



Municipalité de St-Didace

Politique sur les conditions de travail des employés municipaux

Adoptée le 2024-12-16
Résolution numéro 2024-12-195

TABLE DES MATIÈRES

POLITIQUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	5
DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX	5
PARTIE 1 - INTERPRÉTATION.....	5
1.0 Définitions.....	5
PARTIE 2 - APPLICATION DE LA POLITIQUE	6
2.0 Salariés visés.....	6
2.1 Conventions existantes.....	6
2.3 Lois et règlements des gouvernements.....	6
2.4 Grille salariale.....	6
GRILLE SALARIALE	7
1^{ER} JANVIER 2023.....	7
BASE SALAIRE PROBATOIRE : INDEXATION ANNUELLE À PARTIR DE JANVIER 2024 À 2% ET/OU IPC MAXIMUM 5%	7
PARTIE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL	9
3.1 Le salaire	9
3.1.1 Taux de salaire inférieur.....	9
3.1.2 Paiement du salaire.....	9
3.1.2.1 Paiement en espèces.....	9
3.1.2.2 Présomption	9
3.1.2.3 Paiement à intervalles réguliers	9
3.1.2.4 Paiement en mains propres.....	9
3.1.2.5 Paiement à un tiers.....	9
3.1.2.6 Paiement un jour férié et chômé.....	9
3.1.2.7 Signature.....	10
3.1.3 Bulletin de paie	10
3.1.3.1 Contenu.....	10
3.1.3.2 Acceptation du bulletin de paie.....	10
3.1.4 Retenues sur le salaire	10
3.1.4.1 Retenues obligatoires.....	10
3.1.4.2 Retenue facultative.....	10
3.2 La durée du travail.....	11
3.2.1 Semaine de travail	11
3.2.2 Heures supplémentaires.....	11
3.2.2.1 Majoration.....	11
3.2.2.2 Heures supplémentaires remplacées par un congé	11
3.2.2.3 Congés annuels et jours fériés.....	11
3.2.3 Présence au travail.....	11
3.2.3.1 Présomption	11
3.2.3.1 Indemnité.....	12
3.2.4 Durée maximale de travail	12
3.2.4.1 Généralité.....	12
3.2.4.2 Exceptions.....	12
3.2.5 Les repos	12
3.2.5.1 Repos hebdomadaire.....	12
3.2.5.2 Les repas	12
3.3 Les congés annuels payés	13
3.3.1 Droit au congé annuel	13
3.3.2 Année de référence.....	13
3.3.3 Durée des congés annuels	13
3.3.3.1 Moins d'un an de service continu	13
3.3.3.2 Un an de service continu.....	13
3.3.3.3 Trois ans de service continu.....	13
3.3.3.4 Dix ans de service continu	13

