

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-5646

N° dossier d'accréditation : AM-2000-8840

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE LAC SUPÉRIEUR 1281, CHEMIN DU LAC-SUPÉRIEUR LAC-SUPÉRIEUR QC J0T 1J0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4868 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-05-03	Nombre de salariés visés : 21	Date début : 2020-01-01
Date dépôt : 2022-06-08		Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-06-23
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

66

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA MUNICIPALITÉ DE LAC-SUPÉRIEUR

Lac Supérieur



Nature à notre porte

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4868

Du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	12
ARTICLE 8	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	14
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	16
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	17
ARTICLE 11	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	22
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS.....	24
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES.....	25
ARTICLE 15	ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE.....	27
ARTICLE 16	RÉGIME DE CRÉDITS EN JOURS DE MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS.....	29
ARTICLE 17	RÉGIME D'ASSURANCES.....	30
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX.....	31
ARTICLE 19	CONGÉ SANS SALAIRE.....	33
ARTICLE 20	CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL (ARRIMAGE AVEC LE RQAP).....	35
ARTICLE 21	LE COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	37
ARTICLE 22	MESURES DISCIPLINAIRES.....	38
ARTICLE 23	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	39
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE - R.R.S.....	40
ARTICLE 25	DIVERSES PRIMES, INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET ALLOCATION DE REPAS.....	41
ARTICLE 26	RÉTROACTIVITÉ.....	43
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION.....	44

TABLE DES MATIÈRES (suite)



ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS ET DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL RÉGULIERS.....	45
ANNEXE « A-1 »	LISTE DES SALARIÉS SAISONNIERS RÉGULIERS.....	46
ANNEXE « B »	LISTE DES FONCTIONS ET ASSIGNATION DES SALARIÉS.....	47
ANNEXE « C »	FORMULAIRE - LIBÉRATION SYNDICALE_(absence pour activités syndicales).....	48
ANNEXE « D »	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	49
ANNEXE « E »	COTISATIONS SYNDICALES	52
ANNEXE « F »	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ	53
LETTRE D'ENTENTE N° 1	SERVICE DE GARDE LES FINS DE SEMAINE / CHEF D'ÉQUIPE ET RESPONSABLE OPÉRATEUR MACHINERIE LOURDE.....	54
LETTRE D'ENTENTE N° 2	PROCÉDURE DE REMPLACEMENT SUR LES ÉQUIPES RÉGULIÈRES DE DÉNEIGEMENT.....	55
LETTRE D'ENTENTE N° 3	HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE BUREAU POUR LA PÉRIODE ESTIVALE	57
LETTRE D'ENTENTE N° 4	HORAIRE DE TRAVAIL D'HIVER DU PERSONNEL DU SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS.....	58
LETTRE D'ENTENTE N° 5	RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL (RRFS-FTQ).....	59
LETTRE D'ENTENTE N° 6	EXCLUSION D'UNE FONCTION DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION : TECHNICIEN COMPTABLE ET ADJOINT À LA TRÉSORERIE.....	60
LETTRE D'ENTENTE N° 7	PRIME DE GARDE OCCASIONNELLE AU POSTE DE MÉCANICIEN.....	61
LETTRE D'ENTENTE N° 8	HORAIRE DE TRAVAIL ESTIVAL DE M. [REDACTÉ] [REDACTÉ] INSPECTEUR URBANISME ET ENVIRONNEMENT	62
LETTRE D'ENTENTE N° 9	IMPLANTATION D'UNE NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE	63

ARTICLE 1**BUT DE LA CONVENTION**

1.01



La présente convention a pour but :

- a) de favoriser le règlement à l'amiable des griefs et mécontentes et de promouvoir des relations de travail ordonnées et harmonieuses entre la Municipalité, le Syndicat et les salariés assujettis à cette convention;
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés;
- c) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous;
- d) d'assurer le meilleur rendement possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres salariés de la Municipalité;
- e) de favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de l'entreprise municipale.


1


ARTICLE 2**RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.01 La Municipalité reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail pour couvrir tous les salariés à l'exception de ceux qui sont exclus par la loi.
- 2.02 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun emploi, tâche ou travail régi par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation si cela a pour effet de créer la mise à pied d'un salarié régulier.
- 2.03 La présente convention collective régit tous les salariés de la Municipalité de Lac-Supérieur, cols bleus et cols blancs, visés par le certificat d'accréditation du SFCP, section locale 4868, émis par le ministère du Travail à l'exception des personnes exclues par la loi.


2 

ARTICLE 3**DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 3.01 La Municipalité possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les dispositions de la présente convention.
- 3.02 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque qui en fait partie est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.
- 3.03 Les officiers de la section locale 4868 du SCFP agissent dans toutes leurs relations avec la Municipalité en s'adressant à la direction générale.
- 3.04 Le salarié ne prend ses directives que de son supérieur immédiat ou de la direction générale.
- 3.05 La Municipalité et le Syndicat reconnaissent que l'exercice des droits et libertés prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne fait partie intégrante de la convention collective.
- 3.06 Harcèlement psychologique ou sexuel
- a) Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précisions, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.
- Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.
- b) La Municipalité et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique et sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.
- 3.07 Les parties peuvent se faire assister d'un conseiller syndical ou d'un conseiller extérieur à toutes les rencontres prévues aux présentes.

ARTICLE 3**DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES (suite)**

- 3.08 Le représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique peut s'entretenir avec les membres du Syndicat durant les heures de travail et ce, après avoir obtenu l'autorisation de la direction générale.
- 3.09 En vue de prévenir les maladies et les accidents contractés dans l'accomplissement du travail, la Municipalité et le Syndicat conviennent de coopérer à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.10 Suspension du permis de conduire
- a) Si un salarié régulier ou un salarié à temps partiel régulier se voit suspendre son permis de conduire et qu'il occupe un poste qui nécessite la détention d'un permis de conduire valide, la Municipalité tente, dans la mesure du possible, d'affecter le salarié à un poste qui ne nécessite pas la détention du permis de conduire. Cette affectation ne doit pas occasionner de coûts additionnels pour la Municipalité. Cette affectation temporaire doit se faire sans déplacer les autres salariés. S'il obtient une affectation temporaire dans un poste, il reçoit le taux de salaire normal rattaché à ce poste.
 - b) Si la Municipalité ne peut réussir à affecter temporairement le salarié, celui-ci est alors suspendu administrativement sans salaire pour la durée de la suspension de son permis de conduire. Durant cette suspension, le salarié accumule de l'ancienneté.
 - c) Un tel privilège s'applique uniquement à ceux qui se voient suspendre leur permis de conduire pour une durée d'un (1) an ou moins.

ARTICLE 4**DÉFINITION DES TERMES**

- 4.01 « **Employeur ou Municipalité** » : désigne la Municipalité de Lac-Supérieur.
- 4.02 « **Syndicat** » : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4868.
- 4.03 « **Salarié** » : désigne toute personne ou employé salarié régi par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4868.
- 4.04 « **Salarié régulier** » : désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Municipalité, pourvu que ce salarié ait complété sa période d'essai. La Municipalité reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les salariés dont les noms apparaissent à l'Annexe « A », jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante, sont des salariés réguliers.
- 4.05 « **Salarié à l'essai** » : désigne tout salarié qui ne compte pas neuf (9) mois de service continu incluant cent quatre-vingts (180) jours travaillés, dans un poste régulier créé par une résolution du conseil. La résolution du conseil précise que le salarié est à l'essai et qu'il ne deviendra un salarié régulier qu'après avoir complété la période d'essai de neuf (9) mois. Le salarié à l'essai bénéficie de tous les avantages de la présente convention. Toutefois, l'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi du salarié à l'essai sans qu'il puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 4.06 « **Salarié saisonnier** » : désigne le salarié qui travaille sur une base saisonnière et qui doit être mis à pied selon les besoins de la Municipalité. La semaine de travail et l'horaire de travail de ce salarié sont établis selon les besoins de la Municipalité. Ce salarié bénéficie à chaque période de paie d'un montant équivalent à six pour cent (6%) de son salaire régulier en compensation des congés de maladie, contribution au régime de retraite, assurance collective, congés sociaux ou tout autre avantage auquel ce dernier n'a pas droit en vertu de la présente convention collective. Le salarié est rémunéré pour les congés fériés qui sont à l'intérieur de son horaire de travail selon le barème prévu à la *Loi sur les normes du travail* et il reçoit le pourcentage de l'indemnité de vacances prévue à cette même Loi à la fin de chaque saison. Le salarié a le droit de poser sa candidature en vertu de l'article 8.01 a) de la convention collective.

ARTICLE 4**DÉFINITION DES TERMES (suite)**

4.07 « **Salarié saisonnier régulier** » : désigne le salarié qui travaille sur une base saisonnière depuis plus de deux (2) années complètes et qui a complété un minimum de douze (12) mois de travail. Ce salarié bénéficie, à moins de dispositions contraires, des avantages prévus à la présente convention collective au prorata de la durée de sa période d'emploi. Malgré ce qui précède, le salarié ne bénéficie pas du régime d'assurance collective. Le salarié a le droit de poser sa candidature en vertu de l'article 8.01 a) de la convention collective.

Ce salarié effectue un minimum de quatre (4) mois de travail par année et un maximum de neuf (9) mois par année. Cette période maximale peut être prolongée après entente avec le Syndicat. Sa semaine de travail et son horaire de travail sont établis selon les besoins de la Municipalité. Ce salarié possède un droit de rappel d'une année à l'autre selon les besoins de la Municipalité.

À la date de signature de la présente convention collective, la liste des salariés saisonniers réguliers se retrouve à l'Annexe « A-1 ».

La Municipalité maintient à jour une liste de rappel contenant le nom des salariés saisonniers mis à pied.

4.08 « **Salarié temporaire** » : désigne tout salarié embauché lors d'un surcroît de travail, pour effectuer un remplacement, avec avis de le licencier lorsque le travail ou la raison pour lequel il a été embauché est terminé ou inexistant. Ce salarié n'est assujéti qu'aux dispositions du présent article 4 « Définitions des termes », l'article 6 « Régime syndical », au taux horaire prévu à l'Annexe « D », à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4 %) ou six pour cent (6 %) selon son service continu à la Municipalité, lequel pourcentage est versé avec la période de paie et au droit de grief et d'arbitrage dans l'application de ces quatre (4) dispositions.

