

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

-entre-



MUNICIPALITÉ DE SAINT-ANTOINE-SUR-RICHELIEU

1060, rue du Moulin-Payet, bureau 1
Saint-Antoine-sur-Richelieu, Québec, J0L 1R0

Employeur

-et-

L'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS

Local 905



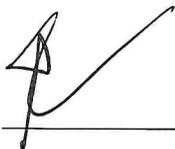
5325 Jean-Talon est, bureau 204
Saint-Léonard, Québec, H1S 1L4

Syndicat

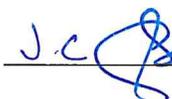
TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Article 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION2
Article 2	BUTS DE LA CONVENTION ET DÉFINITION2
Article 3	RÉGIME SYNDICAL3
Article 4	REPRÉSENTATION SYNDICALE4
Article 5	PROCÉDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....5
Article 6	DISCRIMINATION ET INTIMIDATION7
Article 7	MESURES DISCIPLINAIRES7
Article 8	TABLEAU D’AFFICHAGE7
Article 9	TAUX DE SALAIRES8
Article 10	ANCIENNETÉ8
Article 11	CONGÉS DE MALADIE.....10
Article 12	CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES.....10
Article 13	CONGÉS SPÉCIAUX11
Article 14	MODE DE PAIEMENT11
Article 15	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE11
Article 16	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE12
Article 17	PÉRIODE DE REPAS12
Article 18	PÉRIODE DE REPOS12
Article 19	PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE).....12
Article 20	VACANCES PAYÉES13
Article 21	FORMATION DU SALARIÉ13
Article 22	CESSATION D’EMPLOI.....13
Article 23	JOURS FÉRIÉS13
Article 24	CORRESPONDANCE14
Article 25	INTERPRÉTATION.....14
Article 26	PRIME14
Article 27	TENUE VESTIMENTAIRE.....15
Article 28	DURÉE DE LA CONVENTION15
Annexe « A »	ÉCHELLE SALARIALE.....16
Annexe « B »	LISTE DES EMPLOYÉS17
Annexe « C »	HEURES DE TRAVAIL18

Initiales synd. :



Initiales empl. :



PRÉAMBULE

La présente convention intervient entre:

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-ANTOINE-SUR-RICHELIEU

-ET-

L'UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-INGÉNIEURS LOCAL 905, représentant les cols bleus de la Municipalité de Saint-Antoine-sur-Richelieu à la suite de leur accréditation syndicale obtenue le 13 avril 2023.

LES PARTIES CONVIENNENT:

Article 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

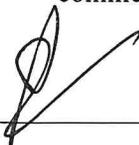
- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local 905 comme étant le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du travail, tel qu'il appert à l'accréditation émise par la Commission des relations du travail du Québec.
- 1.02 Tout salarié non-membre de l'unité de négociation, n'accomplira aucun travail qui peut être fait par les salariés de l'unité de négociation à l'exception du responsable des travaux publics qui accompli certains travaux qui sont habituellement effectués par les salariés de l'unité de négociation, et ce, en accordant la priorité aux tâches de gestion. Cette exception ne peut pas avoir pour effet d'entraîner une mise à pied d'un salarié de l'unité.

Article 2

BUTS DE LA CONVENTION ET DÉFINITION

- 2.01 Buts de la convention.
- Cette convention est conclue dans les buts de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les salariés représentés par l'Union, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 2.02 Définition des termes.
- 2.02.01 Salarié permanent
- Pour les fins de la présente convention collective, un salarié permanent, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel est défini comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.
- 2.02.02 Salarié en probation
- Pour les fins de la présente convention collective, un salarié en probation sera défini comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article

Initiales synd. :



Initiales empl. :



10.02 des présentes, ce salarié n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période et il ne pourra recourir à la procédure de grief.

2.02.03 Jour

Pour fins de compilation des délais prévus aux présentes « jour » signifie jour de calendrier.

2.02.04 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

2.02.05 Permanent syndical

Désigne un agent d'affaires et/ou un représentant extérieur mandaté par l'Union.

2.02.06 Représentant syndical

Désigne un délégué choisi parmi les membres de l'unité de négociation.

2.02.07 Droit de gérance

L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires sujettes aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention.

2.02.08 Chef d'équipe

Les mots «chef d'équipe », dans la présente convention, désignent un salarié nommé par l'employeur qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, surveille, coordonne, aide et conseille les salariés dans l'exécution de leur travail tout en étant affecté lui-même au travail couvert par la présente convention collective,

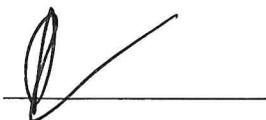
Le choix de tout titulaire, actuel ou futur, ou sa remplaçante, pour assumer cette responsabilité de même que la rétrogradation de tout salarié assumant cette responsabilité actuellement ou dans le futur, relève exclusivement de l'employeur et n'est pas sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.