3.3.3.5	Quinze ans et plus de service continu	13
3.3.4	Période de congé	14
3.3.4.1	Report ou indemnité.....	14
3.3.4.2	Continuation de période d'assurance salaire, maladie ou invalidité	14
3.3.4.3	Congé fractionné.....	14
3.3.5	Date du congé connue	14
3.3.6	Indemnité de compensation.....	14
3.3.6.1	Indemnité compensatoire interdite.....	14
3.3.6.2	Indemnité compensatrice	14
3.3.7	Indemnité afférente au congé annuel.....	15
3.3.7.1	Généralités	15
3.3.7.2	Absence pour maladie, accident, congé de maternité ou de paternité	15
3.3.7.3	Réduction du congé annuel interdite.....	15
3.3.7.4	Versement de l'indemnité.....	15
3.3.7.5	Contrat de travail résilié.....	15
3.4	<i>Les jours fériés, chômés et payés</i>	16
3.4.1	Les jours fériés et chômés	16
3.4.2	Les congés occasionnels.....	16
3.4.3	Calcul de l'indemnité	16
3.4.4	Congé compensatoire	16
3.4.5	Congé compensatoire	16
3.4.6	Condition.....	17
3.5	<i>Les absences pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel</i>	17
3.5.1	Période maximale.....	17
3.5.2	Lésion professionnelle.....	17
3.5.3	Avis à l'employeur.....	17
3.5.4	Assurances collectives et régimes de retraite	18
3.5.5	Réintégration du salarié.....	18
3.5.6	Congédiement, suspension ou déplacement	18
3.5.7	Licenciements ou mises à pied.....	18
3.5.8	Avantage	18
3.5.9	Jours de maladie payés.....	18
3.6	<i>Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales</i>	19
3.6.1	Généralités.....	19
3.6.1.1	Obligations familiales	19
3.6.1.2	Fractionnement	19
3.6.1.3	Avis à l'employeur	19
3.6.2	Maladie ou accident	19
3.6.2.1	Généralités	19
3.6.2.2	Prolongation.....	19
3.6.3	Décès	20
3.6.3.1	Famille immédiate	20
3.6.3.2	Famille élargie	20
3.6.3.3	Avis de l'employeur	21
3.6.4	Mariage	21
3.6.4.1	Mariage du salarié.....	21
3.6.4.2	Mariage d'un parent.....	21
3.6.4.3	Avis à l'employeur	21
3.6.5	Naissance ou adoption.....	21
3.6.5.1	Généralités	21
3.6.5.2	Congé fractionné.....	21
3.6.5.3	Avis à l'employeur	21
3.6.6	Congé de paternité.....	21
3.6.6.1	Généralités	21
3.6.6.2	Avis à l'employeur.....	22
3.6.7	Grossesse.....	22
3.6.8	Congé de maternité.....	22
3.6.8.1	Répartition du congé.....	22
3.6.8.2	Accouchement retardé.....	22

3.6.8.3	Début de congé	22
3.6.8.4	Congé de maternité spécial	22
3.6.8.5	Interruption de grossesse	22
3.6.8.6	Avis à l'employeur pour congé de maternité	23
3.6.8.7	Certificat médical avant l'accouchement	23
3.6.8.8	Certificat médical suivant l'accouchement	23
3.6.9	Congé parental	23
3.6.9.1	Début et fin du congé	23
3.6.9.2	Avis à l'employeur	24
3.6.9.3	Avis de réduction du congé	24
3.6.9.4	Retour au travail	24
3.6.9.5	Présomption de démission	24
3.6.9.6	Assurances collectives et régimes de retraite	24
3.6.9.7	Réintégration du salarié	24
3.6.9.8	Poste aboli	25
3.6.10	Dispositions applicables	25
3.7	<i>La retraite</i>	25
3.7.1	Maintien au travail	25
3.7.2	Exception	25
3.8	<i>Le harcèlement psychologique</i>	25
3.8.1	Définitions	25
3.8.2	Conduite grave	25
3.8.3	Droit du salarié	25
3.8.4	Devoir de l'employeur	26
3.9	<i>Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail</i>	26
3.9.1	Avis de fin de contrat	26
3.9.1.1	Délai	26
3.9.1.2	Nullité d'avis de cessation d'emploi	26
3.9.1.3	Droits acquis	26
3.9.2	Salariés non visés	26
3.9.3	Indemnité compensatrice	26
3.9.3.1	Moment du versement	27
3.9.4	Certificat de travail	27
PARTIE 4	- AUTRES CONDITIONS DU TRAVAIL	27
4.1	<i>Assurances collectives</i>	27
4.1.1	Participation obligatoire	27
4.1.2	Participation de l'employeur	27
4.2	<i>Fonds de pension</i>	27
4.2.1	Participation obligatoire	27
4.2.1.1	Participation de l'employé	27
4.2.1.2	Participation de l'employeur	27
4.2.2	Participation facultative	27
4.2.2.1	Participation de l'employé	27
4.2.2.2	Participation de l'employeur	28
4.3	<i>Vêtements</i>	28
4.4	<i>Matériel obligatoire</i>	28
4.5	<i>Frais</i>	28
4.6	<i>Frais de déplacement ou de formation obligatoires</i>	28
PARTIE 5	- DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	28
5.1	<i>Responsable de l'application</i>	28
5.2	<i>Entrée en vigueur</i>	28