4.09 « **Salarié à temps partiel régulier** » : désigne tout salarié qui est embauché pour travailler au moins quinze (15) heures par semaine et moins que la semaine complète de travail et qui a complété sa période d'essai. Il a droit aux avantages et bénéfices prévus à la convention collective, pour les salariés réguliers, au prorata de son horaire régulier.

 6

ARTICLE 4**DÉFINITION DES TERMES (suite)**

- 4.10 « **Salarié de projets spéciaux** » : désigne tout salarié engagé pour des projets spéciaux dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par un gouvernement et les conditions de travail de ce salarié sont celles prévues aux conditions d'admissibilité dudit projet ainsi que celles régies par les lois du travail de la province de Québec. Par conséquent, les parties aux présentes reconnaissent que la présente convention collective ne s'applique pas à ce salarié. De plus, l'engagement de ce salarié ne doit pas entraîner de mise à pied des salariés réguliers et/ou servir à combler un poste régulier. La Municipalité informera le Syndicat de la nature des projets acceptés, du nombre de personnes prévu, du type de main-d'œuvre requise et de la durée projetée du programme.
- 4.11 « **Salarié étudiant** » : désigne un salarié étudiant embauché entre le 1^{er} avril et le 30 septembre. Ce salarié possède le statut d'étudiant et il est inscrit à temps plein dans une institution scolaire reconnue. Ce salarié n'est pas assujéti à la convention collective, à l'exception des conditions salariales applicables.
- 4.12 « **Chef d'équipe** » : désigne un salarié qui distribue, planifie et coordonne le travail des salariés des travaux publics.
- 4.13 « **Grief** » : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.
- 4.14 « **Jours ouvrables** » : désigne tous les jours de calendrier à l'exclusion des samedis, dimanches et des jours de fêtes chômés et payés prévus à la présente convention collective.
- 4.15 « **Supérieur immédiat** » : désigne le supérieur hiérarchique situé immédiatement au-dessus du salarié et qui est exclu de l'unité de négociation. Cette personne constitue à l'égard du salarié le premier palier d'autorité.
- 4.16 « **Conjoint/conjointe** » : signifie :
- i) la personne avec laquelle le salarié cohabite et est lié par un mariage ou une union civile; ou
 - ii) la personne de sexe différent ou de même sexe avec laquelle le salarié vit en conjoint de fait ou maritalement depuis au moins un (1) an en étant publiquement représentés comme conjoints; ou
 - iii) la personne de sexe différent ou de même sexe avec laquelle le salarié vit maritalement et que ces personnes sont parents d'un même enfant;



7

ARTICLE 4**DÉFINITION DES TERMES (suite)**

- iv) Les personnes visées sont celles qui continuent de cohabiter malgré l'absence temporaire de l'une d'elles. Il en va de même si l'une d'elles est tenue de loger en permanence dans un autre lieu en raison de son état de santé ou de son incarcération, sauf si le salarié cohabite avec un autre conjoint au sens de ce paragraphe.

4.17

« **Tâche** » : désigne l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.

Les parties conviennent que la polyvalence de chacun est souhaitable et que, conséquemment, les tâches effectuées par chacun ne sont pas limitatives et exclusives.


8 

ARTICLE 5**ANCIENNETÉ**

- 5.01 **Définition** : pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à la Municipalité de tout salarié régulier régi par les présentes.
- 5.02 **Acquisition d'ancienneté** : le droit d'ancienneté s'acquiert après qu'un salarié ait complété sa période d'essai et qu'il ait obtenu le statut de salarié régulier; l'ancienneté est alors rétroactive à la date du début de la période d'essai.
- 5.03 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) lorsqu'il est congédié pour une cause juste et suffisante;
 - c) lorsque le salarié est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) pour une absence excédant vingt-quatre (24) mois pour des raisons de maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail;
 - e) si après avoir été rappelé au travail par courrier certifié, il ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis;
 - f) une absence excédant trente-six (36) mois pour raison de maladie professionnelle ou d'accident de travail.
- 5.04 **Liste d'ancienneté** : l'Annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers au service de la Municipalité à cette même date.
- 5.05 **Ancienneté** : la Municipalité s'engage à mettre à jour et à afficher au mois de janvier de chaque année, au tableau d'affichage des salariés, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition, par suite de nouveaux embauchages, apportent automatiquement un amendement aux Annexes « A » et « B ».

ARTICLE 6**RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Tout salarié qui est membre du Syndicat à la signature doit le demeurer.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre du Syndicat. Le salarié doit donc être membre du Syndicat comme condition du maintien de son emploi. Toutefois, la Municipalité n'est pas tenue de congédier le salarié que le Syndicat a expulsé de ses rangs.
- 6.03 La Municipalité s'engage à déduire dès la première paie de chaque salarié régi par la convention collective la cotisation syndicale ou son équivalent et toute cotisation spéciale ou son équivalent fixée par le Syndicat, selon les modalités que le Syndicat lui indique par un avis écrit dûment authentifié par la direction du Syndicat remis à la Municipalité au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'entrée en vigueur.
- Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour la Municipalité advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de la Municipalité.
- 6.04 Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur un tableau fourni par la Municipalité à cette fin.
- 6.05 Lorsqu'un salarié est dûment autorisé par son Syndicat pour le représenter à un congrès, à une journée d'étude ou à l'assemblée fédérative, il doit en demander la permission à la Municipalité au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Cette absence est accordée sans salaire et le nombre de jours ainsi accordés ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables par année. La Municipalité ne peut refuser la permission sans motif valable.
- 6.06 La Municipalité reconnaît au président ou à son remplaçant désigné le droit de se libérer avec solde, pour rencontrer un membre du Syndicat au sujet de l'application de la convention collective durant les heures de travail, après en avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat. La Municipalité ne peut refuser la demande de libération sans motif valable.
- 6.07 Pour toute discussion ayant trait à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un officier du Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de la Municipalité.
- 6.08 Pour toutes les libérations syndicales, le Syndicat doit se servir du formulaire en Annexe « C ».
- 6.09 Pour toutes les réunions ou rencontres relatives à l'application de la convention collective, chaque partie peut s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.

ARTICLE 6**RÉGIME SYNDICAL (suite)**

- 6.10 La Municipalité permet l'entrée libre sur sa propriété au représentant du SCFP lorsqu'il se présente, à la demande du Syndicat, pour s'entretenir avec les membres du Syndicat des questions concernant les relations de travail entre le Syndicat et la Municipalité et ce, en autant que les opérations et services de la Municipalité n'en soient pas perturbés. Avant de faire sa visite, le représentant doit se présenter à la direction générale.
- 6.11 Les séances de négociation, du Comité des relations de travail, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront autant que possible durant les heures régulières de travail et la Municipalité convient qu'au plus deux (2) salariés pourront assister à la rencontre, sans perte de leur salaire régulier.
- 6.12 La Municipalité autorisera une absence sans perte de leur salaire régulier pour permettre à tout salarié dont la présence est requise pour témoigner lors d'un arbitrage, de s'absenter pour la durée de son témoignage, incluant le temps de transport aller-retour.
- 6.13 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à la Municipalité le nom des salariés désignés comme ses représentants autorisés ou l'officier du Syndicat. Le Syndicat informera également la Municipalité de toute modification à cette liste dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la modification.

ARTICLE 7**PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

- 7.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tous griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Les rencontres avec la direction générale pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.
- 7.02 Première étape : le grief que le Syndicat ou la Municipalité juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à la direction générale ou au Syndicat selon le cas, dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance de celui-ci.
- Deuxième étape : les parties doivent se rencontrer dans les quinze (15) jours qui suivent la date du dépôt du grief.
- Troisième étape : si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la partie intéressée doit envoyer un avis écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la rencontre prévue à l'étape précédente. À défaut d'une réponse dans les délais prévus, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon les procédures et dans le délai indiqué plus loin.
- 7.03 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente entre la Municipalité et le Syndicat.
- 7.04 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention collective entraîne la déchéance du grief.
- 7.05 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).
- 7.06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 7.07 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage. La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage doit s'en prévaloir dans les quinze (15) jours de la fin de la troisième étape.
- 7.08 Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie prévue à la troisième étape.
- Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, la partie qui a l'initiative du grief demande au ministre du Travail de nommer l'arbitre.
- 7.09 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai la date de la première audition.

ARTICLE 7**PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)**

- 7.10 a) En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra, soit maintenir la décision de la Municipalité, la modifier ou l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par la Municipalité, au salarié du salaire perdu par ce dernier ainsi que l'intérêt couru.

Tout remboursement ainsi prescrit ne devra jamais dépasser le total perdu, en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.

- 7.11 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties dans les plus brefs délais qui suivent la dernière audition des parties. Le défaut de respecter ce délai n'invalide pas la décision de l'arbitre.
- 7.12 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.13 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et les dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 8**MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

- 8.01 a) Dans tout cas de poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, la Municipalité, si elle décide de combler le poste, dans les cinq (5) jours de la première séance du Conseil qui suit, affiche un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables en mentionnant sur l'avis que le poste est ouvert aux hommes et aux femmes.

Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage de leur candidature pour l'emploi en question au bureau de la direction générale de la Municipalité. Si le salarié est absent, le Syndicat peut poser la candidature d'un salarié au lieu et place de celui-ci, s'il en a manifesté son intention au Syndicat.

La Municipalité doit faire connaître son choix dans les trente (30) jours suivant la première assemblée régulière du Conseil tenue au terme de la période d'affichage.

- b) Le candidat à qui le poste est attribué a le droit à une période d'entraînement de vingt (20) jours ouvrables de travail. La Municipalité pourra mettre fin en tout temps à la période d'entraînement si elle considère que le salarié choisi n'a pas les habiletés, qualifications, aptitudes, compétences et connaissances requises pour le poste. Le candidat retenu peut aussi en tout temps mettre fin à la période d'entraînement et réintégrer son ancien poste.
- c) Si le candidat ne peut être confirmé dans l'emploi de son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur.
- d) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou permutation ultérieure.