Article 3 **RÉGIME SYNDICAL**

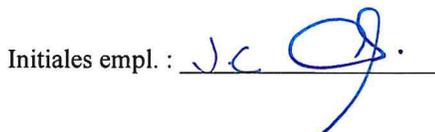
3.01 Tout salarié couvert par la présente convention doit, comme condition de maintien de son emploi, être membre en règle de l'Union et le demeurer pour la durée de la présente convention.

3.02 Les salariés qui, à la date de la signature de la présente convention, ne seraient pas membres de l'Union ou n'auraient pas signé la formule d'autorisation susdite auront quinze (15) jours de ladite date pour se conformer aux prescriptions du présent article.

Initiales synd. :



Initiales empl. :



- 3.03.01 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié le montant des cotisations syndicales hebdomadaires.
- 3.03.02 Les cotisations sont prélevées à chaque paie du salarié.
- 3.03.03 L'Employeur s'engage à remettre mensuellement à l'Union, les sommes ainsi déduites au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant lesdits prélèvements, par chèque payable à l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, Local 905, accompagné d'une liste indiquant les noms et prénoms des salariés, le taux horaire et les semaines travaillées.

Les sommes déduites durant une année en vertu du présent article sont indiquées sur les formulaires T4 et Relevé 1 de déclaration de revenus pour fins d'impôt de chaque salarié.

- 3.04 L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf pour raison pécuniaire.

- 3.05.01 L'Union fournit à l'Employeur une lettre confirmant le montant de la cotisation syndicale, comme stipulé par les statuts et règlements de l'Union.

Advenant un changement du montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire de l'Union, sera communiqué à l'Employeur qui fera les corrections nécessaires sur la paie suivant la réception de cet avis.

De même, l'Union avise l'Employeur, par écrit, de tout changement de l'adresse où les cotisations syndicales doivent être expédiées.

- 3.05.02 Si aucun salaire suffisant n'est dû à un salarié suite à une absence résultant d'une mise à pied, d'une maladie, d'un accident de travail ou non, ou toute autre absence sans paie, aucune déduction n'est faite à ce moment-là. Au retour au travail du salarié, l'Employeur procédera à la déduction de la cotisation comme suit :

Pour demeurer en règle avec l'Union, le salarié absent du travail pour les raisons susmentionnées devra payer 12,25\$ par mois d'absence.

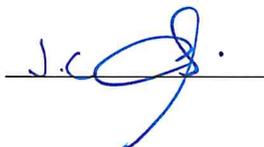
Article 4 **REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 4.01 L'Union nommera ou désignera un salarié qui la représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail. Il est entendu entre les parties qu'un agent négociateur ou un représentant de l'Union devra, lors des négociations, agir comme représentant officiel des salariés.
- 4.02 Le rôle du délégué est d'aider les salariés à présenter les griefs aux représentants de l'Employeur suivant la procédure des griefs.
- 4.03 Seuls les salariés de l'Employeur peuvent agir comme délégué ou membre du comité de négociation. Ils doivent avoir dix-huit (18) ans ou plus.

Initiales synd. :



Initiales empl. :



- 4.04 Le représentant de l'Union sera le seul porte-parole officiel du comité de négociation et/ou du comité des griefs en ce qui concerne l'Employeur.
- 4.05 L'Union avisera l'Employeur par écrit du nom du délégué et du représentant ainsi que de tout changement avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître comme tel.
- Il en est de même pour le membre du comité de négociation et des griefs.
- De même, l'Employeur avisera l'Union par écrit, du nom des cadres ainsi que de tout changement à ce sujet.
- 4.06.01 Il est entendu que le délégué ou membre du comité de négociation et des griefs doit exécuter son travail régulier pour l'Employeur et est sujet aux mêmes règles et aux mêmes obligations envers l'Employeur que tous les autres salariés.
- 4.06.02 S'il est nécessaire que le délégué assiste à une réunion suivant la procédure de grief, et ce durant les heures de travail, l'Employeur convient que le délégué ne subira pas de perte de salaire.
- 4.06.03 S'il est nécessaire que le délégué participe à une séance de négociation avec les représentants de l'Employeur, et ce durant les heures de travail, l'Employeur convient que le salarié ne subira pas de perte de salaire.
- 4.07 Un permanent de l'Union pourra visiter l'établissement de l'Employeur durant les heures de travail pour s'assurer que les termes et conditions de cette convention sont respectés et ce sans nuire au travail des salariés et au service à la clientèle et après avoir avisé la direction de l'établissement.
- L'Employeur s'engage à accorder libre accès, durant les heures normales d'ouverture, sur ses terrains et à l'intérieur de ses bâtiments, à un agent d'affaires de l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs Local 905, afin qu'il puisse, accompagné d'un délégué syndical, rencontrer les membres de l'unité de négociation. La personne en autorité concernée doit être avisée au préalable et une telle activité ne doit pas perturber le travail. L'Employeur pourra, pour motif valable, demander à de tels représentants de reporter la visite annoncée au plus tard le lendemain à la première heure à moins de circonstances exceptionnelles.