Politique sur les conditions de travail des employés municipaux

PARTIE 1 - Interprétation

1.0 Définitions

Dans la présente politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« accouchement »:

la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;

« conjoints »:

les personnes :

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

« convention »:

un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe d de l'article 1 du Code du travail (chapitre C-27) ou toute autre entente relative à des conditions de travail, y compris une décision de la municipalité qui y donne effet;

« employeur »:

la municipalité de la paroisse de Saint-Didace;

« salaire »:

la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié;

« salarié »:

une personne qui travaille pour la municipalité et qui a droit à un salaire.

« semaine »:

une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour;

« service continu »:

la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à la municipalité par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des

contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

PARTIE 2 - Application de la politique

2.0 Salariés visés

La présente politique s'applique à tout salarié permanent, quel que soit son poste. Elle ne s'applique pas aux salariés embauchés sur une base occasionnelle ou temporaire.

2.1 Conventions existantes

La présente politique fixe les normes minimales et n'a pas pour but de rendre inopérantes des clauses plus avantageuses apparaissant dans des conventions ou contrats déjà signés ni d'empêcher la signature d'une convention ou d'un contrat comportant des avantages supérieurs.

2.3 Lois et règlements des gouvernements

Rien dans la présente politique ne saurait être interprété comme venant en contradiction avec quelque loi ou règlement provenant d'un gouvernement supérieur auquel cas cette loi ou ce règlement aurait préséance.

2.4 Grille salariale

- Voici la grille salariale en vigueur à compter du 1er janvier 2023 :

GRILLE SALARIALE

1^{ER} JANVIER 2025

**Base salaire probatoire : indexation annuelle à partir de janvier
2026 à 2% et/ou IPC maximum 5%**

+\$2.00 +\$0.50 +\$0.50 +\$0.50 +\$0.50

<i>Expérience</i> <i>Poste</i>	Salaire probatoire 6 à 8 mois	1 ^{ière} année	2 ^{ième} année	3 ^{ième} année	4 ^{ième} année	5 ^{ième} année
ADJOINTE ADMINISTRATIVE	\$23.00	\$25.00	\$25.50	\$26.00	\$26.50	\$27.00
AGENT ADMINISTRATIF ET DE COMMUNICATION	\$20.08	\$22.08	\$22.58	\$23.08	\$23.58	\$24.08
COORDONNATEUR À LA BIBLIOTHÈQUE, AUX LOISIRS ET À LA VIE COMMUNAUTAIRE	\$21.00	\$23.00	\$23.50	\$24.00	\$24.50	\$25.00
COORDONNATEUR DES TRAVAUX PUBLICS	\$26.50	\$28.50	\$29.00	\$29.50	\$30.00	\$30.50
JOURNALIER AUX TRAVAUX PUBLICS (TEMPS PLEIN)	\$22.19	\$24.19	\$24.69	\$25.19	\$25.69	\$26.19
AIDE-JOURNALIER AUX TRAVAUX PUBLICS (TEMPS PARTIEL)	\$19.55	\$21.55	\$22.05	\$22.55	\$23.05	\$23.55