- 8.02 a) Dans le cas de promotion, de mutation et d'affectation temporaire d'une semaine et plus, dans les cadres de l'unité de négociation, le poste est accordé au candidat le plus ancien à la condition qu'il ait les qualifications, les habiletés, la compétence, les aptitudes et les connaissances pour effectuer les tâches rattachées à ce poste et que l'organisation du travail le permette. La preuve incombe à la Municipalité de justifier ses décisions.

- 8.03 Mutation temporaire et entraînement : lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

ARTICLE 8**MOUVEMENTS DE PERSONNEL (suite)**

- 8.04 Un salarié à l'entraînement en vue d'une promotion reçoit le salaire de cette nouvelle fonction dès le premier jour où il accède à cette fonction.
- 8.05 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux du poste de l'affectation pour la durée de cette affectation, en autant que le salarié travaille dans cette fonction au moins une (1) heure. Le salarié qui remplace un non-syndiqué reçoit dix pour cent (10 %) de plus que son salaire régulier.
- 8.06 La Municipalité a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les qualifications requises, compte tenu des dispositions de la convention collective qui en régissent l'application.
- 8.07 Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de rémunération attribué par la Municipalité à la fonction nouvelle ou modifiée, il peut soumettre un grief directement à l'arbitrage pour tenter d'obtenir une révision du taux de rémunération. L'arbitre de grief n'a alors aucune juridiction pour modifier la description des fonctions qui a fait l'objet de la décision de la Municipalité.

ARTICLE 9**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

9.01

Aucun salarié régulier prévu à l'Annexe « A » ne peut être congédié, mis à pied ou subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour des raisons de surplus de personnel.

10.01

a) Salaires et classifications

Les classifications auxquelles s'applique la présente convention collective et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués aux Annexes « B » et « D » dont les taux de salaire sont ajustés de la façon suivante :

- 1^{er} janvier 2020 : 2,50 %
- 1^{er} janvier 2021 : 2,50 %
- 1^{er} janvier 2022 : 2,50 %
- 1^{er} janvier 2023 : 2,50 %
- 1^{er} janvier 2024 : 2,50 %
- 1^{er} janvier 2025 : 2,00 %
- 1^{er} janvier 2026 : 2,00 %

b) Augmentations statutaires pour les salariés réguliers et salariés à temps partiel réguliers

La révision de salaire des salariés réguliers et des salariés à temps partiel réguliers se fait annuellement à sa date anniversaire d'entrée en service à la Municipalité.

Pour les autres salariés, la révision de salaire se fait de la façon suivante :

Pour le personnel des travaux publics (cols bleus)

Après avoir complété deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées.

Pour le personnel de bureau (cols blancs)

Après avoir complété mille neuf cent cinquante (1950) heures travaillées.

c) Les augmentations statutaires qui surviennent les lundi, mardi et mercredi sont rétroactives au lundi de la même semaine et celles qui surviennent les jeudi et vendredi s'appliquent le lundi de la semaine suivante.

10.02

La paie est versée au salarié par dépôt bancaire à tous les jeudis avant-midi. Si le jeudi est un jour férié, le dépôt bancaire est effectué la veille.

ARTICLE 10**SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)**

- 10.03 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons de chèque de paie de chaque salarié :
- a) la date et la période de paie
 - b) le nombre d'heures travaillées (régulier et surtemps)
 - c) le montant brut de la paie
 - d) les détails des déductions
 - e) le taux de salaire
 - f) le temps compensé
 - g) les jours de maladie
 - h) le montant versé dans un RÉER
 - i) le montant facultatif souscrit au Fonds de solidarité du Québec
- 10.04 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de son engagement. Les salariés sont responsables des vêtements fournis par la Municipalité et doivent les remettre s'ils quittent leur emploi ainsi que les clés et/ou autres équipements fournis par la Municipalité (cellulaire, téléavertisseur, etc.). S'ils négligent de le faire, la Municipalité pourra retenir la valeur de remplacement des sommes qui lui sont dues.
- 10.05 Lors d'une cessation d'emploi, le salarié reçoit le salaire auquel il a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui seront remis sans délai.

PERSONNEL DES TRAVAUX PUBLICS

- 11.01 La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail débute à 8 h et se termine à 16 h 30 avec une interruption pour la période de repas de 12 h à 12 h 30 sur les lieux du travail ou à proximité.
- 11.02 Entre le 30 avril et le 15 octobre, l'horaire de travail est modifié en commençant à 8 h le lundi et à 7 h du mardi au vendredi pour terminer à 16 h 30 du lundi au jeudi et le vendredi à 12 h, avec une demi-heure pour la période du repas sur les lieux du travail ou à proximité du lundi au jeudi.
- 11.03 Entre le 15 octobre et le 30 avril, un horaire de travail d'hiver s'applique sur une base de quarts de travail de huit (8) heures flexibles : un quart de travail de 6 h à 14 h 30 et un autre quart de travail de 8 h à 16 h 30, avec une interruption pour la période de repas de trente (30) minutes sur les lieux du travail ou à proximité. Si les besoins du service le nécessitent, les salariés peuvent travailler entre minuit et leur quart de travail au salaire majoré de 50 % (temps et demi). Si après une durée de huit (8) heures ou plus et que la température le permet, les salariés peuvent, avec l'accord du directeur des travaux publics, quitter avant la fin de leur quart de travail régulier, sans perdre les heures supplémentaires. Dans cette dernière éventualité, le salarié qui a quitté et doit revenir à l'intérieur de son quart de travail normal, soit de 14 h 30 ou 16 h 30, la ou les heures sont au taux régulier jusqu'à la fin de leur quart de travail.
- 11.04 Les salariés bénéficient d'une pause-café n'excédant pas quinze (15) minutes d'interruption de travail normalement vers le milieu de l'avant-midi et de l'après-midi sur les lieux du travail.
- 11.05 Dans le cas d'une urgence, l'Employeur paie l'heure du dîner au taux horaire de base aux salariés qui doivent travailler pendant la période régulière des repas et il leur alloue trente (30) minutes pour manger par la suite.
- 11.06 **Horaire de travail à l'Écocentre**
- L'horaire de travail du préposé à l'écocentre est du mardi au samedi de 8 h 30 à 16 h 00, moins une période de repas non-payée de trente (30) minutes.



ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

PERSONNEL DE BUREAU

11.07 La durée de la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties en cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7,5), du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail débute à 8 h 00 et se termine à 16 h 00, avec une interruption pour la période de repas d'une demi-heure.

11.08 À partir du premier lundi du mois de mai jusqu'au vendredi précédent le congé de l'Action de grâce, l'horaire de travail est modifié en réduisant la durée du vendredi de 7 h 30 à 12 h 00 avec la présence d'un salarié pour assurer l'ouverture du bureau jusqu'à 16 h 00. Du lundi au jeudi, l'horaire de travail des salariés du bureau municipal est de 7 h 30 à 16 h 00 avec une interruption pour la période de repas d'une demi-heure. Un système d'alternance sera mis en place pour que le salarié qui travaille un vendredi après-midi ait droit à une reprise de congé le lundi ou vendredi de la semaine suivante à son choix selon le nombre d'heures accumulées et en tenant compte de la nécessité de travailler trente-sept heures et demie (37,5).

Les salariés peuvent, avec l'autorisation du supérieur immédiat, joindre leur pause de l'avant-midi avec la demi-heure de la période de repas.

11.09 Les salariés bénéficient d'une pause-café n'excédant pas quinze (15) minutes d'interruption de travail vers le milieu de l'avant-midi et de l'après-midi sur les lieux du travail sans perte de salaire.

11.10 Semaine régulière de travail, horaire de travail et conditions de travail particulières de l'inspecteur en urbanisme et à l'environnement

Semaine régulière de travail et horaire de travail

La durée de la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur un horaire de travail de quatre (4) ou cinq (5) jours du lundi au dimanche. Le salarié bénéficie d'une période de repas journalière d'une demi-heure non-payée.

La Municipalité détermine l'horaire de travail du salarié et en fait une répartition du lundi au dimanche selon ses besoins.

La Municipalité peut modifier l'horaire de travail du salarié en lui donnant au préalable un préavis de deux (2) semaines. L'horaire doit comprendre un minimum de deux (2) jours consécutifs de congé.

Conditions particulières de travail

Le temps supplémentaire est calculé après avoir accompli plus de 10 heures pour une journée régulière de travail ou du nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

Le salarié a droit au régime de crédits en heures de maladie ou congés personnels du quatre-vingt-dix (90) heures annuellement dont soixante-quinze (75) heures monnayables. Le solde du crédit annuel d'heures de maladie monnayable qui n'a pas été utilisé au 31 décembre est remboursé le ou vers le 15 janvier.

11.11 Horaire de travail du préposé à l'entretien bâtiments et parcs

La durée de la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties en cinq (5) jours de travail. Son horaire de travail est du lundi au vendredi de 6 h 30 à 14 h 30, moins une période de repas non-payée de trente (30) minutes.

ARTICLE 12**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 12.01 Tout travail effectué par un salarié régulier en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.
- 12.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire horaire du salarié pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de son horaire régulier.
- 12.03 Si l'Employeur appelle le salarié de son domicile pour effectuer du travail supplémentaire, la rémunération minimale sera de trois (3) heures au taux et demi (150 %) du salaire horaire. Si le salarié est rappelé plus d'une fois pendant cette période de trois (3) heures, il ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures sauf si la durée du travail excède trois (3) heures.
- 12.04
- a) Sauf pour manque de personnel, le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et est réparti aussi également que possible, par ordre d'ancienneté, parmi les salariés aptes à faire ce travail et il est accompli par un salarié couvert par la présente convention. Un salarié qui refuse d'accomplir du temps supplémentaire sera considéré, pour les fins du présent article, comme l'ayant accompli.
 - b) Malgré le paragraphe précédent, lorsque du temps supplémentaire est requis en continuité de la journée normale de travail, le salarié qui est sur les lieux de travail et qui a commencé le travail a préséance, et ce, pour une durée maximale de deux (2) heures.
 - c) Malgré les dispositions prévues au présent article et pour les fins d'application du rappel au travail des salariés de garde prévu à l'article 25.05, c'est le salarié de garde apte à faire le travail qui sera rappelé au travail en premier lieu indépendamment de son rang de garde.
 - d) Le salarié en vacances ne peut pas faire l'objet d'un rappel pour le temps supplémentaire, sauf en mesure d'urgence lorsque toutes les autres possibilités ont été couvertes sans succès.
- 12.05 Après entente avec l'Employeur, le travail supplémentaire peut faire l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente au lieu d'être monnayé. Dans un tel cas, la remise intervient à un moment convenu préalablement entre le salarié et l'Employeur. Le temps supplémentaire qui n'a pas fait l'objet d'une remise avant le 31 décembre est monnayé au taux applicable pour une banque de quatre-vingts (80) heures.
- 12.06 Tout travail fait en dehors des heures régulières de travail doit prévoir une période de repas de trente (30) minutes payées, et ce, après quatre (4) heures de temps supplémentaire travaillées.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

- 12.07 Malgré l'article 12.02, le travail supplémentaire effectué un jour férié est rémunéré au taux double (200 %), en plus du paiement du jour férié.
- 12.08 Dans le cas de situation d'urgence, lorsqu'un salarié est rappelé au travail en temps supplémentaire, le directeur du Service des travaux publics ou son représentant peut effectuer le travail jusqu'à l'arrivée du salarié sur le lieu de l'intervention.