Article 5

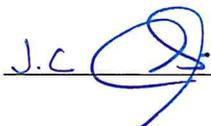
PROCÉDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 5.01 Le salarié seul ou le salarié accompagné de son délégué ou son représentant syndical ou un délégué seul ou l'Union peut formuler ou présenter tout grief.
- 5.02 Tout grief doit être présenté par écrit au directeur général ou en son absence, au directeur général adjoint, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié.
- 5.03 Le directeur général ou en son absence, le directeur général adjoint qui reçoit un grief doit, dans les vingt et un (21) jours suivants la réception du grief communiquer sa décision.

Initiales synd. :



Initiales empl. :



- 5.04 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants.
- 5.05 L'Employeur devra communiquer à l'Union par écrit, le nom de l'arbitre sur lequel il a arrêté son choix (cet arbitre devrait se retrouver sur la liste de la conférence des arbitres du Québec de l'année en cours), et ce dans un délai de quinze (15) jours du délai donné à l'Employeur pour répondre au grief.
- 5.06 À défaut d'entente sur la nomination de l'arbitre, la partie qui aura soumis le grief demandera la nomination d'un arbitre au ministère du Travail.
- 5.07 L'arbitre du grief et la décision de l'arbitre seront conformes au Code du travail et à la convention collective.
- 5.08 Les parties pourront, d'un commun accord, prolonger le délai accordé à l'arbitre pour rendre sa décision.
- 5.09 Les honoraires et frais de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties. L'arbitre ne pourra réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prescrits.
- 5.10 À n'importe quel moment, au cours des procédures du grief, une entente pourra intervenir par écrit entre l'Union et l'Employeur, cette entente liera les parties au litige comme s'il s'agissait d'une décision arbitrale.
- 5.11 Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils pourront être entendus ensemble devant le même arbitre.
- 5.12 Dans l'application des délais prévus à la présente convention, la date d'expiration est celle qui doit être considérée dans le calcul des délais.
- 5.13 À moins d'une disposition contraire, chacun des délais dont il est mention dans la présente convention peut être prolongé avec consentement des parties.
- 5.14 L'arbitre doit rendre et signifier sa décision aux parties dans les soixante (60) jours suivant l'audition. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire conformément à la Loi.
- 5.15 JURIDICTION DE L'ARBITRE
- 5.15.01 L'arbitre est le seul maître de la procédure et il juge et décide selon la Loi, la convention collective et la preuve faite devant lui.
- 5.15.02 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire et des avantages qui se rattachent au grief ainsi que rendre toute autre ordonnance permise par la Loi et la convention collective.
- 5.15.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour casser, maintenir ou modifier la décision prise par l'Employeur et rendre toute décision qu'il juge conforme à la présente convention.



5.15.04 L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait ainsi que décider du remboursement dû au salarié. Toutefois, ce remboursement ne pourra en aucun cas être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié, n'eût été sa suspension ou congédiement.

5.15.05 Le remboursement s'établit de la façon suivante:

On établit le salaire qu'aurait gagné le salarié duquel on déduit le salaire gagné ailleurs et les prestations de l'assurance-emploi que le salarié aurait reçus.

Article 6 **DISCRIMINATION ET INTIMIDATION**

6.01 L'Employeur ou toute personne agissant pour et au lieu de l'Employeur n'exercera aucune mesure discriminatoire ou d'intimidation contre un salarié, un représentant syndical et un délégué dans les cas suivants:

6.01.01 À cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son orientation sexuelle, de son âge, de son sexe, de sa condition sociale ou physique et de son appartenance syndicale.

6.01.02 À cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du travail du Québec et des lois concernant la sécurité.

Article 7 **MESURES DISCIPLINAIRES**

7.01.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un des salariés, le salarié sera informé par écrit et une copie sera remise à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.

7.01.02 Cet avis écrit sera signé par le directeur et il énoncera d'une manière générale, les motifs de la mesure disciplinaire.

7.02 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

7.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'évènement.

7.04 Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié doit être effacée à son dossier après douze (12) mois. De plus, à la signature de la convention collective, tous les dossiers seront réputés vierges.