BONUS ATTRIBUÉ AUX EMPLOYÉS EN MESURES D'URGENCE	<p>Les employé(e)s bénéficient d'une prime de garde de 100.00 \$ par semaine (du lundi au dimanche) soit 14.29 \$ par jour lorsqu'ils seront de garde.</p> <p>Pour toute <u>sortie d'urgence</u>, en dehors des heures régulières de travail (après 17h00, samedi et dimanche), l'employé(e)s bénéficient du taux en vigueur au moment de l'appel et ce pour une période de trois (3) heures minimums. Cependant, l'employé(e) doit rester disponible pour toute la durée de la période.</p> <p>(si ces moments étaient dédiées à un congé)</p>					
	Expérience	BASE				
Poste	Salaire minimum	2^{ème} année	3^{ème} année	4^{ème} année	5^{ème} année	6^{ème} année
AIDE AUX TRAVAUX PUBLICS (ÉTUDIANT) (sans avantage sociaux)	<i>Salaire minimum</i>	+\$0.50	+\$0.50	+\$0.50	+\$0.50	+\$0.50
		+0.50\$	+0.50\$	+0.50\$	+0.50\$	+0.50\$
COORDONNATEUR CAMP DE JOUR (ÉTUDIANT) (sans avantage sociaux)	\$18.00	\$18.50	\$19.00	\$19.50	\$20.00	\$20.50
ANIMATEUR CAMP DE JOUR (sans avantage sociaux)	<i>Salaire minimum</i>	+\$0.50	+\$0.50	+\$0.50	+\$0.50	+\$0.50
BONUS ATTRIBUÉ CHEF ANIMATEUR CAMP DE JOUR	+\$0.50 (sauf coordonnateur camp de jour étudiant)					

Année d'expérience basée/évalué lors de l'embauche (ex : un employé qui a déjà travaillé dans un poste similaire depuis 4 ans commence au salaire de la 5e année)

PARTIE 3 - Conditions de travail

3.1 Le salaire

3.1.1 Taux de salaire inférieur

L'employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

3.1.2 Paiement du salaire

3.1.2.1 Paiement en espèces

Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée ou par chèque. Le paiement peut être fait par virement bancaire si une convention écrite le prévoit.

3.1.2.2 Présomption

Un salarié est réputé ne pas avoir reçu le paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception.

3.1.2.3 Paiement à intervalles réguliers

Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours. Cependant, toute somme excédant le salaire habituel telle une prime ou une majoration pour des heures supplémentaires, gagnée pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peut être payée lors du versement régulier subséquent ou, le cas échéant, au moment prévu par une disposition particulière d'une convention collective.

Malgré le paragraphe précédent, l'employeur peut payer un salarié dans le mois qui suit son entrée en fonction.

3.1.2.4 Paiement en mains propres

Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres sur les lieux du travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste.

3.1.2.5 Paiement à un tiers

Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié.

3.1.2.6 Paiement un jour férié et chômé

Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

3.1.2.7 Signature

Lors du paiement du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature autre que celle qui établit que la somme remise au salarié correspond au montant du salaire net indiqué sur le bulletin de paie.

3.1.3 Bulletin de paie

3.1.3.1 Contenu

L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir, en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes :

- le nom de l'employeur;
- le nom du salarié;
- l'identification de l'emploi du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié.

3.1.3.2 Acceptation du bulletin de paie

L'acceptation par le salarié d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

3.1.4 Retenues sur le salaire

3.1.4.1 Retenues obligatoires

Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

3.1.4.2 Retenue facultative

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime

complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

3.2 La durée du travail

3.2.1 Semaine de travail

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par convention.

3.2.2 Heures supplémentaires

3.2.2.1 Majoration

Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

3.2.2.2 Heures supplémentaires remplacées par un congé

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié ou dans les cas prévus par une convention, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Sous réserve d'une disposition d'une convention, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

3.2.2.3 Congés annuels et jours fériés

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

3.2.3 Présence au travail

3.2.3.1 Présomption

Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

- lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;
- sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;
- durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

3.2.3.1 Indemnité

La personne salariée qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que 3 heures consécutives, doit être payé l'équivalent de 3 heures à son salaire horaire habituel.

De plus, lorsque le temps travaillé fait en sorte que la personne salariée effectue des heures supplémentaires, son salaire doit être majoré en conséquence.

Cette règle ne s'applique pas dans les cas de force majeure, comme lors de mesure d'urgence, ou quand les tâches du poste sont prévues pour des périodes de moins de 3 heures comme le montage/démontage de la salle du conseil, ouverture/fermeture du chalet des loisirs, etc (sans s'y limiter).

3.2.4 Durée maximale de travail

3.2.4.1 Généralité

Un salarié peut refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze heures de travail par période de vingt-quatre heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze heures de travail par période de vingt-quatre heures.

