

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-2021-0443

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-2403

| | | |
|--|---------------------------------|---|
| EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE PETIT-SAGUENAY 35, RUE DU QUAI, PETIT-SAGUENAY QC G0V 1N0 Secteur d'activité : Secteur municipal | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5053 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210, SAGUENAY QC G7S 5T1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1 | | |
| Date signature : 2021-11-03 Date dépôt : 2021-11-05 | Nombre de salariés visés : 7 | Date début : 2021-11-03 Date d'expiration : 2025-12-31 |

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2021-12-06
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

Convention collective

INTERVENUE ENTRE

La municipalité de Petit-Saguenay

ci-après appelée :
L'EMPLOYEUR ET/OU LA MUNICIPALITÉ

et

*Le Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5053*

ci-après appelé :
LE SYNDICAT

2021-2022-2023-2024-2025

2020-12-16

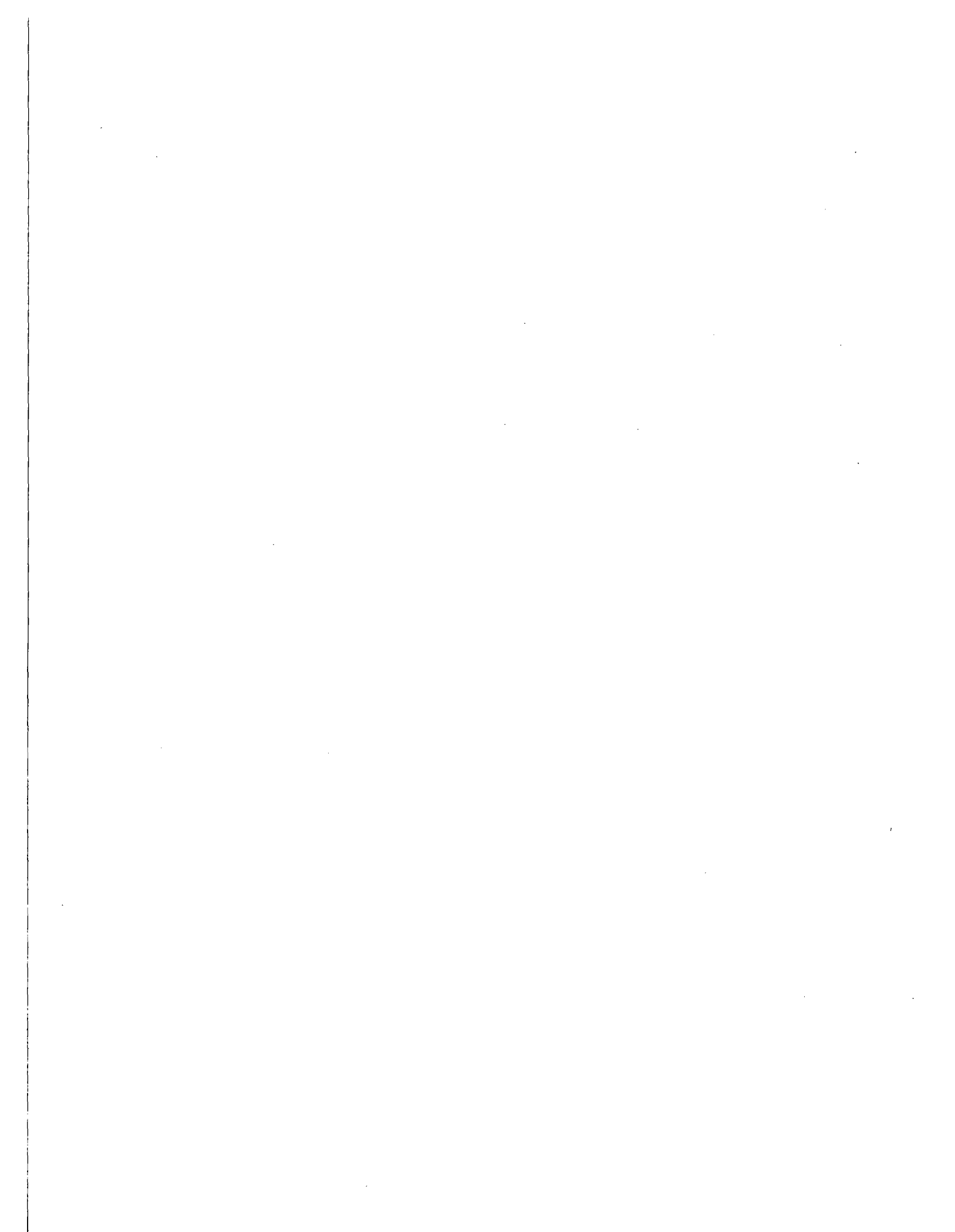
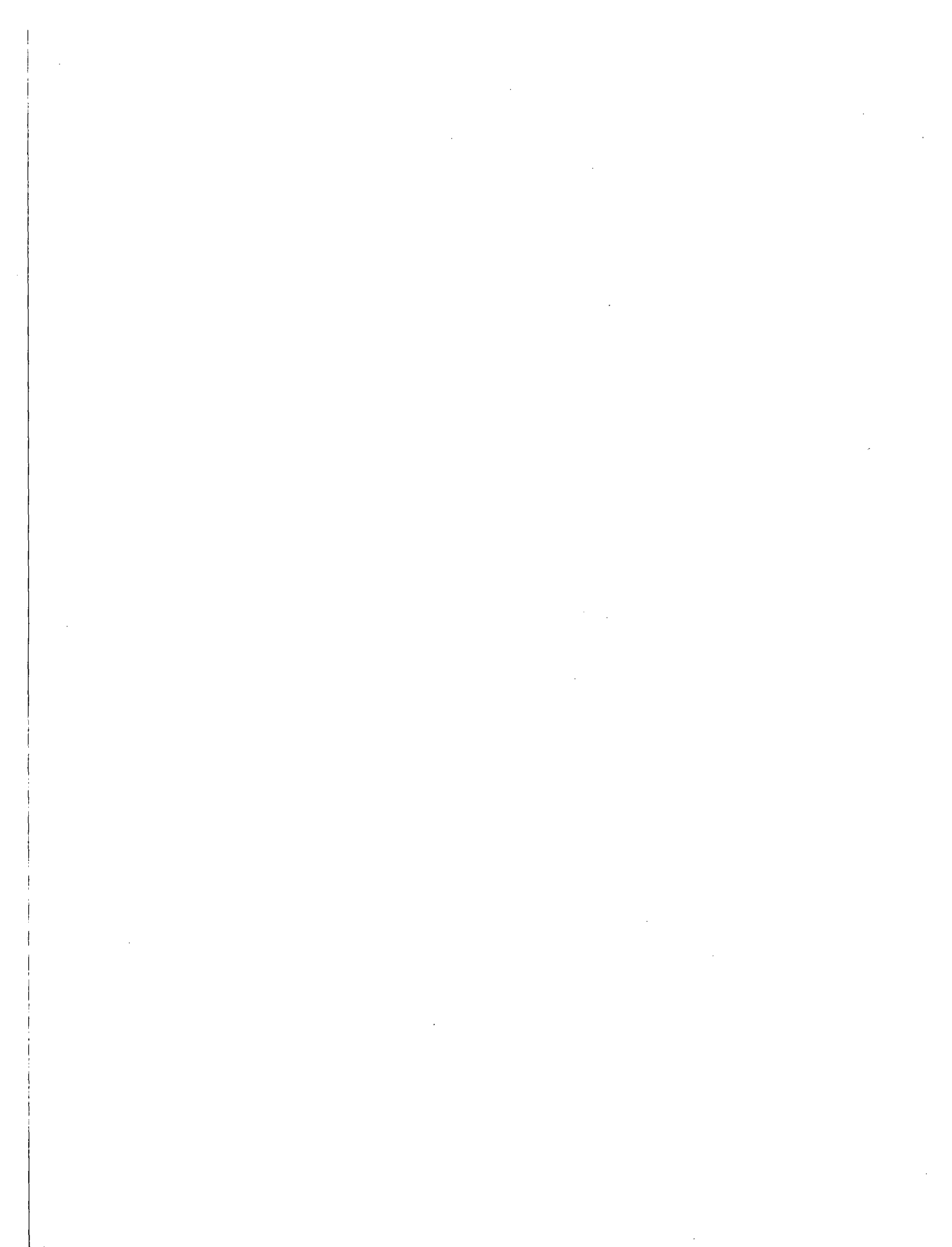