Article 8 **TABLEAU D'AFFICHAGE**

8.01 L'Employeur mettra à l'usage des salariés et de l'Union un tableau d'affichage destiné exclusivement à transmettre de l'information au salarié.

Initiales synd. :  _____

Initiales empl. : J.C  _____

Article 9

TAUX DE SALAIRES

9.01 Les salaires acceptés par l'Union et que l'Employeur s'engage à payer pour la durée de la présente convention sont ceux qui apparaissent à l' « Annexe A », laquelle fait partie intégrante des présentes.

Article 10

ANCIENNETÉ

10.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté générale se définit comme étant la durée du service continu d'un salarié pour l'Employeur dans le cadre de l'unité de négociation depuis la dernière date d'embauche.

10.02 Acquisition d'ancienneté

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours depuis sa dernière date d'embauche. Toutefois, pour compléter sa période de probation, tout salarié doit accomplir dix (10) jours de travail attitré aux opérations de déneigement effectuées à l'aide du matériel roulant.

10.03 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié s'accumulera pendant les périodes suivantes :

10.03.01

Absence à la suite d'un accident de travail ou de maladie professionnelle;

10.03.02

Lors de la prise d'un congé prévu par la convention;

10.03.03

Lors d'un congé à l'occasion d'une grossesse;

10.03.04

Mise à pied pour manque de travail, l'ancienneté s'accumulera pour une période de 12 mois.

10.03.05

Absence par suite de maladie, l'ancienneté s'accumulera pour une période de dix-huit (18) mois.

10.03.06

Absence par suite d'accident autre qu'un accident de travail, l'ancienneté s'accumulera pour une période de douze (12) mois. Après la période de 12 mois, l'ancienneté sera interrompue temporairement jusqu'à ce que le salarié soit apte à revenir au travail ou jusqu'à ce qu'il y ait perte d'ancienneté.

10.03.07

Les salariés promus ou nommés à des postes en dehors de l'unité de négociation conservent leur ancienneté pour une période n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours. Après ce temps, ils perdent automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation.

10.04

Perte d'ancienneté

Un salarié perdra ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

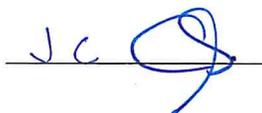
Initiales synd. :



Initiales empl. :



- 10.04.01 Mise à pied pour une période dépassant 12 mois.
- 10.04.02 Absence par suite de maladie pour une période dépassant dix-huit (18) mois.
- 10.04.03 Absence par suite d'accident autre qu'un accident de travail pour une période dépassant 24 mois.
- 10.04.04 Le salarié qui démissionne ou qui refuse de reprendre son emploi lors d'un rappel prévu à l'article 10.06, perd son ancienneté et son emploi.
- 10.04.05 Le salarié qui est congédié pour juste cause et si ce congédiement n'est pas renversé selon la procédure des griefs.
- 10.05 Réduction de main-d'oeuvre
- Si l'Employeur doit réduire son personnel suite à un manque de travail, il mettra d'abord à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté pourvu que les salariés restants puissent remplir les exigences de la tâche.
- 10.06 Droit de rappel
- 10.06.01 Lors d'un rappel au travail après une mise à pied pour manque de travail, l'Employeur procédera selon l'ordre inverse des mises à pied. Le dernier salarié mis à pied sera le premier rappelé et ainsi de suite.
- 10.06.02 Le rappel se fait par téléphone et doit être confirmé par courriel, avec accusé réception, à la dernière adresse courriel du salarié qui apparaît dans le dossier de l'Employeur. Une copie de l'avis de rappel sera fournie à l'Union. Le salarié devra se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel ou après réception d'une lettre certifiée, à défaut de quoi il sera considéré comme ayant démissionné et perdra son emploi.
- 10.07 Avis de mise à pied
- 10.07.01 Lors d'une mise à pied qui dure plus de six (6) mois, l'employeur doit donner un préavis écrit d'une semaine minimum.
- 10.07.02 L'Employeur paiera au salarié la semaine de préavis à son taux horaire régulier s'il omet de donner tel préavis.
- 10.07.03 Le salaire payé pour la semaine de préavis sera égal à la moyenne hebdomadaire des heures travaillées par le salarié durant les quatre (4) semaines précédent le préavis.
- 10.08 Si l'Employeur décide de créer un nouveau poste, d'augmenter son personnel ou de combler une fonction vacante au sein de l'unité de négociation, l'Employeur l'affichera pendant sept (7) jours afin que tous les salariés intéressés ayant la compétence désirée aient la chance de poser par écrit leur candidature à une telle fonction à condition que tous les autres prérequis soient remplis.
- Dans le choix des candidats, l'ancienneté prévaudra. Pendant une période d'essai de 15 jours ouvrables, le salarié peut décider de retourner à son ancienne fonction et l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction si le salarié ne satisfait pas les exigences de la fonction.