3.2.4.2 Exceptions

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie du salarié.

3.2.5 Les repos

3.2.5.1 Repos hebdomadaire

Un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.

3.2.5.2 Les repas

Sauf une disposition contraire d'une convention, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de 30 minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives.

Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

3.3 Les congés annuels payés

3.3.1 Droit au congé annuel

L'année de référence est une période de 12 mois consécutive pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

3.3.2 Année de référence

Cette période s'étend du 1^{er} janvier de l'année précédente au 31 décembre de l'année en cours, sauf si une convention fixe une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

3.3.3 Durée des congés annuels

3.3.3.1 Moins d'un an de service continu

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.

3.3.3.2 Un an de service continu

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues.

Le salarié visé par le présent article a également droit, s'il en a fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.

Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu à celui prévu au premier alinéa et, malgré les articles 3.3.4.3 et 3.3.6.1, il ne peut être fractionné ni remplacé par une indemnité compensatoire.

3.3.3.3 Trois ans de service continu

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.

3.3.3.4 Dix ans de service continu

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de dix ans de service continu a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines continues.

3.3.3.5 Quinze ans et plus de service continu

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de quinze ans de service continu a droit à un congé annuel d'une durée minimale de cinq semaines continues.

3.3.4 Période de congé

Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention permet de le reporter à l'année suivante.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

3.3.4.1 Report ou indemnité

En outre, si, à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel ou s'il est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, la municipalité peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, la municipalité doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

3.3.4.2 Continuation de période d'assurance salaire, maladie ou invalidité

Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.

3.3.4.3 Congé fractionné

Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, la municipalité peut refuser cette demande si elle cesse ses activités pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.

Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de deux périodes à la demande du salarié si l'employeur y consent.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

Malgré les articles 3.3.3.2 à 3.3.3.5 et 3.3.4.3, une disposition particulière d'une convention peut prévoir le fractionnement du congé annuel en deux périodes ou plus ou l'interdire.

3.3.5 Date du congé connue

Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

3.3.6 Indemnité de compensation

3.3.6.1 Indemnité compensatoire interdite

Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé dans les articles 3.3.3.2 à 3.3.3.5 par une indemnité compensatoire, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention.

3.3.6.2 Indemnité compensatrice

À la demande du salarié, les troisième, quatrième et cinquième semaine de congé peuvent cependant être remplacées par une indemnité compensatrice si

l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.

3.3.7 Indemnité afférente au congé annuel

3.3.7.1 Généralités

L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 3.3.3.1 et 3.3.3.2 est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 3.3.3.3, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 3.3.4, l'indemnité est égale à 8% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 3.3.3.5, l'indemnité est égale à 10% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

3.3.7.2 Absence pour maladie, accident, congé de maternité ou de paternité

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, en application du premier alinéa de l'article 3.5.1, ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, calculée selon des modalités de l'article 3.3.3, de la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 3.3.3.1 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

L'employeur peut, par résolution, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour un salarié en congé de maternité ou de paternité.

Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa.

3.3.7.3 Réduction du congé annuel interdite

L'employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 3.1.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

3.3.7.4 Versement de l'indemnité

Sous réserve d'une disposition d'une convention, un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé.

3.3.7.5 Contrat de travail résilié

Lorsque le contrat de travail est résilié avant qu'un salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir en plus de l'indemnité compensatrice déterminée conformément à l'article 3.3.7.1 et afférente au

congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité égale à 4%, 6%, 8% ou 10%, selon le cas, du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

3.4 Les jours fériés, chômés et payés

3.4.1 Les jours fériés et chômés

- Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:
- le 31 décembre ou le 2 janvier,
- le 1^{er} janvier,
- le Vendredi-Saint,
- le lundi de Pâques,
- le lundi qui précède le 25 mai,
- le 24 juin,
- le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet,
- le 1^{er} lundi de septembre,
- le deuxième lundi d'octobre,
- le 24 ou le 26 décembre,
- le 25 décembre.