Table des matières

| | | |
|------------|---|----|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| ARTICLE 2 | RECONNAISSANCE DU SYNDICAT | 1 |
| ARTICLE 3 | JURIDICTION | 1 |
| ARTICLE 4 | DÉFINITIONS | 2 |
| ARTICLE 5 | RÉGIME SYNDICAL | 3 |
| ARTICLE 6 | GRIEF ET ARBITRAGE | 4 |
| ARTICLE 7 | MESURES DISCIPLINAIRES | 5 |
| ARTICLE 8 | ANCIENNETÉ | 6 |
| ARTICLE 9 | UTILISATION D'ANCIENNETÉ | 6 |
| ARTICLE 10 | SALAIRES ET CLASSIFICATION | 7 |
| ARTICLE 11 | SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL | 7 |
| ARTICLE 12 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 8 |
| ARTICLE 13 | RAPPEL AU TRAVAIL | 9 |
| ARTICLE 14 | PRIME | 9 |
| ARTICLE 15 | JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS | 10 |
| ARTICLE 16 | VACANCES ANNUELLES | 11 |
| ARTICLE 17 | SANTÉ-SÉCURITÉ | 11 |
| ARTICLE 18 | CONGÉS MOBILES ET CONGÉS DE MALADIE | 12 |
| ARTICLE 19 | CONGÉS SOCIAUX | 13 |
| ARTICLE 20 | ASSURANCE COLLECTIVE | 13 |
| ARTICLE 21 | RÉGIME DE RETRAITE | 13 |
| ARTICLE 22 | CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL | 14 |
| ARTICLE 23 | CONGÉ SANS SOLDE | 16 |
| ARTICLE 24 | TRAVAIL À FORFAIT | 16 |
| ARTICLE 25 | COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL | 17 |
| ARTICLE 26 | AFFICHAGE DE POSTE | 18 |
| ARTICLE 27 | FORMATION | 18 |
| ARTICLE 28 | PROJETS GOUVERNEMENTAUX ET FUSION | 18 |
| ARTICLE 29 | DIVERS | 19 |
| ARTICLE 30 | DURÉE | 19 |
| ANNEXE A | LISTE D'ANCIENNETÉ ET FONCTION | 21 |



| | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|----|
| ANNEXE B | SALAIRES ET ÉCHELLE SALARIALE | 22 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - Messieurs | [REDACTED] | 23 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - Madame | [REDACTED] | 24 |

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans les conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, d'assurer d'une part un rendement de travail loyal et efficient, la protection de la propriété et d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation.