- 10.09 C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer l'Employeur de son adresse, de son numéro de téléphone et de son numéro d'assurance sociale.
- 10.10 L'Employeur s'engage à fournir à l'Union, à la signature de cette convention, la liste complète des salariés indiquant le nom, la fonction et la date d'ancienneté.

Cette liste sera mise à jour et affichée deux fois par année et une copie sera envoyée à l'Union.

Article 11 **CONGÉS DE MALADIE**

- 11.01 Le salarié permanent a droit à huit (8) jours de congé mobile rémunéré par année utilisés pour maladie ou affaires personnelles. Ces huit (8) jours par année sont calculés au prorata du nombre de jours travaillés sur le nombre de jours ouvrables compris entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente. Les jours de congé mobiles sont non monnayables à la fin de l'année et ne peuvent être reportés à l'année suivante.

Article 12 **CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

- 12.01.01 Le salarié doit avoir soixante (60) jours de service continu auprès de l'employeur pour bénéficier de deux (2) journées rémunérées sur les cinq (5) jours d'absence auxquels il a droit à l'occasion de la naissance ou l'adoption de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à la 20e semaine. Le congé doit être pris dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant ou de l'interruption de la grossesse. Le congé peut être fragmenté en journée, à la demande du salarié.
- 12.01.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, dont deux (2) avec salaire, lors du décès ou de la préparation des funérailles de :
son conjoint ou sa conjointe, son enfant, l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, son père, sa mère ou l'un de ses parents, son frère ou sa sœur.
Le salaire que l'employeur doit lui verser pour les 2 journées d'absence payées équivaut à ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail une (1) journée sans salaire lors du décès ou des funérailles : de son gendre ou de sa belle-fille, d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, d'un de ses beaux-parents (père, mère ou l'un des parents de son conjoint ou sa conjointe), de son beau-frère ou de sa belle-sœur (frère ou sœur de son conjoint ou sa conjointe).

Le salarié qui s'absente doit aviser son employeur le plus rapidement possible.

Le salarié peut s'absenter dans ces circonstances, peu importe la durée de leur service continu et leur statut d'emploi.

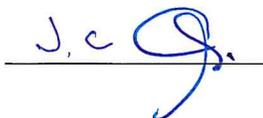
12.02 **Congés de maternité**

L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de toutes lois ou de toutes autres réglementations prévues par les lois fédérales ou provinciales concernant les congés de maternité.

Initiales synd. :



Initiales empl. :



Article 13

CONGÉS SPÉCIAUX

- 13.01 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou candidat juré reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui est versé et son salaire réel s'il y a lieu.
- 13.02 Le délégué de l'Union, moyennant un préavis par écrit de deux (2) mois, aura droit à un congé d'absence sans solde de trois (3) jours pour assister au congrès de l'Union ou des organisations syndicales auxquelles l'Union est affiliée. Pareil congé d'absence n'affectera pas l'ancienneté acquise par le salarié.
- 13.03 Tout salarié qui, pour des raisons personnelles, désire obtenir un congé sans solde pourra en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur s'engage à prendre en considération une telle demande et en discuter avec le salarié concerné et à lui communiquer sa réponse dans les plus brefs délais. L'Employeur peut refuser une telle demande s'il a des motifs raisonnables de le faire.

Article 14

MODE DE PAIEMENT

- 14.01 Les salariés recevront leur paie pour toutes les heures travaillées à chaque quatorze (14) jours .
- 14.02 Le versement du salaire sera effectué par transfert bancaire. Le salarié aura accès, au système Employeur D, à un relevé comportant les détails suivants:
- 14.02.01 Le nom de l'Employeur;
- 14.02.02 Les noms et prénoms du salarié;
- 14.02.03 La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 14.02.04 Le nombre d'heures payées au taux régulier;
- 14.02.05 Le nombre d'heures payées au taux majoré, s'il y a lieu;
- 14.02.06 La nature et les montants des primes, indemnités ou allocations;
- 14.02.07 Le taux du salaire régulier;
- 14.02.08 Le montant du salaire brut;
- 14.02.09 La nature et le montant des déductions opérées;
- 14.02.10 Le montant du salaire net;
- 14.02.11 Cumulatif des journées de maladie, afficher au tableau.
- 14.04 **Retenue sur le salaire**

L'employeur a le droit de faire des retenues sur le salaire seulement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire. Toute autre retenue sur le salaire doit être acceptée par écrit par le salarié. Le but spécifique de cette retenue doit être mentionné dans le même document. Le salarié peut annuler l'autorisation en tout temps, sauf pour les régimes de retraite à adhésion obligatoire ou les régimes d'assurances collectives.