3.4.2 Les congés occasionnels

Sont aussi des jours fériés et chômés les jours proclamés comme tels par un gouvernement supérieur, le Conseil municipal ou le maire.

3.4.3 Calcul de l'indemnité

Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale au 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

3.4.4 Congé compensatoire

Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 3.4.1, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 3.4.3 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention prévoit une période plus longue.

3.4.5 Congé compensatoire

Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 3.4.1, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 3.4.3 ou lui accorder

un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé.

3.4.6 Condition

Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

3.5 Les absences pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel

3.5.1 Période maximale

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

3.5.2 Lésion professionnelle

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

Le deuxième alinéa de l'article 3.5.1 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par le salarié résulte de la commission d'un acte criminel.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été parti à l'acte criminel ou qu'il a contribué au préjudice par sa faute lourde.

Le deuxième alinéa de l'article 3.5.1 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

- en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation ;
- en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

3.5.3 Avis à l'employeur

Pour l'application de l'article 3.5.1, le salarié doit justifier de trois mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu

égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 3.5.1, reprendre le travail à temps partiel ou de manière intermittente.

3.5.4 Assurances collectives et régimes de retraite

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

3.5.5 Réintégration du salarié

À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

3.5.6 Congédiement, suspension ou déplacement

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

3.5.7 Licenciements ou mises à pied

Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

3.5.8 Avantage

La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

3.5.9 Jours de maladie payés

L'employeur accorde à chaque employé permanent un certain nombre de jours d'absence du travail, pour raison de maladie de courte durée, sans perte de traitement, dans les cas où l'assurance collective ne s'applique pas.

- Pour les employés travaillant douze (12) mois par année, ce nombre est fixé à sept (7). Pour les postes à temps partiel, un prorata est appliqué pour le calcul des jours d'absence alloués.
- Pour les employés saisonniers, ce nombre est d'une demi-journée par mois de travail.

Les jours de maladie non utilisés ne sont pas cumulables. Ils sont toutefois payables à 50% à la fin de l'année ou de la saison. »

3.6 Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales

3.6.1 Généralités

3.6.1.1 Obligations familiales

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

3.6.1.2 Fractionnement

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

3.6.1.3 Avis à l'employeur

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

3.6.2 Maladie ou accident

3.6.2.1 Généralités

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

3.6.2.2 Prolongation

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 3.6.2.1, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Les alinéas 2 à 5 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas prévu à l'alinéa 5, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

Les alinéas 2 et 5 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites au dernier alinéa de l'article 3.5.2.

La période d'absence prévue aux alinéas 2 à 5 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 52 ou 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.

Les articles 3.5.3 à 3.5.8 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par l'article 3.6.2.1 et aux alinéas 1 à 5 de présent article, compte tenu des adaptations nécessaires.

3.6.3 Décès

3.6.3.1 Famille immédiate

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

3.6.3.2 Famille élargie

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

3.6.3.3 Avis de l'employeur

Dans les cas visés aux articles 3.6.3.1 et 3.6.3.2, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

3.6.4 Mariage

3.6.4.1 Mariage du salarié

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

3.6.4.2 Mariage d'un parent

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

3.6.4.3 Avis à l'employeur

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

3.6.5 Naissance ou adoption

3.6.5.1 Généralités

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

3.6.5.2 Congé fractionné

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

3.6.5.3 Avis à l'employeur

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

3.6.6 Congé de paternité

3.6.6.1 Généralités

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

3.6.6.2 Avis à l'employeur

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

3.6.7 Grossesse

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

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

3.6.8 Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

3.6.8.1 Répartition du congé

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

3.6.8.2 Accouchement retardé

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

3.6.8.3 Début de congé

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

3.6.8.4 Congé de maternité spécial

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 3.6.8 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