2.02 Une entente dérogeant à une disposition de la convention n'est valide que lorsque confirmée par écrit par les parties.

2.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 3 JURIDICTION

3.01 La présente convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation émise par la Commission des relations du travail en date du 16 mars 2011 (dossier **AQ-2001-2403**) sous le libellé : « tous les salariés à l'emploi de la Municipalité de Petit-Saguenay ».

Toutefois, les personnes et les fonctions apparaissant ci-dessous ne sont pas assujetties aux dispositions de la présente convention collective de travail :

- a) Les salariés embauchés en vertu des programmes gouvernementaux.
- b) Le personnel électoral embauché dans le cadre de la *Loi sur les élections et référendums dans les municipalités*.
- c) Les stagiaires embauchés ou bénéficiant d'un programme d'étude.
- d) Les étudiants.
- e) Les salariés effectuant des travaux communautaires suite à une décision judiciaire.

3.02 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer normalement le travail d'un salarié régi par la présente convention, sauf aux fins de formation, en cas



d'urgence, pour des interventions ponctuelles, pour de courtes périodes de temps, pour assister un salarié, au cas d'absence d'un salarié ou pour la garde.

3.03 Lors de l'embauche d'un salarié, l'Employeur transmet au Syndicat copie du feuillet d'engagement sur lequel on retrouve, entre autres, le nom, le statut du salarié et le titre de fonction.

3.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par année, en janvier, une liste d'ancienneté des salariés. Cette liste comprend la date d'embauche, l'ancienneté, la fonction et le statut.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

4.01 Col blanc :

Tout salarié affecté à des tâches de secrétariat, de commis ou de technicien appartenant à la municipalité de Petit-Saguenay

4.02 Col bleu :

Tout salarié affecté aux travaux d'entretien et de réalisation du réseau d'aqueduc et d'égout, aux bâtisses, à l'équipement et au matériel appartenant à la municipalité de Petit-Saguenay, à l'entretien et au déneigement des trottoirs, à l'entretien et aux autres travaux du même genre nécessités par les activités municipales.

4.03 Employeur :

Désigne la Municipalité de Petit-Saguenay.

4.04 Étudiant :

Tout employé affecté à un emploi non compris dans l'unité de négociation et qui est inscrit dans une institution scolaire à temps complet selon les normes du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) dans l'année d'embauche.

4.05 Période d'essai :

Signifie et comprend une période de **mille quatre cent quarante (1 440)** heures de travail, pour les salariés cols bleus et **mille cent cinquante-deux (1 152)** heures pour les salariés cols blancs suite à l'obtention d'un poste régulier.

4.06 Salarié régulier à temps partiel :

Signifie tout salarié requis au fonctionnement normal des activités de l'Employeur qui ne complète habituellement pas la semaine normale de travail ou dont les services sont requis une partie de l'année seulement et qui a complété la période d'essai.

4.07 Salarié régulier à temps plein :

Signifie et comprend tous et seulement les salariés requis au fonctionnement normal des activités de l'Employeur qui ont complété la période d'essai à ce titre et qui effectuent une semaine normale de travail prévue à l'article 11.

4.08 Salarié temporaire :

Signifie et comprend tout **salarié** embauché pour :

- a) Remplacer un **salarié** régulier absent.
- b) Palier à un surcroît temporaire de travail.
- c) Réaliser des travaux de type saisonnier.
- d) Répondre à des travaux de nature irrégulière.

Le salarié temporaire est assujéti à la convention collective et il cumule les bénéfices de la convention collective au prorata du temps travaillé.

4.09 Service continu :

Période pendant laquelle le lien d'emploi est maintenu même si le travail est interrompu.

4.10 Syndicat :

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5053.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le deviendra pendant la durée de ladite convention doit demeurer en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.
- 5.02 L'Employeur s'engage à déduire à toutes les paies de chaque salarié régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, toutes les premières semaines de chaque mois.
- 5.03 Le Syndicat, sur autorisation préalable du directeur général, a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les tableaux d'affichage aménagés par l'Employeur aux endroits suivants :
 - Aux travaux publics;
 - À l'édifice municipal.
- 5.04 À l'occasion de toute phase de la négociation d'une convention collective, deux (2) représentants du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement après avoir fait une demande préalable auprès du directeur général, lequel peut refuser pour des motifs valables.
- 5.05 Un membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès et des stages d'études requérant une ou des absences est autorisé à quitter leur travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il produise à cet effet, cinq (5) jours ouvrables avant son départ, une demande écrite au directeur général de la municipalité, lequel peut refuser pour des motifs valables ou pour des besoins opérationnels.

- 5.06 Le Syndicat et tous ses membres auront droit, pour un congé précité à 5.05, à trois (3) jours ouvrables sans solde, par année, lesquels sont non cumulatifs.
- 5.07 Le conseiller syndical se voit accorder l'entrée libre au lieu et place d'affaires de l'Employeur afin de pouvoir s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce, en tout temps, sans toutefois perturber les opérations de la municipalité.
- 5.08 L'Employeur fournit gratuitement au Syndicat un local, de façon ponctuelle, dans l'un de ses édifices municipaux à la condition que la demande soit faite au directeur général dans un délai raisonnable et selon la disponibilité des locaux.
- 5.09 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit des noms des représentants choisis qui composent le comité exécutif du Syndicat.