13.01 Les jours suivants sont pour les salariés réguliers considérés comme étant des jours fériés et payés. Pour ces jours, le salarié régulier reçoit le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.

Liste des jours de congés :

- a) le Jour de l'An
- b) le lendemain du Jour de l'An
- c) le Vendredi Saint
- d) le lundi de Pâques
- e) la fête des Patriotes
- f) la fête Nationale
- g) la fête du Canada
- h) la fête du Travail
- i) le jour de l'Action de grâces
- j) la veille de Noël
- k) le jour de Noël
- l) le lendemain de Noël
- m) la veille du Jour de l'An

Le bureau municipal sera fermé entre Noël et le Jour de l'An et le salarié doit combler les jours qui ne sont pas des jours fériés payés en utilisant des congés personnels ou une journée de vacances ou en prenant une ou des journées sans salaire.

13.02 Si un de ces jours de fête tombe un samedi, la fête est observée le vendredi et si la fête tombe un dimanche, la fête est observée le lundi.

13.03 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 14 de cette convention, le salarié a droit à une journée additionnelle de vacances.

13.04 La Municipalité et le Syndicat sont d'accord pour éliminer les politiques de double paiement durant les absences dues à la maladie ou à un accident, ou à la maladie professionnelle ou à un accident de travail. Ainsi, les prestations payables par les assureurs et par la CNESST seront déduites des montants dus par la Municipalité pour le temps ainsi payé.

13.05 Si un salarié est tenu de travailler l'un des jours précités, l'Employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, lui verse l'indemnité prévue à la clause 13.03.

ARTICLE 14**VACANCES ANNUELLES**

14.01 a) L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} janvier de l'année précédente au 31 décembre de l'année précédente.

b) Pour l'année de calendrier où le salarié passe d'une catégorie à l'autre, le droit de congés annuels pour l'année charnière sera majoré au prorata de la période entre l'anniversaire d'embauche et le 31 décembre.

14.02 Le choix des vacances annuelles doit être fait au plus tard le 1^{er} avril de chaque année parmi les salariés réguliers et ce choix est accordé par ordre d'ancienneté en tenant compte des besoins du service et en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés. Malgré ce qui précède, pour la période s'échelonnant entre le 1^{er} janvier et le 30 avril, le choix des vacances se fait du 1^{er} au 31 octobre.

À moins d'entente contraire avec la Municipalité, il n'est pas permis à plus de deux (2) salariés à la fois du personnel de bureau de prendre son congé annuel et à plus de trois (3) salariés à la fois du personnel des travaux publics de prendre leur congé annuel, sauf lorsque le travail le permet, l'Employeur peut autoriser un employé additionnel en vacances. Malgré ce qui précède, pas plus de deux (2) salariés du personnel des travaux publics peuvent prendre un congé annuel hivernal en même temps, sauf pour la période du 15 décembre au 15 janvier.

14.03 Tout salarié couvert par les présentes a droit, selon l'ancienneté accumulée au 31 décembre de l'année précédente au congé annuel suivant :

a) s'il a moins d'une (1) année d'ancienneté, à une (1) journée par mois travaillé au complet avec un maximum de dix (10) journées payées;

b) s'il a une (1) année d'ancienneté, à deux (2) semaines payées à son taux régulier de salaire;

c) s'il a trois (3) années d'ancienneté, à trois (3) semaines payées à son taux régulier de salaire;

d) s'il a sept (7) années d'ancienneté, à quatre (4) semaines payées à son taux régulier de salaire;

e) s'il a douze (12) années d'ancienneté à cinq (5) semaines payées à son taux régulier de salaire;

f) s'il a vingt et un (21) ans de service, deux (2) journées payées seront ajoutées;



ARTICLE 14**VACANCES ANNUELLES (suite)**

- g) s'il a vingt-trois (23) ans de service, deux (2) autres journées payées seront ajoutées;
- h) S'il a vingt-cinq (25) ans de service, une journée payée sera ajoutée.
- 14.04 Le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. Malgré toute autre disposition de la présente convention, aucun salarié ne peut recevoir dans une année plus de cinquante-deux (52) semaines de salaire par suite de l'application du présent article.
- 14.05 Le versement de la paie du congé annuel payé est effectué avant le départ du salarié et il représente le salaire régulier équivalent à celui qu'il recevrait s'il était au travail.
- 14.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie, en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu avant le début de sa période de vacances, pourra reporter ses vacances à une date ultérieure.
- Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie, en raison d'une maladie ou d'un accident non occupationnel survenu avant le début de sa période de vacances, pourra reporter ses vacances à une date ultérieure en autant qu'elles puissent être prises avant le 14 décembre de l'année en cours.
- Dans les cas susmentionnés, si le salarié n'a pu être en mesure de reprendre ses vacances avant les dates prévues à cette fin, elles lui seront payées et ce, dans le mois de décembre de l'année concernée.
- 14.07 Le salarié reçoit son salaire régulier durant la période de vacances à laquelle il est admissible.
- 14.08 Le salarié qui a déjà cédulé ses périodes de vacances telles que prévues au présent article peut, après avoir obtenu l'accord de la Municipalité, changer ses dates de vacances.
- 14.09 Le salarié qui, au cours de l'année, a été absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des vacances comme suit :
- maladie : accumulation durant le premier mois;
 - maternité : accumulation pendant la durée du congé de maternité comme tel;
 - sans traitement : aucune accumulation.
- 14.10 Malgré ce qui précède, à l'exclusion du mécanicien, pendant la période visée à l'article 11.03, deux (2) salariés peuvent être autorisés à prendre jusqu'à deux (2) semaines de congé annuel, sauf entre le 15 décembre et le 15 janvier.

- 15.01 La Municipalité prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
- Les salariés prennent les mesures nécessaires pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.
- 15.02 La Municipalité fournit aux salariés les appareils spéciaux de protection requis par la loi pour la protection des salariés. La Municipalité fournit gratuitement aux salariés les vêtements ou équipements de sécurité prévus à l'Annexe « F ».
- 15.03 Le port des vêtements et des équipements fournis par la Municipalité est obligatoire. Ces vêtements et équipements doivent être utilisés exclusivement dans le cadre du travail exécuté pour la Municipalité.
- 15.04 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), la Municipalité avance au salarié victime d'une lésion professionnelle l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Quant au reste, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.
- Advenant le cas où la CNESST décide de rejeter la demande, la Municipalité convient de surseoir au recouvrement des prestations reçues sans droit jusqu'à la décision de la Commission des lésions professionnelles.
- 15.05 Il incombe au salarié victime d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- La Municipalité donne les premiers soins au salarié victime d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu il le fait transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.
- 15.06 Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie du salarié.
- 15.07 Dans les cas d'accidents de travail, la Municipalité s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 15.08 La Municipalité fournit aux salariés l'équipement protecteur qu'elle leur demande de porter ainsi que tout équipement qu'elle croit nécessaire pour éviter que le salarié ne se blesse, notamment ceux énumérés à l'Annexe « F ».



ARTICLE 15**ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (suite)**

15.09 Un salarié a le droit et l'obligation de rapporter à son supérieur immédiat et discuter avec lui des conditions de travail qu'il croit être dangereuses.

15.10 Prévention des accidents

La Municipalité et le Syndicat conviennent de former un comité de santé et de sécurité composé de deux (2) membres désignés par la Municipalité et de deux (2) membres désignés par le Syndicat plus un (1) substitut.

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont :

- a) apporter des suggestions pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle à la Municipalité;
- b) faire enquête sur tous les accidents, conformément à la technique d'enquête d'accident du Service de l'inspection du travail et en faire un rapport, après chaque enquête, dont copie est transmise immédiatement à la Municipalité et au Syndicat;
- c) se réunir, au besoin, pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir ou, dans les cas spéciaux, se réunir à la demande de deux (2) membres du comité, soit un représentant de la Municipalité et un représentant du Syndicat;
- d) élaborer et mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'informations dans le domaine de la prévention et en surveiller l'exécution;
- e) faire un compte-rendu de toutes les réunions et inspections du comité dont copie est adressée à la Municipalité et au Syndicat.

15.11 La Municipalité s'engage à mettre en place des trousse de premiers soins dans chacun de ses véhicules et aux endroits recommandés par le Comité de santé et de sécurité, selon les besoins.

15.12 La Municipalité accorde à un salarié assigné par subpoena, pour une enquête du coroner afin de témoigner à l'enquête, un congé pour la période de temps où il doit être présent et témoigner à l'enquête.

Pendant ce congé, le salarié est payé à son taux horaire de base applicable pour les heures de travail prévues à l'horaire régulier de travail où il aurait travaillé s'il n'avait pas eu à assister à l'enquête, moins toute rémunération reçue en vertu des dispositions de la loi provinciale applicable sur les coroners.



