'heures par semaine peut augmenter en cas de besoin de l'Employeur;
3. L'horaire de travail est variable et doit être préalablement autorisé par la direction. Le quart de travail peut être de moins de trois (3) heures et le salarié est rémunéré uniquement pour les heures travaillées. Le Syndicat et [REDACTED] s'engagent à ne pas déposer de grief en cas de prestation de travail de moins de trois heures reliées à l'application de la présente lettre d'entente;
4. En contrepartie, le Syndicat et [REDACTED] se désistent de la plainte du 24 mars 2021 (article 15 et suivants du *Code du travail*) transmise au Tribunal administratif du travail;
5. La présente entente constitue une transaction au sens du *Code civil du Québec*.



EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Saint-Sébastien, ce 1^e jour de juillet 2021
2021.


Municipalité de Saint-Sébastien




Unifor

202107171028