ARTICLE 6 GRIEF ET ARBITRAGE

- 6.01 a) À l'occasion d'enquête, de dépôt ou de règlement de grief, un **dirigeant** du Syndicat et le ou les plaignants peuvent s'absenter du travail sans perte de traitement, après avoir effectué une demande au directeur général.
- b) À l'occasion d'arbitrage de grief, un **dirigeant** du Syndicat, le ou les plaignants et les témoins sont libérés sans perte de traitement pour l'audition de la cause, après avoir effectué une demande au directeur général.
- c) Les libérations doivent s'effectuer de manière à perturber le moins possible les opérations de l'Employeur.
- 6.02 Si un **salarié** ou le Syndicat estime que l'Employeur ne respecte pas la convention collective, celle-ci ou celui-ci, seul ou accompagné d'une ou d'un **dirigeant** syndical, peut soumettre un grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance ou de l'occurrence des faits, **mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait** donnant lieu à l'ouverture du grief en le déposant auprès de l'Employeur.

Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les renseignements pertinents au grief, qui se trouve dans le dossier du ou des salariés concerné(s).

Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

Sur demande, une partie communique à l'autre les éléments de preuve pertinents au grief. Le cas échéant, les parties s'engagent à assurer la confidentialité des éléments de preuve qui incluent des renseignements personnels.

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

- 6.03 L'Employeur rend sa décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent le dépôt du grief.
- À défaut de réponse dans le délai prévu ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 6.04 L'une ou l'autre des parties peut porter le grief à l'arbitrage conformément au *Code du travail du Québec* dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la réception de la réponse de l'Employeur ou l'expiration du délai prévu à l'article 5.03. En cas de congédiement, le délai de référence à l'arbitrage est cependant de vingt et un (21) jours.
- 6.05 Lorsqu'une partie aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit, sous forme d'avis qu'elle doit faire tenir à l'autre partie.
- 6.06 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du *Code du travail*.
- La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
- 6.07 Aucun cas ne peut être porté à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées à la procédure de grief.
- 6.08 L'arbitre ainsi nommé a le mandat d'entendre le grief et de rendre toute décision selon les pouvoirs conférés par le *Code du travail* sans cependant modifier ou ajouter à la convention collective liant les parties.
- 6.09 L'arbitre rend sa décision dans les soixante (60) jours suivant l'audition du grief.
- 6.10 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payables à 50% par chacune des parties.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à un **salarié**, ce dernier doit aviser par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, **le salarié** concerné de son intention en indiquant la nature de la contravention.
- 7.02 Toute mesure disciplinaire doit être faite sous forme écrite, contenir les motifs et être transmise personnellement en présence d'une ou d'un représentant du Syndicat à qui on remet également copie de la mesure imposée.
- 7.03 Tout **salarié** qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure du grief.
- 7.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'encontre d'une ou **d'un salarié** après un délai supérieur à douze (12) mois, sauf s'il s'agit d'une mesure découlant d'une infraction criminelle et, dans un tel cas, l'Employeur n'est pas soumis à l'étape prévue à l'article 7.1.

- 7.05 Lors de la suspension pour fin d'enquête, la suspension est avec solde.
- 7.06 Le défaut de l'Employeur de se conformer à cette procédure annule la ou les mesures.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 Aux fins d'application de la convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale du service à l'Employeur en année, mois et jour, sur une base horaire de trente-deux (32) ou quarante (40) heures, selon le cas.
- 8.02 Le lien d'emploi est considéré rompu dans les cas suivants :
- a) Départ volontaire **soumis par écrit**.
 - b) Congédiement.
 - c) Mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois.
 - d) Si elle ou il est absent pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail et maladie professionnelle, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois, mais pouvant être prolongée à trente-six (36) mois, à la condition, dans ce cas, que le salarié fournisse à l'Employeur, dans les trente (30) jours précédant la fin de la période de vingt-quatre (24) mois, un certificat de son médecin traitant attestant qu'il devrait reprendre normalement ses fonctions dans les douze (12) prochains mois avec la capacité physique et mentale pour les exécuter.
 - e) Si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, alors qu'il est mis à pied pour manque de travail ou absence de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable.
- 8.03 L'annexe « A » constitue la liste d'ancienneté de toutes ou tous les **salariés** réguliers à temps plein ou temporaires au service de l'Employeur.
- 8.04 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher à un endroit en vue, au début de chaque année, ladite liste d'ancienneté.

ARTICLE 9 UTILISATION D'ANCIENNETÉ

- 9.01 Dans tout cas de poste vacant régi par la convention collective de travail, si l'Employeur décide de le combler, ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, l'Employeur doit afficher sur les tableaux d'affichage un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre une copie au Syndicat. Les **salariés** intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question auprès du directeur général.
- 9.02 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 à la suite d'affichage.

- 9.03** Dans tout cas de promotion ou mutation, l'Employeur accorde la préférence **au salarié** qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir avec compétence les exigences normales du poste concerné.
- 9.04** Si, pour une raison ou pour une autre, un **salarié** ne veut ou ne peut conserver la promotion qu'il a eue, cette dernière ou ce dernier a le droit, dans un délai ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours, de retourner à sa fonction antérieure. L'Employeur conserve aussi le droit de retourner dans ce délai en tout temps, **le salarié** à sa fonction antérieure, avec tous ses droits si elle ou s'il ne peut remplir les exigences normales de la fonction.
- 9.05** Une ou un **salarié**, faisant partie de l'unité de négociations qui est appelé à occuper, au sein de l'Employeur, un emploi hors de cette unité, conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant une période de douze (12) mois. Après cette période, elle ou il perd son ancienneté au sein de l'unité de négociations.
- 9.06 Les personnes salariées à l'emploi de la municipalité lors de la signature de la présente convention collective sont réputées satisfaire aux exigences et détenir la compétence pour la fonction qui leur est attribuée selon l'annexe A.

ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATION

- 10.01 Les salaires et classifications sont ceux apparaissant à l'annexe B.
- 10.02 Les salaires sont versés chaque mardi.
- 10.03** Lorsqu'un **salarié** doit rembourser une somme due de plus de cent dollars (100 \$), à la suite d'application de la convention collective ou pour une autre raison, l'Employeur, le Syndicat et le **salarié** s'entendent sur les modalités de remboursement dans un délai de trente (30) jours. À défaut d'entente, une réduction de dix pour cent (10 %) du salaire brut est appliquée jusqu'au paiement complet. **Aucun intérêt sur ces sommes ne peut être réclamé.**

ARTICLE 11 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 11.01** La semaine normale de travail des **salariés** cols blancs est de trente-deux (32) heures lundi au vendredi, selon l'horaire suivant :

Lundi au jeudi inclusivement :

- 8 h à 12 h.
- 13 h à 16 h.

Vendredi :

- 8 h à 12 h

L'Employeur peut autoriser un salarié à effectuer du télétravail au lieu du travail en présence physique, pour des besoins spécifiques ou à des fins particulières.

- 11.02** La semaine normale de travail des **salariés** cols bleus est de quarante (40) heures du lundi au vendredi. **Cet horaire est variable.**

Lundi au jeudi inclusivement :

- 7 h à 12 h.
- 13 h à 17 h.

Vendredi :

- 8 h à 12 h

L'horaire du préposé à l'aréna est de quarante (40) heures du dimanche au samedi. Il a un horaire variable établi par l'Employeur. Cet horaire peut contenir une rotation jour/ soir /nuit. Il doit recevoir son horaire au minimum une (1) semaine à l'avance et prévoir deux (2) jours consécutifs de congé.

- 11.03 L'horaire de l'inspecteur municipal en bâtiment et chef d'équipe des travaux publics varie selon les besoins opérationnels. Sa semaine de travail est de trente-cinq (35) heures. Il bénéficie d'un horaire variable qu'il gère lui-même. Une compensation de quarante dollars (40 \$) par mois sera versée sur présentation de la facture de cellulaire.**
- 11.04 L'horaire de la coordonnatrice de l'information touristique s'étend annuellement sur une période de dix-huit (18) semaines, à l'intérieur d'un horaire variable fixé par l'Employeur, pour un total de sept cent vingt (720) heures rémunérées au taux du salaire régulier.
- 11.05 Une pause repos de quinze (15) minutes sur les lieux de travail allouée par demi-journée de travail sera accordée à chaque **salarié**.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01** Le travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de l'Employeur, en surplus de sa **semaine** régulière de travail, est considéré comme du travail supplémentaire.
- 12.02 La personne salariée qui est tenue d'effectuer du travail supplémentaire est rémunérée comme suit:
- son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque heure ainsi travaillée à l'extérieur de son horaire régulier. Au taux horaire double le dimanche ou lors de deux congés fériés se succédant.
- 12.03 La personne salariée qui à la demande expresse de son supérieur immédiat, du directeur général ou du maire, qui reçoit un appel ou qui est tenue de revenir d'urgence de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.
- Si la personne salariée qui est rappelée ou qui est tenue de revenir d'urgence plus d'une (1) fois pendant la période précitée de trois (3) heures, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures prévues au paragraphe précédent, sauf si la durée du travail excède trois (3) heures
- 12.04** Les heures supplémentaires effectuées par la personne salariée régulière en dehors des heures normales de travail peuvent être accumulées, au choix **du salarié**, dans

une banque de temps jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures par année et de trente-cinq (35) heures pour le préposé à l'aréna, non renouvelable.

La personne salariée régulière qui désire reprendre le temps accumulé doit remplir le formulaire de demande d'absence avec un préavis d'un minimum de deux (2) jours avant la date prévue de la reprise du temps accumulé.

L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans raison valable. Le temps accumulé non utilisé est monnayable vers la mi-décembre de chaque année et remis sur une paie supplémentaire.

Le 1er janvier, la banque de temps accumulé repart à zéro. La reprise en temps peut être jumelée à une période de vacances.

- 12.05** Pour tout rappel prévu à 12.03 de la présente, **le salarié** doit être disponible dans les trente (30) minutes suivant l'appel.
- 12.06 La personne salariée appelée à effectuer du travail supplémentaire pendant plus de deux (2) heures consécutives après la fin de sa journée régulière de travail a droit à une période payée de repas de trente (30) minutes. À toutes les quatre (4) heures de travail supplémentaires, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de traitement.
- 12.07 Le temps supplémentaire est distribué par ancienneté en considérant les qualifications spécifiques du travail à effectuer

ARTICLE 13 RAPPEL AU TRAVAIL

- 13.01** **Le salarié** appelé à effectuer du travail supplémentaire sans en avoir été avisé avant de quitter son travail reçoit le paiement minimum de trois (3) heures de salaire au taux du temps supplémentaire.

ARTICLE 14 PRIME

- 14.01** **Le salarié** désigné par l'Employeur pour exercer la garde des travaux publics comprenant les stations de pompage et d'eau potable, ainsi que le bassin de décantation reçoit une prime de **deux cent dix dollars (210 \$)** par fin de semaine de garde, débutant le vendredi midi et se terminant le lundi matin.