ARTICLE 16**RÉGIME DE CRÉDITS EN JOURS DE MALADIE OU CONGÉS
PERSONNELS**

- 16.01 L'Employeur avance à chaque salarié régulier, le 1^{er} janvier de l'année, un crédit de douze (12) jours utilisables au cours de l'année lorsque le salarié est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident ou lorsque le salarié désire prendre un congé pour des raisons personnelles. Les congés pour des raisons personnelles doivent être approuvés par l'Employeur.
- 16.02 Dix (10) journées sont monnayables et deux (2) journées sont non monnayables. Le solde du crédit annuel de congés de maladie monnayable qui n'a pas été utilisé au 31 décembre est remboursé le ou vers le 15 janvier.
- 16.03 Le salarié dont l'emploi prend fin avant la fin de l'année et qui a excédé le crédit auquel il avait droit doit rembourser la Municipalité pour le nombre de jours excédentaires ainsi utilisés. La Municipalité est alors autorisée à déduire les montants payés en trop de toute somme d'argent due au salarié.
- 16.04 À moins de circonstances exceptionnelles et incontrôlables, le salarié devra aviser lui-même son supérieur immédiat ou le représentant de la Municipalité de son absence, et ce, dès la première heure prévue pour son entrée au travail, pour avoir droit au paiement du congé de maladie.
- Si l'absence doit se prolonger plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, il devra fournir à la Municipalité un certificat médical de son médecin traitant attestant de sa maladie.
- 16.05 Dans tous les cas, la Municipalité peut, à ses frais, faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix.
- 16.06 Le salarié peut prendre cinq (5) jours de congé par année à l'intérieur de sa banque de crédit en jours de maladie pour des raisons personnelles et la totalité de sa banque pour la maladie du conjoint ou de son enfant. À moins de circonstances imprévues, le salarié qui veut prendre une journée de congé pour des raisons personnelles doit effectuer une demande quarante-huit (48) heures avant la date de congé projeté et la Municipalité autorisera une telle demande à moins que les besoins du service ne lui imposent une contrainte excessive. Les journées de congé pour des raisons personnelles ne peuvent être utilisées de façon consécutive.
- 16.07 À son départ, le salarié reçoit le solde ou rembourse la dette des jours de congé de maladie et/ou congés personnels au taux régulier.
- 16.08 Pour les fins d'interprétation du présent article, est réputé être un jour travaillé un congé férié, les vacances annuelles et un congé de maladie n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

ARTICLE 17**RÉGIME D'ASSURANCES**

- 17.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurance collective pour les salariés réguliers à temps complet. Toute modification du régime en vigueur se fera de façon paritaire après avoir consulté l'ensemble des salariés réguliers, y compris les cadres.
- 17.02 L'Employeur s'engage à payer jusqu'à concurrence du montant payé par le salarié de la prime totale d'assurance collective. Le salarié paie le montant de l'assurance invalidité de longue durée et ce, jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50 %) de la prime totale qui sera remise à l'assureur.

ARTICLE 18**CONGÉS SOCIAUX**

- 18.01 Tout salarié régulier ou salarié à temps partiel régulier régi par la présente convention collective bénéficie de congés payés dans les cas suivants :
- a) lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
 - b) lors du mariage de son enfant : le jour du mariage, si celui-ci a lieu un jour ouvrable;
 - c) lors du décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
 - d) lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son gendre et de sa bru : trois (3) jours ouvrables;
 - e) lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, d'un de ses grands-parents ou de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable;
 - f) lors du décès de sa nièce, de son neveu, de sa tante, de son oncle : le jour des funérailles, si celles-ci ont lieu un jour ouvrable;
 - g) dans le cas où les funérailles des personnes susmentionnées ont lieu à une distance supérieure à deux cents kilomètres (200 km) de la Municipalité de Lac-Supérieur : une (1) journée additionnelle sans réduction de salaire. De plus, un des jours ouvrables prévus au présent article peut être reporté pour permettre au salarié d'assister à l'inhumation ou à la crémation du défunt ou de la défunte;
 - h) lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant : cinq (5) jours ouvrables dont trois (3) ne sont pas rémunérés;
 - i) lorsque le salarié est appelé à agir comme juré, la Municipalité reconnaît et accepte d'accorder à un salarié un permis d'absence, avec différence de solde, pour lui permettre d'exercer ses fonctions;
 - j) les liens de parenté des paragraphes a) à e) du présent article s'interprètent de façon large et incluent les liens de parenté issus de l'alliance avec un conjoint en conformité avec l'article 4.15.
- 18.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 18.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son responsable du service et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 18**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

- 18.04 Dans tous les cas où un salarié est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête judiciaire, par suite d'actes ou gestes posés par le fait ou à l'occasion de son travail comme salarié, sauf le cas de violation de la Loi ou de faute lourde, la Municipalité assigne, à ses frais, un procureur pour lui assurer une défense pleine et entière. Cependant, le salarié pourra, à ses frais, s'adjoindre un ou des procureur(s) choisi(s) par lui.
- 18.05 La Municipalité accorde, de la même façon, assistance et protection à tous les salariés poursuivis devant les tribunaux de juridiction criminelle à la suite d'actes posés dans l'exercice de leurs fonctions et leur fournit, à cet effet, les services juridiques nécessaires requis à leur défense, après consultation auprès du Syndicat.
- 18.06 La présente disposition s'applique aussi lors d'une enquête de tout organisme judiciaire ou quasi-judiciaire, à l'égard d'une plainte ou d'une enquête dirigée contre un salarié par suite d'actes ou gestes posés par le fait ou à l'occasion de son travail. La Municipalité doit aussi fournir au salarié l'assistance d'un avocat, de la même façon, depuis le dépôt de la plainte jusqu'à l'épuisement de tous les recours qu'il est possible d'exercer.
- 18.07 Si le salarié est reconnu coupable par le tribunal, il doit rembourser à la Municipalité tous les frais payés en vertu des articles 18.04, 18.05 et 18.06.
- 18.08 Les protections prévues à l'article 18.04 s'appliquent aux salariés couverts par la présente convention, même après qu'ils aient quitté leur emploi et ce, pour toute affaire survenue alors qu'ils étaient au service de la Municipalité en rapport avec des actes exécutés dans l'exercice de leurs fonctions ou à l'occasion de leur travail.

Congés spéciaux

- 18.09 Le salarié, candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi électorale applicable.
- 18.10 Lorsqu'un salarié est appelé à agir comme témoin dans une cause reliée à l'exercice de ses fonctions et impliquant la Municipalité, il bénéficie d'une absence sans perte de salaire.
- La Municipalité lui rembourse tous les frais de séjour et de déplacement inhérents à une telle cause.
- Le salarié doit remettre à la Municipalité la totalité de la rémunération qui lui a été versée à titre de témoin.
- 18.11 Les articles qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 19**CONGÉ SANS SALAIRE**

19.01 Le salarié régulier ou le salarié à temps partiel régulier ayant trois (3) ans d'ancienneté a droit à un congé sans salaire d'une durée minimale de six (6) mois et maximale d'un (1) an s'il en fait la demande au moins huit (8) semaines à l'avance et cela une seule fois tous les quatre (4) ans.

19.02 L'acceptation par la Municipalité d'un tel congé est assujettie aux conditions suivantes :

- 1) La Municipalité doit trouver un salarié temporaire qualifié pour le remplacer;
- 2) Ne doit pas occasionner de coûts additionnels à la Municipalité;
- 3) Deux (2) salariés peuvent bénéficier en même temps d'un tel congé, soit un salarié col blanc et un salarié col bleu.

L'ordre chronologique des demandes sera suivi pour l'octroi d'un congé sans salaire.

19.03 Ancienneté

Durant son congé sans salaire, le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

19.04 Assurance collective

Durant la période de congé, le salarié doit continuer de participer aux régimes d'assurance et il doit verser la totalité des primes, incluant la part de l'Employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance applicables, sauf si ce salarié est couvert par un autre régime d'assurance.

19.05 Régime d'épargne retraite

Durant la période de congé, le salarié peut continuer de participer au régime d'épargne retraite s'il en fait la demande avant le début du congé et s'il verse la totalité des contributions, incluant la part de l'Employeur, le tout en tenant compte des dispositions des règlements dudit régime.

19.06 Congé écourté

Le salarié peut mettre fin à ce congé avant la date prévue en donnant à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours. L'acceptation ou le refus d'une telle demande est à l'entière discrétion de l'Employeur. Ce dernier doit répondre dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande de retour au travail.

ARTICLE 19**CONGÉS SANS SALAIRE (suite)**

19.07

Retour au travail

À l'expiration de son congé, le salarié peut reprendre son poste à la Municipalité. De plus, si le salarié ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date prévue de son retour, ledit salarié sera considéré comme ayant démissionné à toutes fins que de droit.

ARTICLE 20**CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL (ARRIMAGE AVEC LE RQAP)**

- 20.01 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 en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets-pilotes. La salariée avise la Municipalité le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
- 20.02 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée qui correspond à la période pendant laquelle elle reçoit des prestations d'assurance emploi.
- 20.03 Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 20.04 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Municipalité 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.
- L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 20.05 Malgré ce qui précède, la Municipalité est tenue de suivre tout règlement édicté par le gouvernement relatif à la durée du congé de maternité, à sa durée supplémentaire, au moment où il peut être pris, aux avis qui doivent être donnés et aux autres conditions applicables, lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue ou lorsqu'il y a danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, ou lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né ou lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.
- 20.06 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Municipalité 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 (8) jours, la Municipalité peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- 20.07 La Municipalité peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.



ARTICLE 20 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL (ARRIMAGE AVEC LE RQAP)
(suite)

- 20.08 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce droit ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.
- 20.09 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour 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 soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- 20.10 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Municipalité indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.
- 20.11 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 20.04 et 20.10 ou par un règlement pris en vertu de l'article 20.05 après avoir donné à la Municipalité un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 20.12 Sous réserve d'un règlement adopté dans le cadre de l'article 20.05, le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Municipalité est présumé avoir démissionné.
- 20.13 À la fin d'un congé parental ou d'un congé de maternité, la Municipalité doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, la Municipalité doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de sa disparition s'il avait alors été au travail.
- 20.14 La Municipalité applique tous les avantages conférés par règlement gouvernemental relatif aux bénéfices pendant le congé de maternité ou le congé parental, aux droits d'ancienneté, aux droits reliés à la durée du congé annuel, à l'indemnité afférente à ce congé et à la participation aux avantages sociaux reconnus au lieu de travail du salarié.
- 20.15 Les articles qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 20.16 Les normes du travail telles qu'elles sont modifiées dans la *Loi sur les normes du travail* de temps à autre font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 21**LE COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

- 21.01 La Municipalité et le Syndicat conviennent de nommer un Comité de relations de travail composé de deux (2) membres désignés par la Municipalité et de deux (2) membres désignés par le Syndicat, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.
- 21.02 La fonction du Comité de relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou la Municipalité en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail.
- De façon particulière, la raison d'être du Comité de relations de travail est de faciliter l'atteinte des objectifs décrits à l'article 1 en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux et dans une optique préventive et ce, pour permettre aux parties de trouver des solutions applicables aux questions soulevées dans un esprit de collaboration et d'ouverture.
- 21.03 L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une réunion du Comité de relations de travail pendant les heures de travail et ce, dans un délai ne dépassant pas normalement quelques jours de la demande. Les officiers du Syndicat qui participent aux réunions du Comité de relations de travail pendant leur horaire régulier sont rémunérés pour la partie de la réunion qui coïncide avec l'horaire régulier.
- 21.04 L'esprit et la philosophie du Comité de relations de travail reposent sur les règles de bienséance et de respect mutuel pour le travail syndical d'une part et les besoins de la Municipalité d'autre part.