Article 15

INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- 15.01 Tout salarié se rapportant au travail à l'heure prévue à sa cédule de travail sans avoir été avertie la veille de son départ que ses services n'étaient pas requis aura droit à une indemnité équivalente à trois (3) heures de travail.

Initiales synd. :



Initiales empl. :



Article 16

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 La semaine régulière de travail des salariés permanents à temps plein est de (40) heures garanties par l'Employeur.

Tout travail exécuté par un salarié permanent à temps plein en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'annexe "C" est considéré comme du travail à temps supplémentaire.

16.02 Tout travail supplémentaire sera offert, en premier, aux salariés sur place qui se rendent disponibles en priorisant celui d'entre eux qui a effectué le moins d'heures supplémentaires calculées dans les sept (7) jours précédents. Si aucun salarié sur place n'est disponible, la priorité de rappel au travail sera donnée au salarié qui s'est rendu disponible et qui a effectué le moins de temps supplémentaire calculé dans les sept (7) jours précédents. Les heures supplémentaires sont volontaires sauf en cas d'urgence ou en raison d'un manque de personnel.

La semaine de garde est offerte par priorité d'ancienneté. Toutefois, tous les salariés réguliers doivent faire un minimum de huit (8) semaines de garde par an. Le salarié de garde a droit à une prime de \$200.

Lors d'un rappel au travail, le travail est réalisé en temps supplémentaire et calculé à raison de trois (3) heures minimum. L'employeur peut exiger que les heures rémunérées soient travaillées ou que le salarié demeure disponible pendant cette période de trois (3) heures. Le salarié de garde doit être rendu sur les lieux de travail au plus tard trente (30) minutes suivant l'appel.

16.03 Les salariés recevront leurs horaires de travail et de garde.

16.04 Toute absence devra être motivée au responsable des travaux publics ou son remplaçant dans la première heure de l'horaire du salarié.

Article 17

PÉRIODE DE REPAS

17.01 Tous les salariés ont droit à une période de repas non rémunérée de soixante (60) minutes vers le milieu de chaque journée de travail.

Article 18

PÉRIODE DE REPOS

18.01 Tout salarié a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi, et ce, chaque jour travaillé.

Article 19

PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS (TEMPS SUPPLÉMENTAIRE)

19.01 Les périodes de repas et de repos s'appliquent également lorsque le salarié effectue du travail à temps supplémentaire.

Initiales synd. :



Initiales empl. :



Article 20**VACANCES PAYÉES**

20.01 Les salariés ont droit à des vacances annuelles établies de la façon suivante:

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un an	1 jour ouvrable par mois de service	6%
1 an	3 semaines	6%
2 ans	3 semaines et 1 jour	6,50%
3 ans	3 semaines et 2 jours	7%
4 ans	3 semaines et 3 jours	7,50%
5 ans à 9 ans	4 semaines	8%
10 ans à 19 ans	5 semaines	10%
20 ans et plus	6 semaines	12%

20.02 Cependant les salariés les plus anciens pourront choisir leur première (1ère) et deuxième (2e) semaine de vacances consécutives lors d'un premier choix. Par la suite, les autres salariés pourront exprimer leur choix de vacances. Après, les salariés les plus anciens pourront choisir leurs semaines restantes. Les salariés pourraient partir deux à la fois, durant la période des vacances de la construction, si l'Employeur y consent.

20.03 Les vacances se calculent et s'accumulent du 1er janvier au 31 décembre de l'année écoulée. Elles devront être prises avant le 1er janvier de l'année suivante. À la demande du salarié, l'employeur peut décider de payer les vacances.

Article 21**FORMATION DU SALARIÉ**

21.01 Toute formation professionnelle nécessaire au travail du salarié est à la charge de l'Employeur.

Article 22**CESSATION D'EMPLOI**

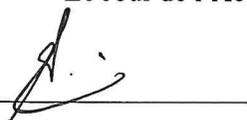
22.01 En cas de départ volontaire, de congédiement, de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession suivant les calculs prévus à l'article 20.01 des présentes.

Article 23**JOURS FÉRIÉS**

23.01 Les salariés permanents à temps plein auront droit de bénéficier d'un jour de fête chômée sans perte de traitement pour tous les jours énumérés ci-dessous pour une période de 8 heures pour la durée de la convention.