L'Employeur demande aux salariés leur intérêt à faire la garde au début de chaque saison. Ceux-ci établissent un calendrier et une copie est transmise à l'Employeur. Cette rotation doit permettre de répartir équitablement les gardes pendant les jours fériés.

Si aucun salarié n'est volontaire, l'Employeur affecte le salarié qui répond aux exigences et possédant le moins d'ancienneté.

- 14.02** **Le salarié** qui est requis d'exercer la garde durant la semaine, reçoit une prime de quatre (4) heures de compensation le vendredi en après-midi.
- 14.03** **Le salarié** désigné pour la garde un jour de congé chômé et payé, ainsi que les jours de congé décrétés par l'Employeur, reçoit une prime de deux dollars (2 \$) par heure de garde.

- 14.04** Le **salarié** désigné par l'Employeur pour œuvrer à la ressourcerie le samedi matin reçoit une prime de quatre (4) heures, au taux du salaire minimum majoré de deux dollars (2 \$) l'heure.
- 14.05** Le **salarié désigné pour la garde de déneigement** reçoit une prime de deux dollars (2 \$) par heure de garde.
- 14.06** Lorsqu'un **salarié est de garde tel que prévu aux articles 14.01 et 14.05**, il reçoit automatiquement les deux (2) primes.
- 14.07** Le **salarié** qui doit utiliser son véhicule personnel dans l'exécution de ses fonctions reçoit une compensation selon la politique de la municipalité.

ARTICLE 15 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 15.01** Les jours suivants sont considérés comme étant chômés et payés **au salarié** à son taux de salaire régulier :
- Jour de l'An
 - Le Vendredi saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête des Patriotes
 - Fête nationale
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Action de grâce
 - Jour du Souvenir
 - La veille de Noël
 - Noël
 - Le lendemain de Noël
 - La veille du jour de l'An
 - Le lendemain du jour de l'An
- 15.02** Si l'un des jours chômés et payés survient un samedi, il est avancé au vendredi précédant le jour chômé et payé et s'il survient un dimanche, il est déplacé au lundi suivant le jour chômé et payé, et ce, à moins d'entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur.
- 15.03** Si l'un des jours chômés et payés survient lors d'une journée de vacances, il est reporté à un autre moment convenu avec son supérieur immédiat.
- 15.04** Tout **salarié** requis de travailler un jour chômé et payé est rémunéré au taux de son salaire régulier et son congé est reporté à une date ultérieure après entente entre les parties.
- 15.05** L'Employeur cesse ses activités entre la fête de Noël et le jour de l'An de chaque année. Les **salariés** touchés par cette fermeture doivent utiliser leur banque de temps compensable ou leur banque de congés pour compenser les jours de fermeture.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

- 16.01** Toute et tout **salarié** qui justifie de moins de douze (12) mois de service continu a droit à quatre pour cent (4 %) de son salaire.
- 16.02** Toute ou tout **salarié** qui justifie de plus de douze (12) mois de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées.
- 16.03** Toute ou tout **salarié** qui justifie de plus de **trois (3)** ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées.
- 16.04** Toute ou tout **salarié** qui justifie de plus de **sept (7)** ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées.
- 16.05** Toute ou tout **salarié** qui justifie de plus de **douze (12)** ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées.
- 16.06** **Toute ou tout salarié qui justifie de plus de dix-sept (17) ans de service continu a droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées.**
- 16.07** **Toute ou tout salarié qui justifie de plus de vingt (20) ans de service continu a droit à sept (7) semaines de vacances annuelles payées.**
- 16.08** **Et une journée supplémentaire les années subséquentes.**
- 16.09** La période de référence servant au calcul de l'indemnité de vacances s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédant la prise des vacances.
- 16.10** Le **salarié** temporaire peut se faire verser son indemnité de vacances sur sa paie hebdomadaire chaque semaine où il travaille en remplacement de l'accumulation de vacances au taux prévu ci-devant.
- 16.11** L'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les **salariés** et de leur ancienneté.
- L'Employeur affiche le calendrier des vacances au 1er janvier et chaque salarié indique deux semaines de vacances à tour de rôle, par la suite un second tour de rôle se poursuit jusqu'à l'épuisement du solde des vacances de chacun.**

ARTICLE 17 SANTÉ-SÉCURITÉ

- 17.01** **L'Employeur fournit au salarié l'équipement suivant, lequel demeure la propriété de la municipalité et doit lui être remis lors de la fin d'emploi :**
- 1 paire de lunettes de sécurité ajustées aux 3 ans ou au besoin
 - 3 paires de pantalons de travail
 - **4 gilets visibles de sécurité**
 - 1 manteau **et un pantalon** de pluie
 - 1 manteau et pantalon d'hiver **chaud**

- 1 paire de bottes de sécurité **d'hiver et d'été**
- **1 paire de bottes de pluie**
- 1 paire de gants d'hiver **chaude**
- **1 couvre-tout de travail (chiennne)**
- **1 paire de pantalons de scie à chaîne**
- **1 paire de gants de scie à chaîne**
- **1 visière de sécurité**
- **1 tablier de soudure**
- **Protection respiratoire**
- **Couvre tout jetable pour l'eau potable**
- **Des gants d'été**
- **2 couvre-chefs (casquette et tuque)**

L'Employeur peut demander de voir l'usure d'un article avant de le remplacer.

Un comité paritaire sera mis en place afin de choisir les articles qui seront choisis.