ARTICLE 22**MESURES DISCIPLINAIRES**

- 22.01 Dans le cas où la Municipalité décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci doit être accompagné par un représentant syndical.
- 22.02 L'avis disciplinaire indique la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 22.03 Lorsqu'un acte posé par le salarié doit, selon l'Employeur, entraîner une mesure disciplinaire, l'Employeur fait parvenir à ce salarié et au Syndicat un avis à ce sujet, dans les quinze (15) jours ouvrables à compter de l'infraction ou de la connaissance que l'Employeur en a eue.
- 22.04 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention.
- 22.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié. Il en va de même pour un congédiement si le salarié est réintégré par une sentence subséquemment ou à la suite d'une entente entre les parties.
- 22.06 Le dossier disciplinaire d'un salarié est effacé lorsqu'il s'est écoulé douze (12) mois sans que ce dernier n'ait reçu de mesure disciplinaire.
- 22.07 Tout salarié a le droit, pendant les heures régulières de bureau et en présence d'un représentant de l'Employeur, de consulter son dossier disciplinaire, en autant qu'il en ait fait la demande à la direction générale de la Municipalité, au préalable. Le salarié peut s'il le désire être accompagné d'un représentant syndical.
- 22.08 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'Employeur aura le fardeau de la preuve.

ARTICLE 23**ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

23.01

Toutes les annexes ainsi que les lettres d'entente signées font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 24**RÉGIME DE RETRAITE - R.R.S.**

- 24.01 L'Employeur et le salarié contribuent annuellement un montant équivalent à huit pour cent (8 %) du salaire de base dans un régime de retraite simplifié.
- 24.02 L'ensemble des sommes versées au régime de retraite simplifié est immobilisé.



ARTICLE 25**DIVERSES PRIMES, INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET ALLOCATION DE REPAS**

- 25.01 Le salarié qui est tenu par l'Employeur d'utiliser son véhicule personnel dans l'accomplissement de ses tâches reçoit une indemnité conforme à la politique en vigueur dans la Municipalité pour de tels remboursements pour les élus et les salariés.
- 25.02 Lorsqu'un salarié doit se déplacer à l'extérieur de la Municipalité pendant sa période de repas, pour la durée de la présente convention collective, il reçoit une allocation de remboursement pour son repas sur présentation des pièces justificatives, selon les montants suivants :
- 1) Déjeuner : 15,00 \$
 - 2) Dîner : 25,00 \$
 - 3) Souper : 30,00 \$
- 25.03 Lorsque le salarié (inspecteur en urbanisme et environnement) travaille un jour de fin de semaine (samedi ou dimanche), ce dernier a droit à une prime journalière de vingt-cinq dollars (25,00 \$).
- 25.04 Le salarié qui commence à travailler entre minuit et le début de son quart régulier reçoit une prime de vingt dollars (20 \$). Cette prime est payable une (1) seule fois par jour. La disposition présente s'applique dans la semaine normale du lundi au vendredi. Pour le mécanicien, cette prime s'applique en tout temps.
- 25.05 Pendant la période prévue à l'article 11.03, les salariés assument en alternance, par des équipes de trois (3), la garde du samedi, du dimanche et des jours fériés. Pendant la période de garde, le salarié doit répondre aux besoins du service. Le premier salarié de garde reçoit une prime de soixante-cinq dollars (65 \$) par jour de garde, en plus de la rémunération pour les heures effectivement travaillées le cas échéant. Les salariés de garde 2 et 3 reçoivent une prime de cinquante dollars (50 \$).
- Pour la fête de Pâques, le service de garde sera partagé aux deux (2) équipes. L'équipe A fait le vendredi et samedi et l'équipe B fait le dimanche et lundi, et ce, par alternance.
- 25.06 En dehors de la période prévue à l'article 11.03, le salarié affecté à la garde un samedi ou un dimanche ou un jour férié reçoit une prime de soixante-cinq dollars (65 \$) par jour.
- 25.07 Prime de responsable opérateur machinerie lourde
- Une prime de responsable opérateur machinerie lourde entrera en vigueur. Cette prime sera d'un dollar (1,00 \$) l'heure.

ARTICLE 25**DIVERSES PRIMES, INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET
ALLOCATION DE REPAS (suite)**

25.08

Selon les besoins opérationnels et lorsque la Municipalité désire nommer un salarié pour accomplir la responsabilité de responsable opérateur de machinerie lourde, elle le fait par voie d'affichage. Le choix se fait parmi les salariés ayant postulé. La Municipalité nomme le salarié ayant le plus d'ancienneté sous réserve qu'il détienne les exigences, les qualités et les aptitudes requises déterminées par la Municipalité.


42 

ARTICLE 26**RÉTROACTIVITÉ**

26.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature, et elle n'a aucun effet rétroactif, à l'exception des salaires prévus à l'annexe « D » de la présente convention collective qui sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2020. La rétroactivité salariale est versée pour les heures payées aux salariés qui sont à l'emploi de la Municipalité à la date de la signature. Les ayants droit d'un salarié décédé reçoivent également cette rétroactivité salariale.



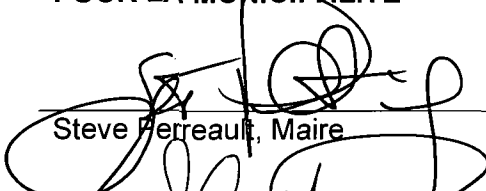
ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION

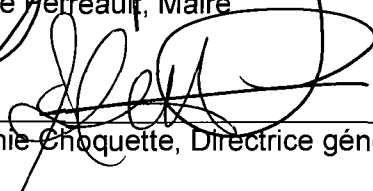
- 27.01 La présente convention collective a une durée de sept (7) ans soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2026.
- 27.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

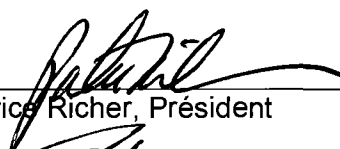
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la municipalité de Lac Supérieur, ce 3^{ème} jour du mois de mai 2022.

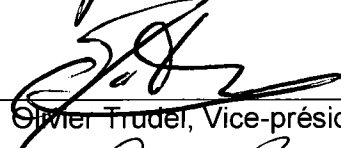
POUR LA MUNICIPALITÉ

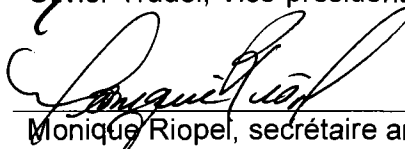
POUR LE SYNDICAT

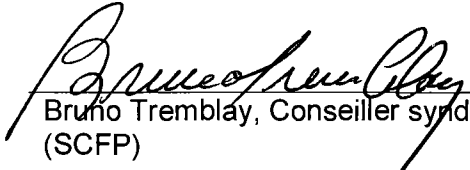

 Steve Ferreault, Maire


 Sophie Choquette, Directrice générale


 Patrice Richer, Président


 Olivier Trudel, Vice-président


 Monique Riopel, secrétaire archiviste et membre du comité de négociation


 Bruno Tremblay, Conseiller syndical (SCFP)

MARC JOLICOEUR

Marc Jolicoeur
(En mémoire de sa contribution à la présente convention collective)

ANNEXE « A »


LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS ET DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL RÉGULIERS

SALARIÉS RÉGULIERS	ANCIENNETÉ
[REDACTED]	07-10-1996
[REDACTED]	19-07-1999
[REDACTED]	16-11-1999
[REDACTED]	26-08-2003
[REDACTED]	08-02-2010
[REDACTED]	12-11-2008
[REDACTED]	17-11-2010
[REDACTED]	06-06-2014
[REDACTED]	04-12-2013
[REDACTED]	17-12-2012
[REDACTED]	25-11-2019
[REDACTED]	05-06-2020
SALARIÉS À TEMPS PARTIEL RÉGULIERS	ANCIENNETÉ
[REDACTED]	08-07-2016

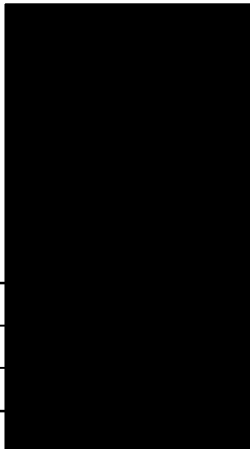
ANNEXE « A-1 » LISTE DES SALARIÉS SAISONNIERS RÉGULIERS

SALARIÉS SAISONNIERS	DATE DU SERVICE CONTINUE
[REDACTED]	28-10-2019
[REDACTED]	21-04-2020

ADMINISTRATION

FONCTION	NOM
Préposé réception, taxation, perception	
Adjointe administrative / adjointe au greffe	
Adjointe responsable bibliothèque / préposée aux prêts	
Préposé entretien bâtiments et parcs	
Adjointe administrative Service urbanisme	
Adjointe administrative de services	
Inspecteur en urbanisme et en environnement	

VOIRIE

FONCTION	NOM
Opérateur – machinerie lourde	
Opérateur machinerie lourde- Chef d'équipe	
Mécanicien	
Journalier signaleur	
Préposé écocentre	