23.01.01 Jour de l'An
23.01.02 Le lendemain du Jour de l'An
23.01.03 Le Vendredi saint
23.01.04 Le lundi de Pâques
23.01.05 La fête de la Reine
23.01.06 La fête nationale du Québec
23.01.07 La fête nationale du Canada
23.01.08 La fête du Travail
23.01.10 Le Jour de l'Action de grâces

Initiales synd. :



Initiales empl. :



- 23.01.11 La veille de Noël
23.01.12 Le jour de Noël
23.01.13 Le lendemain du jour de Noël
23.01.14 La veille du Jour de l'An
- 23.02 Si le gouvernement du Québec ou du Canada décrète un jour férié supplémentaire, il sera automatiquement ajouté à la liste de l'article 23.01.
- 23.03 Si l'un des jours ci-haut mentionnés survient pendant les vacances d'un salarié, ce ou ces jours seront ajoutés à sa paie de vacances ou reportés, au choix du salarié.
- 23.04 L'Employeur devra verser à chaque salarié permanent à temps partiel, une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier de ce salarié durant les quatre (4) semaines précédentes ce jour férié.
- 23.05 Un salarié requis de travailler un (1) jour férié sera payé au taux de 150% de son salaire régulier en plus du jour férié payé sauf les jours de Noël et du Jour de l'An où il sera payé à taux double.
- 23.06 Si l'un des jours fériés tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'est pas explicitement remis à un autre jour par l'autorité compétente, il deviendra mobile ou monnayable. L'employé pourra le prendre à sa convenance (ou en demander la rémunération), mais par ancienneté et sans nuire aux opérations normales du service.

Article 24

CORRESPONDANCE

- 24.01 Toute communication officielle entre l'Employeur et l'Union devra se faire par écrit, par courriel, par télécopieur, par courrier recommandé et la date de réception sera celle apposée sur le timbre postal.

Article 25

INTERPRÉTATION

- 25.01 Pour fins d'interprétation et d'application de la convention les parties s'entendent que le texte original dûment signé et déposé conformément au Code du travail du Québec seul prévaudra.

Article 26

PRIME

- 26.01 **Prime pour frais de déplacement**

L'employé appelé à utiliser son automobile durant l'exercice de ses fonctions recevra une indemnité de cinquante-huit cents (0,58\$) du kilomètre.

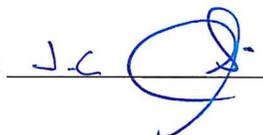
- 26.02 **Rémunération de la formation**

Quand l'Employeur oblige un salarié à suivre une formation, pendant ses heures de travail ou non, il doit lui payer ces heures et tenir un compte du temps supplémentaire s'il y a lieu. Il doit aussi lui rembourser ses frais de déplacement.

Initiales synd. :



Initiales empl. :



Article 27

TENUE VESTIMENTAIRE

27.01

Le salarié dispose d'un budget annuel de \$800 pour l'achat de vêtements de travail incluant une paire de bottes de travail. Toutefois, les bottes de travail rendues inutilisables à l'usage d'un journalier aux travaux publics sont remplacées aux frais de l'Employeur jusqu'à un maximum de 300\$ par paire de bottes, ceci, sur remise de la paire de bottes rendue inutilisable. Le salarié doit porter les vêtements de travail choisis par l'employeur. L'équipement de protection est fourni par l'employeur (lunettes, gants, casques, chapeau d'été).

Article 28

DURÉE DE LA CONVENTION

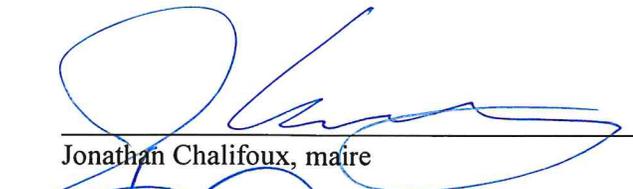
La convention est d'une durée de trois (3) ans à compter de sa signature.

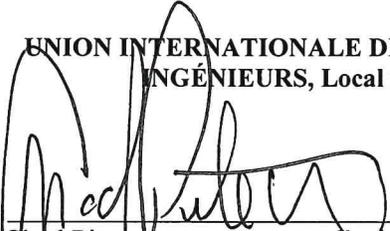
Les parties conviennent que les conditions de cette convention demeurent en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit à la grève ou le lock-out.