- 17.02** L'Employeur s'engage à respecter toutes les lois en vigueur relatives à la santé et la sécurité au travail et à maintenir des lieux, méthodes et équipement de travail propres à protéger la santé et la sécurité des **salariés**.
- 17.03** L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la santé des **salariés**.
- 17.04** **Le salarié** doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité, son intégrité physique et celle des autres personnes sur les lieux du travail ou à proximité.

ARTICLE 18 CONGÉS PERSONNELS

- 18.01** Il est accordé à chaque **salarié** régulier à temps plein **sept (7) jours de congés personnels au début de chaque année. Ces jours de congé sont non cumulatifs.**
- **Deux (2) jours de congé sont non monnayables.**
 - **Cinq (5) jours de congé dont le solde des jours de congé non utilisés dans l'année est monnayable. Le remboursement de ceux-ci s'effectue le ou vers le 31 décembre de chaque année.**
- 18.02** **Les sept (7) jours de congés personnels sont fractionnables en heure.**
- 18.03** **Le salarié** régulier à temps partiel a droit à l'utilisation de **congés personnels** au prorata des jours qu'il a travaillés l'année précédente par rapport à un **salarié** régulier à temps plein.

18.04 Il est accordé annuellement à chaque **salarié** une (1) heure de congé à être prise en cas de maladie lorsque **le salarié** est contraint à un arrêt de travail suite à une maladie ou un accident qui l'oblige à déposer une demande auprès de l'assurance-emploi.

ARTICLE 19 **CONGÉS SOCIAUX**

19.01 Tout **salarié** a droit à un congé dans les cas suivants :

- a) Son mariage : cinq (5) jours ouvrables.
- b) Mariage d'un enfant, du père ou de la mère : le jour de l'événement.
- c) Décès **du père, de la mère, du frère, de la sœur**, du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, **d'un petit-enfant, lors de l'interruption de grossesse à compter de la 20e semaine**: cinq (5) jours ouvrables à compter de l'événement.
- d) Décès de la belle-sœur, du beau-frère, du beau-père, de la belle-mère ou d'un grand-parent : trois (3) jours ouvrables entre le décès et les funérailles.
- e) Naissance d'un enfant ou adoption légale : deux (2) jours ouvrables.
- f) Pour les paragraphes c) et d), les jours de congé permis peuvent être reportés à un autre moment entendu avec le directeur général dans des cas hors du contrôle **du salarié** qui retarde les obsèques funèbres, tels : autopsie, inhumation retardée, décès hors de la province, etc.

19.02 Si l'événement se produit à plus de deux cents kilomètres (200 km) du lieu de résidence **du salarié**, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'une journée additionnelle de congé.

19.03 **Le salarié** appelé comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas parti se voit accorder un congé sans solde pour exercer ces fonctions.

ARTICLE 20 **ASSURANCE COLLECTIVE**

20.01 L'Employeur s'engage à **offrir un régime d'assurance collective à ses salariés** durant toute la durée de la présente convention.

Toute modification à ce régime doit d'abord être négociée par l'Employeur et le Syndicat et ensuite être approuvée par les salariés.

20.02 **Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, il doit continuer à payer la part du salarié pour ses assurances collectives.**

ARTICLE 21 **RÉGIME DE RETRAITE**

21.01 L'Employeur et **le salarié** versent, à titre de régime de retraite, une contribution obligatoire au RRFS (Régime de retraite à financement salarial de la FTQ) sur le pourcentage suivant du salaire :

| | |
|-------------|---|
| 2021 | 8,50% employeur et 8,50% salarié |
| 2022 | 8,50% employeur et 8,50% salarié |

| | |
|-------------|---|
| 2023 | 8,50% employeur et 8,50% salarié |
| 2024 | 8,50% employeur et 8,50% salarié |
| 2025 | 8,50% employeur et 8,50% salarié |

21.02 L'Employeur s'engage à verser, au nom **du salarié** qui le désire, au Fonds de solidarité FTQ, le pourcentage du salaire prévu à titre de régime enregistré d'épargne retraite.

À cet effet, **le salarié** doit fournir à l'Employeur le formulaire prévu à cette fin dûment complété.

Conséquemment, l'Employeur effectue les retenues salariales en appliquant directement sur la paie **du salarié** les déductions fiscales prévues à la loi ainsi que les crédits d'impôt dont celui-ci bénéficie.

ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

22.01 En ce qui a trait aux dispositions relatives aux congés de maternité et parentaux, les parties s'en remettent aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et les règlements en vigueur.

22.01 La personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues en conformité avec les lois en vigueur.

22.02 Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

22.03 Le congé de maternité peut être pris, après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le préavis peut être de moins de quinze (15) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

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

22.05 Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

22.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 10.01. L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

22.07 Prolongement du congé de maternité

La personne salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Dans un tel cas, elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.

22.08 Cas spéciaux

La personne salariée enceinte qui doit s'absenter du travail en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse peut bénéficier du régime d'assurance salaire si celui-ci le permet et aux conditions prévues dans ledit régime.

- a) La personne salariée est admissible à un congé spécial, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- b) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé spécial.

Dans les cas de a) et b), la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime d'assurance emploi. Sous réserve des dispositions de la présente convention, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant son congé de maternité. Elle bénéficie, durant son congé de maternité, des régimes d'assurances.

22.09 Report de vacances

La personne salariée aura droit de reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité. La personne salariée devra aviser l'Employeur de son report de vacances au moment prévu au congé normal.