3.6.8.5 Interruption de grossesse

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un

congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

3.6.8.5.1 Durée maximale

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

3.6.8.5.2 Avis à l'employeur interruption de grossesse

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

3.6.8.6 Avis à l'employeur pour congé de maternité

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

3.6.8.7 Certificat médical avant l'accouchement

À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

3.6.8.8 Certificat médical suivant l'accouchement

Malgré l'avis prévu à l'article 3.6.8.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

3.6.9 Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

3.6.9.1 Début et fin du congé

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié

quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

3.6.9.2 Avis à l'employeur

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

3.6.9.3 Avis de réduction du congé

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévue par les articles 3.6.6.2, 3.6.8.6 et 3.6.9.2 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

3.6.9.4 Retour au travail

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

3.6.9.5 Présomption de démission

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 3.5.1, 3.6.2 et aux alinéas 1 à 5 de l'article 3.6.2.2 aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

3.6.9.6 Assurances collectives et régimes de retraite

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

3.6.9.7 Réintégration du salarié

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

3.6.9.8 Poste aboli

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

3.6.10 Dispositions applicables

Les articles 3.5.7 et 3.5.8 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires.

3.7 La retraite

3.7.1 Maintien au travail

Un salarié a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou suivant la pratique en usage chez son employeur.

3.7.2 Exception

Toutefois ce droit n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer ce salarié pour une cause juste et suffisante.

3.8 Le harcèlement psychologique

3.8.1 Définitions

Pour l'application de la présente politique, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirée, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

3.8.2 Conduite grave

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

3.8.3 Droit du salarié

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

3.8.4 Devoir de l'employeur

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

3.9 Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail

3.9.1 Avis de fin de contrat

Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

3.9.1.1 Délai

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

3.9.1.2 Nullité d'avis de cessation d'emploi

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

3.9.1.3 Droits acquis

Les articles 3.9.1, 3.9.1.1 et 3.9.1.2 n'ont pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une loi.

3.9.2 Salariés non visés

L'article 3.9.1 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :

- qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- qui a commis une faute grave;
- dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

3.9.3 Indemnité compensatrice

Si l'employeur ne donne pas l'avis prévu à l'article 3.9.1 ou donne un avis d'une durée insuffisante, il doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

3.9.3.1 Moment du versement

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi, ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois, mais qui excède ce délai.

3.9.4 Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

PARTIE 4 - Autres conditions du travail

4.1 Assurances collectives

4.1.1 Participation obligatoire

Après 90 jours de services continus, l'employé est tenu de participer au régime d'assurances collectives en vigueur à moins qu'il ne bénéficie déjà d'un tel régime en raison de sa situation familiale.

4.1.2 Participation de l'employeur

L'employeur participe au régime d'assurances collectives pour un montant égal à celui de l'employé.

4.2 Fonds de pension

4.2.1 Participation obligatoire

4.2.1.1 Participation de l'employé

L'employé est tenu de participer au fonds de pension des employés municipaux pour un montant égal à 6 % de son salaire annuel. Cette obligation est assujettie aux mêmes critères que l'admissibilité à l'assurance collective à l'égard des heures minimales travaillées par semaine.

4.2.1.2 Participation de l'employeur

L'employeur participe au fonds de pension pour un montant égal à celui de l'employé, soit 6 % du salaire annuel.

4.2.2 Participation facultative

4.2.2.1 Participation de l'employé

Il est loisible à l'employé de contribuer tout montant supplémentaire.

4.2.2.2 Participation de l'employeur

Si la contribution obligatoire de l'employeur n'atteint pas 2 000 \$ et que l'employé contribue à un montant supplémentaire, l'employeur contribue à un montant égal à celui de l'employé jusqu'à concurrence de 2 000 \$ annuellement.

4.3 Vêtements

Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié.

L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement.

4.4 Matériel obligatoire

Lorsque l'employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié.

4.5 Frais

L'employeur ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.

4.6 Frais de déplacement ou de formation obligatoires

L'employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.

PARTIE 5 - Dispositions administratives

5.1 Responsable de l'application

Le directeur général est responsable de l'application de la présente politique.

5.2 Entrée en vigueur

La présente politique entrera en vigueur conformément à la loi.