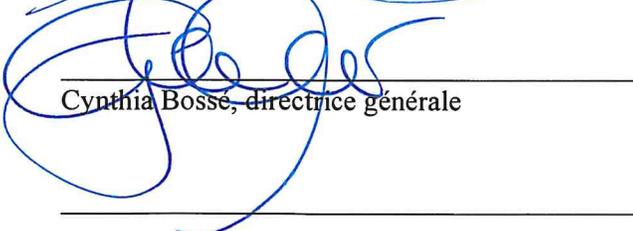
EN FOI DE QUOI, chacune des parties, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, a apposé sa signature à cette convention, à Saint-Antoine-sur-Richelieu, ce 11 e jour du mois Jan 2022.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-ANTOINE-SUR-RICHELIEU

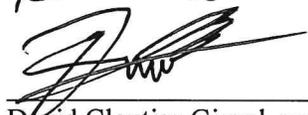
**UNION INTERNATIONALE DES OPÉRATEURS-
INGÉNIEURS, Local 905**


Jonathan Chalifoux, maire


Chad Piteau, permanent syndical


Cynthia Bossé, directrice générale


Gilles Larivière, gérant d'affaires


David Cloutier-Girard, représentant syndical

Initiales synd. :



Initiales empl. :



ANNEXE « A »

ÉCHELLE SALARIALE					
Poste		Au 29 octobre 2023		2,50%	2,50%
Chef d'équipe					
	Échelle/Années	2023	2024	2025	2026
	0 à 3 ans	32,52 \$	32,52 \$	33,33\$	34,17\$
	4 à 6 ans	33,04 \$	33,04 \$	33,87\$	34,72\$
Journalier (temps plein/partiel)					
	Échelle/Années	2023	2024	2025	2026
	0 à 3 ans	29,32 \$	29,32 \$	30,05 \$	30,80 \$
	4 à 6 ans	29,83 \$	29,83 \$	30,58 \$	31,34 \$
	7 et +	30,34 \$	30,34 \$	31,10 \$	31,88 \$

Indexation:

L'indexation annuelle est de 2,5% comme indiqué au tableau des salaires de l'« Annexe A ». Toutefois, s'il advient que l'Indice des prix à la consommation (IPC) est de plus de 3,0%, l'Employeur ajuste l'indexation d'un pourcentage équivalant à celui de l'IPC sans toutefois excéder 5%. L'Indice des prix à la consommation (IPC) est celui de septembre de l'Institut de la statistique du Québec, indice d'ensemble, pour le Québec, données annuelles non désaisonnalisées.

Régime d'épargne collective:

L'employeur et le salarié contribuent au Régime d'épargne collective en vigueur, et ce, comme suit: le salarié contribue au Régime d'épargne collective pour un montant équivalent à 5% de la rémunération reçue, l'Employeur contribue au Régime d'épargne collective du salarié pour un montant équivalent à 5% de la rémunération reçue.

Rétroactivité :

L'Employeur convient de verser le salaire horaire ci-haut aux salariés, en fonction de sa position dans l'échelle salariale, et ce, à partir du 29 octobre 2023.

Remarque :

Il est entendu qu'aucun salarié ne subira de baisse salariale à la suite de la modification de l'échelle salariale.

Initiales synd. :  _____

Initiales empl. :  _____

ANNEXE « B »

Liste des salariés permanents à temps plein par ordre d'ancienneté

Stéphane Vaillancourt	12 juin 2000
David Cloutier-Girard	9 janvier 2023

Liste des salariés à temps partiel par ordre d'ancienneté

Magali Dessau	15 novembre 2021
Maxime Drouin	16 juin 2022
Luc Samson	1 ^{er} octobre 2022
William Darde	17 juillet 2023
Lynda Marcoux	18 juillet 2023
Richard Gravel	25 juillet 2023

Initiales synd. :



Initiales empl. :



ANNEXE « C »

HEURES DE TRAVAIL

Lundi	8 h 00 à 17 h 00
Mardi	8 h 00 à 17 h 00
Mercredi	8 h 00 à 17 h 00
Jeudi	8 h 00 à 17 h 00
Vendredi	8 h 00 à 17 h 00

HORAIRE

Une heure de dîner (non rémunérée) et mobile entre 11 heures et 13:30. Dans le cas de chaleur extrême, l'horaire régulier de travail peut être modifié, après entente entre le salarié et l'employeur.

SALARIÉ AVEC HORAIRE ATYPIQUE

Le salarié avec horaire atypique est présent à tous les événements et activités organisées par les services de la culture, des loisirs et de la vie communautaire ainsi que par tout organisme pour le compte de la Municipalité (ex. : Chants de Vieilles, Maison des jeunes, etc.).

Le salarié avec horaire atypique est présent pendant toute la durée de l'évènement ou de l'activité et pour les travaux de montage/démontage ainsi que la fermeture du site sauf s'il en est convenu autrement avec le service de la culture, des loisirs et de la vie communautaire.

Un calendrier des événements et activités sera fourni au moins deux (2) semaines avant la tenue de l'évènement ou de l'activité.

FOURNITURES DE BUREAU

L'Employeur devra fournir une cafetière de son choix.

Initiales synd. :



Initiales empl. :