**ANNEXE « C » FORMULAIRE - LIBÉRATION SYNDICALE
(absence pour activités syndicales)**

Nom du salarié : _____

Date(s) de l'absence : _____

Heures : de _____ à _____

PAYÉ PAR : _____

NATURE DE L'ABSENCE	MUNICIPALITÉ	BANQUE	SANS SALAIRE
Congrès, stages d'études, etc.			
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)			
Comités conjoints : Assurance collective Relations de travail Griefs Évaluation			
Négociations : Préparation Séances			
Enquêtes : Griefs Évaluation			
Arbitrage : Membre du comité			
Autres : (spécifiez)			

DEMANDÉ PAR : _____

DATE DE LA DEMANDE : _____

EXPLICATIONS :

ANNEXE « D »

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

FONCTION	01.01.2020 2,5%	01.01.2021 2,5%	01.01.2022 Intégration	01.01.2023 2,5%	01.01.2024 2,5%	01.01.2025 2,0%	01.01.2026 2,0%
Préposé entretien bâtiments et parcs							
Échelon 1	17,90 \$	18,34 \$	20,35 \$	20,86 \$	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$
Échelon 2	19,00 \$	19,48 \$	20,96 \$	21,49 \$	22,02 \$	22,46 \$	22,91 \$
Échelon 3	20,15 \$	20,66 \$	21,59 \$	22,13 \$	22,68 \$	23,14 \$	23,60 \$
Échelon 4	21,27 \$	21,80 \$	22,24 \$	22,79 \$	23,36 \$	23,83 \$	24,31 \$
Échelon 5	22,41 \$	22,97 \$	22,91 \$	23,48 \$	24,07 \$	24,55 \$	25,04 \$
Journalier							
Échelon 1	13,58 \$	13,92 \$	21,49 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,03 \$	23,49 \$
Échelon 2	14,71 \$	15,08 \$	22,14 \$	22,69 \$	23,26 \$	23,72 \$	24,20 \$
Échelon 3	15,85 \$	16,24 \$	22,80 \$	23,37 \$	23,96 \$	24,43 \$	24,92 \$
Échelon 4	16,96 \$	17,39 \$	23,49 \$	24,07 \$	24,67 \$	25,17 \$	25,67 \$
Échelon 5	18,10 \$	18,55 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,41 \$	25,92 \$	26,44 \$
Préposé à l'écocentre							
Échelon 1	15,68 \$	16,07 \$	21,49 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,03 \$	23,49 \$
Échelon 2	16,81 \$	17,23 \$	22,14 \$	22,69 \$	23,26 \$	23,72 \$	24,20 \$
Échelon 3	17,96 \$	18,41 \$	22,80 \$	23,37 \$	23,96 \$	24,43 \$	24,92 \$
Échelon 4	19,07 \$	19,54 \$	23,49 \$	24,07 \$	24,67 \$	25,17 \$	25,67 \$
Échelon 5	20,21 \$	20,72 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,41 \$	25,92 \$	26,44 \$
Adjoint responsable bibliothèque/préposé aux prêts							
Échelon 1	21,10 \$	21,63 \$	25,28 \$	25,91 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$
Échelon 2	22,22 \$	22,78 \$	26,04 \$	26,69 \$	27,36 \$	27,90 \$	28,46 \$
Échelon 3	23,36 \$	23,94 \$	26,82 \$	27,49 \$	28,18 \$	28,74 \$	29,31 \$
Échelon 4	24,50 \$	25,11 \$	27,62 \$	28,31 \$	29,02 \$	29,60 \$	30,19 \$
Échelon 5	25,63 \$	26,27 \$	28,45 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,49 \$	31,10 \$




ANNEXE « D » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

FONCTION	01.01.2020 2,5%	01.01.2021 2,5%	01.01.2022 Intégration	01.01.2023 2,5%	01.01.2024 2,5%	01.01.2025 2,0%	01.01.2026 2,0%
Préposé réception, taxation, perception							
Échelon 1	23,82 \$	24,42 \$	25,28 \$	25,91 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$
Échelon 2	24,95 \$	25,57 \$	26,04 \$	26,69 \$	27,36 \$	27,90 \$	28,46 \$
Échelon 3	26,09 \$	26,74 \$	26,82 \$	27,49 \$	28,18 \$	28,74 \$	29,31 \$
Échelon 4	27,21 \$	27,89 \$	27,62 \$	28,31 \$	29,02 \$	29,60 \$	30,19 \$
Échelon 5	28,34 \$	29,05 \$	28,45 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,49 \$	31,10 \$
Adjointe - Urbanisme							
Échelon 1	21,99 \$	22,65 \$	25,28 \$	25,91 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$
Échelon 2	23,14 \$	23,83 \$	26,04 \$	26,69 \$	27,36 \$	27,90 \$	28,46 \$
Échelon 3	24,30 \$	25,03 \$	26,82 \$	27,49 \$	28,18 \$	28,74 \$	29,31 \$
Échelon 4	25,45 \$	26,21 \$	27,62 \$	28,31 \$	29,02 \$	29,60 \$	30,19 \$
Échelon 5	26,61 \$	27,41 \$	28,45 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,49 \$	31,10 \$
Ajointe de services							
Échelon 1	23,61 \$	24,20 \$	25,28 \$	25,91 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$
Échelon 2	24,73 \$	25,35 \$	26,04 \$	26,69 \$	27,36 \$	27,90 \$	28,46 \$
Échelon 3	25,87 \$	26,52 \$	26,82 \$	27,49 \$	28,18 \$	28,74 \$	29,31 \$
Échelon 4	27,00 \$	27,67 \$	27,62 \$	28,31 \$	29,02 \$	29,60 \$	30,19 \$
Échelon 5	28,14 \$	28,84 \$	28,45 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,49 \$	31,10 \$
Opérateur de machinerie lourde							
Échelon 1	23,82 \$	24,42 \$	26,66 \$	27,33 \$	28,01 \$	28,57 \$	29,15 \$
Échelon 2	24,95 \$	25,57 \$	27,46 \$	28,15 \$	28,85 \$	29,43 \$	30,02 \$
Échelon 3	26,09 \$	26,74 \$	28,29 \$	28,99 \$	29,72 \$	30,31 \$	30,92 \$
Échelon 4	27,21 \$	27,89 \$	29,14 \$	29,86 \$	30,61 \$	31,22 \$	31,85 \$
Échelon 5	28,34 \$	29,05 \$	30,01 \$	30,76 \$	31,53 \$	32,16 \$	32,80 \$

ANNEXE « D » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

FONCTION	01.01.2020 2,5%	01.01.2021 2,5%	01.01.2022 Intégration	01.01.2023 2,5%	01.01.2024 2,5%	01.01.2025 2,0%	01.01.2026 2,0%
Mécanicien							
Échelon 1	26,16 \$	26,81 \$	28,11 \$	28,81 \$	29,53 \$	30,12 \$	30,73 \$
Échelon 2	27,29 \$	27,97 \$	28,95 \$	29,68 \$	30,42 \$	31,03 \$	31,65 \$
Échelon 3	28,42 \$	29,13 \$	29,82 \$	30,57 \$	31,33 \$	31,96 \$	32,60 \$
Échelon 4	29,55 \$	30,29 \$	30,72 \$	31,48 \$	32,27 \$	32,92 \$	33,57 \$
Échelon 5	30,69 \$	31,46 \$	31,64 \$	32,43 \$	33,24 \$	33,90 \$	34,58 \$
Opérateur de machinerie lourde -Chef d'équipe							
Échelon 1	26,90 \$	27,57 \$	28,11 \$	28,81 \$	29,53 \$	30,12 \$	30,73 \$
Échelon 2	28,02 \$	28,72 \$	28,95 \$	29,68 \$	30,42 \$	31,03 \$	31,65 \$
Échelon 3	29,16 \$	29,89 \$	29,82 \$	30,57 \$	31,33 \$	31,96 \$	32,60 \$
Échelon 4	30,29 \$	31,05 \$	30,72 \$	31,48 \$	32,27 \$	32,92 \$	33,57 \$
Échelon 5	31,42 \$	32,20 \$	31,64 \$	32,43 \$	33,24 \$	33,90 \$	34,58 \$
Ajointe administrative/adjointe au greffe							
Échelon 1	24,55 \$	25,16 \$	28,11 \$	28,81 \$	29,53 \$	30,12 \$	30,73 \$
Échelon 2	25,69 \$	26,33 \$	28,95 \$	29,68 \$	30,42 \$	31,03 \$	31,65 \$
Échelon 3	26,81 \$	27,48 \$	29,82 \$	30,57 \$	31,33 \$	31,96 \$	32,60 \$
Échelon 4	27,94 \$	28,64 \$	30,72 \$	31,48 \$	32,27 \$	32,92 \$	33,57 \$
Échelon 5	29,07 \$	29,80 \$	31,64 \$	32,43 \$	33,24 \$	33,90 \$	34,58 \$
Inspecteur en urbanisme et environnement							
Échelon 1	- \$	- \$	29,62 \$	30,36 \$	31,12 \$	31,74 \$	32,37 \$
Échelon 2	- \$	- \$	30,50 \$	31,27 \$	32,05 \$	32,69 \$	33,34 \$
Échelon 3	- \$	- \$	31,42 \$	32,20 \$	33,01 \$	33,67 \$	34,34 \$
Échelon 4	- \$	- \$	32,36 \$	33,17 \$	34,00 \$	34,68 \$	35,37 \$
Échelon 5	- \$	- \$	33,33 \$	34,17 \$	35,02 \$	35,72 \$	36,44 \$

ANNEXE « E » COTISATIONS SYNDICALES

FORMULAIRE DE PRÉLÈVEMENT
(déduction des cotisations syndicales)

Par la présente, je soussigné(e), autorise la Municipalité de Lac-Supérieur à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce dès ma première (1^{re}) paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale « 4868 » du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Municipalité.

J'autorise également la Municipalité à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier du Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente convention.

Et j'ai signé à Lac-Supérieur, ce ____^e jour de _____

Signature du ou de la salarié(e)

Adresse : _____

Signature du témoin

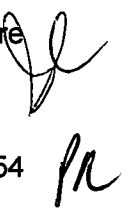
LISTE DES VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS FOURNIS

- 1- Un (1) casque protecteur pour chaque salarié.
- 2- Une (1) paire de gants d'été et une (1) d'hiver : une (1) nouvelle paire leur sera fournie au besoin, sur remise de la vieille paire.
- 3- Un (1) costume de caoutchouc (manteau et pantalon) pour la pluie : une (1) nouvelle pièce leur sera fournie au besoin, sur remise de la vieille pièce.
- 4- une (1) paire de galoches en caoutchouc à ceux qui en ont besoin : une (1) nouvelle paire leur sera fournie au besoin, sur remise de la vieille paire.
- 5- Une (1) paire de gants en caoutchouc pour tous les salariés travaillant à l'entretien des égouts et conduites principales : une (1) nouvelle paire leur sera fournie au besoin, sur remise de la vieille paire.
- 6- La somme de deux cents dollars (200\$) sera versée aux salariés de la Municipalité pour l'achat d'une paire de bottines ou de souliers de sécurité par année sur présentation des pièces justificatives d'achat.
- 7- Les salariés seront responsables des vêtements ci-dessus, qui demeureront la propriété de la Municipalité.
- 8- Tous ces vêtements et équipements doivent être achetés par la Municipalité elle-même, sauf en ce qui a trait à la paire de bottines ou de souliers de sécurité.
- 9- Les vêtements du mécanicien sont fournis selon les besoins ainsi qu'une paire de bottes supplémentaires.
- 10- Un (1) manteau quatre-saisons est remis aux salariés réguliers à tous les deux (2) ans pour les cols bleus et aux quatre (4) ans pour les cols blancs.

- CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'offrir un service adéquat à la population;
- CONSIDÉRANT** la pratique établie relativement à la rotation de la garde les fins de semaine entre le Directeur du Service des travaux publics et le chef d'équipe;
- CONSIDÉRANT** que cette pratique établissait un principe de reprise de temps en congé pour le chef d'équipe, le tout conformément à la lettre d'entente n° 2014-02 signée par les parties le 29 mai 2014;
- CONSIDÉRANT** que le Directeur du Service des travaux publics et le chef d'équipe sont les deux seuls qui assumaient le service de garde – réception des appels d'urgence les fins de semaine;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de libérer davantage la charge de travail de fin de semaine du Directeur du Service des travaux publics;
- CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties à ce sujet lors de la négociation du renouvellement de la présente convention collective;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Selon les besoins de la Municipalité et selon un calendrier déterminé entre les parties, un service de garde sera assumé les fins de semaine entre le Directeur du Service des travaux publics et les deux responsables opérateurs machinerie lourde.
- 2- Le service de garde les fins de semaine consistera en la réception des appels d'urgence et la distribution des travaux selon la liste établie.
- 3- Si un déplacement est nécessaire ou que leurs services sont requis pour faire des travaux, les dispositions de la convention collective s'appliqueront.
- 4- Chacun des responsables opérateurs machinerie lourde assumera trois (3) fins de semaine par année.
- 5- En compensation de cette disponibilité, chaque responsable machinerie lourde se verra accorder deux jours et demi (2,5) de congé personnel avec salaire. Ces jours sont non-monnayables et ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.
- 6- La Municipalité peut mettre un terme à la présente lettre d'entente sur simple avis donné au Syndicat.
- 7- Les parties reconnaissent que cette entente a un caractère unique et ne saurait être invoquée à titre de précédent ou autrement.



CONSIDÉRANT que les parties ont convenu d'une lettre d'entente portant le numéro 11 et signée par les parties le 30 août 2016 au sujet des modalités relatives à une procédure de remplacement sur les équipes régulières de déneigement;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties dans le cadre de la négociation du renouvellement de la présente convention collective à ce sujet;

MALGRÉ TOUTES DISPOSITIONS CONTRAIRES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR, LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Il a été convenu entre les parties que les salariés affectés au déneigement sur les équipes régulières de déneigement qu'en cas d'absence d'un membre d'une équipe, il serait plus équitable au niveau du partage des heures supplémentaires que le remplaçant soit le 3^e de garde, et ce, en semaine comme en fin de semaine.

Ainsi, le 2^e salarié de garde devient le 1^{er}, le 3^e salarié de garde devient le 2^e, et le remplaçant devient le 3^e salarié de garde, et ce, peu importe son rang en ancienneté au sein de la Municipalité.

Toutefois, il demeure clair que le salarié qui a priorité pour faire un remplacement sur l'équipe touchée par l'absence d'un de ses membres demeure le plus vieux en ancienneté de l'autre équipe en premier, suivi chronologiquement des autres membres de l'équipe du remplaçant selon leur rang en ancienneté et leur disponibilité pour combler le manque.

Ainsi, la Municipalité s'assure de pouvoir maintenir la qualité de son service en tout temps et permet une meilleure répartition des heures supplémentaires sans toutefois que cela n'implique des dépenses supplémentaires ni ne porte préjudice au niveau de l'ancienneté.

De plus, cette mesure permet d'éviter des situations où un chauffeur se retrouverait en infraction en vertu de la loi n° 430 en effectuant un trop grand nombre d'heures de conduite consécutives dans le but d'assumer le maintien du service sur son horaire et celui du salarié qu'il remplace.

Il a aussi été convenu qu'un col bleu qui ne peut assumer sa garde se voit dans l'obligation d'y renoncer et ce sera le remplaçant qui assumera le service à maintenir selon les modalités ci-haut mentionnées.

Dans l'éventualité d'une absence d'une durée de trente (30) jours et plus d'un membre d'une équipe régulière de déneigement, la Municipalité se réserve le droit de combler le poste libre par du personnel de remplacement de son choix. Toutefois, dans le but de respecter l'ancienneté au niveau de priorités d'appel, son remplaçant se verra attribuer le 3e rang de l'équipe diminuée d'un de ses membres, et ce, pour toute la durée de son remplacement.

Cette entente est révoquée en tout temps par l'une ou l'autre des deux parties.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

De la semaine du 1^{er} juin à la semaine du 31 août, l'horaire des salariés est du lundi au jeudi de 7 h 30 à 16 h 00 avec une période de repas de trente (30) minutes non payée et le vendredi de 7 h 00 à 12 h 30, sans période de repas afin d'avoir la durée de la semaine normale de travail de trente-sept heures et demie (37,5).

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut mettre fin à la présente entente par simple résolution avant le mois de mai de chaque année.



- CONSIDÉRANT** la lettre d'entente portant le numéro 2018-19 signée par les parties le 11 octobre 2018;
- CONSIDÉRANT QUE** l'article 11.03 de la convention collective établi un horaire de travail durant la période d'hiver pour le personnel des travaux publics;
- CONSIDÉRANT QUE** la Municipalité a développé avec les salariés un horaire leur permettant d'avoir le même nombre de jours travaillés, sur une base de 11 ou 12 heures, que le nombre de jours de congés par alternance sans la rémunération du temps supplémentaire. Pour les heures au-delà du 11 ou 12 heures, le temps supplémentaire s'appliquera;
- CONSIDÉRANT QUE** l'horaire permet aux salariés de nuit d'avoir autant de jours de congés que de jours travaillés pour se reposer;
- CONSIDÉRANT QUE** l'horaire permet à la Municipalité de ne pas payer de temps supplémentaire pour les horaires de travail allant jusqu'à 12 heures;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- L'horaire d'hiver est établi par alternance entre les salariés, soit :
- Que la semaine de travail permette une alternance en un nombre de trente-quatre (34) heures et quarante-six (46) heures de travail par semaine du dimanche au samedi, incluant les journées de congé, sans paiement de temps supplémentaire et en payant toujours sur une base de quarante (40) heures.
 - S'il y a plus de trente-quatre (34) ou quarante-six (46) heures de travail pendant une semaine, selon l'horaire en vigueur, le temps supplémentaire s'appliquera pour les heures excédentaires.
 - Qu'un ajustement soit effectué à la fin de l'horaire d'hiver à un taux régulier pour la dernière semaine de travail si le nombre d'heures atteint quarante-six (46) heures.



CONSIDÉRANT QUE l'ensemble des salariés cotise à un régime de retraite simplifié;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue entre les parties de présenter aux salariés la possibilité d'introduire dans la convention collective le Régime de retraite par financement salarial de la FTQ.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Dans l'année suivant la signature de la présente convention collective, il est entendu qu'il y aura une présentation du RRFS qui sera faite aux salariés ainsi qu'à la Municipalité.
- 2- Selon les règlements qui régissent l'implantation du RRFS, les parties comprennent qu'elles doivent être en accord avant de procéder à un changement en faveur du RRFS.
- 3- Dans l'éventualité où il y aurait un changement au niveau du régime de retraite simplifié, les parties s'entendent à l'effet de substituer au RRFS, et ce, en l'officialisant par une lettre d'entente.
- 4- Il est entendu que la Municipalité n'assumera aucun frais dû au transfert ou à une rétroaction au RRFS pour les années antérieures des sommes accumulées dans le régime de retraite simplifié.

CONSIDÉRANT la lettre d'entente portant le numéro 2021-03 signée par les parties le 8 septembre 2021;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES AUX PRÉSENTES
CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2- En date de la signature de la présente lettre d'entente, les tâches et responsabilités de la fonction de Technicien comptable et adjoint à la trésorerie ne font plus partie de la convention collective et de l'unité d'accréditation portant le numéro AM-2000-8840 détenue par le Syndicat.
- 3- Le Syndicat se dit satisfait des modalités prévues à la présente lettre d'entente et la considère définitive et irrévocable à ce que les tâches et responsabilités de la fonction de Technicien comptable et adjoint à la trésorerie ne soient plus dans leur unité d'accréditation.
- 4- Le Syndicat s'engage à ne pas contester cette entente en tout ou en partie par voie de grief, de requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail* ou autrement.

CONSIDÉRANT l'utilité que le poste de mécanicien offre des disponibilités pour assurer un service lors de certaines fins de semaine critiques;

CONSIDÉRANT QUE des économies importantes peuvent survenir en ayant moins recours à la sous-traitance pour la réparation des véhicules de la Municipalité;

CONSIDÉRANT QUE la garde occasionnelle impose certaines restrictions au salarié afin d'assurer sa disponibilité;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES AUX PRÉSENTES
CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- La Municipalité accorde une prime de soixante-quinze dollars (75,00 \$) par jour de garde au salarié désigné à la garde occasionnelle.
- 2- Au maximum quatre (4) jours de gardes occasionnelles peuvent être accordés par saison hivernale.