22.10 La personne salariée qui veut mettre fin prématurément à son congé sans traitement doit donner un préavis écrit à l'Employeur de quatre (4) semaines avant son retour.

22.11 Au retour de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'Employeur lui reconnaît les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste, si elle avait alors été au travail.

22.12 Si la personne salariée n'est pas en mesure de revenir au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, à cause d'une incapacité qui la rend incapable de travailler, elle doit soumettre un certificat médical indiquant la nature de son incapacité. Les prestations du régime d'assurance salaire seront payables à partir du jour où la personne salariée aurait dû revenir normalement au travail.

22.13 Indemnisation

1. La personne salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.
2. Au cours du congé de maternité, la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime de l'assurance-emploi.

22.14 Retrait préventif

L'Employeur reconnaît, en application des dispositions de la loi, le droit au retrait préventif et s'engage à observer, en conformité avec les dispositions applicables, les décisions rendues dans le cadre de l'exercice de ce droit.

22.15 Congé paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines, en plus d'un congé de naissance de cinq (5) jours, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

22.16 Congé parental

Tout salarié a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, y compris l'enfant du conjoint.

Suite au congé de maternité ou de paternité, la ou le salarié éligible a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

ARTICLE 23 CONGÉ SANS SOLDE

23.01 L'Employeur peut accorder au salarié qui en fait la demande un congé autorisé sans solde pour une durée déterminée après entente entre l'Employeur, le Syndicat et **le salarié** concerné. En plus de l'entente mentionnée ci-haut, les modalités d'application d'un tel congé sont les suivantes :

- a) Pour la durée de son congé, **le salarié** peut choisir de continuer de contribuer au régime d'assurance collective selon les modalités prévues à la convention collective et selon la politique de l'assureur.
- b) Les vacances, congés de maladie et autres bénéfices similaires prévus à la convention sont réduits proportionnellement à la durée de ce congé.
- c) **Le salarié** peut reporter dans l'année suivant son retour au travail l'équivalent des vacances qui ont été retranchées.
- d) Au cours de ce congé, **le salarié** n'a pas droit aux bénéfices des jours chômés et payés.
- e) À l'intérieur de ce même congé, **le salarié** peut diminuer celui-ci moyennant un préavis écrit de trente (30) jours adressé à l'Employeur.
- f) À l'expiration du congé sans solde, **le salarié** reprend le poste qu'il détenait à son départ ou un poste équivalent. **Le salarié** qui ne se présente pas au travail à l'expiration de ce congé sans solde est réputé avoir remis sa démission.

ARTICLE 24 TRAVAIL À FORFAIT

24.01 Le travail à forfait est permis par la Municipalité dans la mesure où elle ne peut entraîner de congédiement de mise à pied ou de non-rappel au travail d'un **salarié** qui normalement exécute le travail ainsi donné à forfait.

ARTICLE 25 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

25.01 Composition

Le Comité de relations de travail (CRT) est formé paritairement d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat de deux (2) représentants de l'Employeur, dont la personne présidente du Syndicat et le directeur général de l'Employeur sont membres d'office, lesquels peuvent être remplacés au besoin, par une personne qu'ils délèguent.

25.02 Personne-ressource

À la demande d'une des parties, une personne-ressource peut participer à une réunion du Comité de relations de travail (CRT).

25.03 Mandats généraux

Les mandats généraux du comité sont les suivants :

- Discuter et tenter de régler toute plainte ou tout grief non réglé tel que prévu aux articles 6, 7 et suivants;
- Discuter de toute question qui relève de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ou de tout autre sujet;
- Conclure toute entente sur toute disposition particulière, générale ou différente de la présente convention;
- Discuter de toute question relevant du domaine de la santé et sécurité au travail;
- Discuter de tout problème qui peut survenir entre l'Employeur et le Syndicat ou les **salariés**.

25.04 Santé et sécurité au travail

Dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, les mandats du comité sont les suivants :

- Formuler des recommandations relatives aux mesures à prendre pour assurer des conditions de travail qui respectent la sécurité, la santé et l'intégrité physique des **salariés**;
- Recevoir les suggestions et les plaintes des salariés à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre dans les plus brefs délais;
- Recommander les moyens et équipements de protection individuels qui sont les mieux adaptés aux besoins des **salariés**;
- Recevoir copie des actes d'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre des recommandations appropriées à l'Employeur.

25.05 Rencontre

Le Comité de relations de travail (CRT) se réunit au minimum deux (2) fois par année ou au besoin, à une date convenue entre les parties. L'une ou l'autre des parties peut demander une réunion spéciale lorsque requis.

Les parties doivent se transmettre mutuellement les sujets à discuter au moins cinq (5) jours avant la rencontre. Si aucun avis n'est transmis, la réunion n'a pas lieu.

Le Comité dresse un procès-verbal à la suite de chaque réunion, lequel est signé par chacune des parties dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

25.06 Information

Sauf entente contraire entre les parties, les discussions tenues en Comité de relations de travail (CRT) ne sont pas confidentielles.

ARTICLE 26 AFFICHAGE DE POSTE

26.01 L'Employeur procède à l'affichage du poste à l'interne pour une durée de 5 jours. Si suite à cet affichage, aucun candidat n'est retenu, l'Employeur procède alors à l'externe.

L'affichage doit comporter les détails suivants :

- 1) Titre du poste
- 2) Heures de travail
- 3) Salaire
- 4) Début de l'emploi
- 5) Durée
- 6) Qualifications requises pertinentes au poste
- 7) Description sommaire du poste

L'Employeur fait parvenir copie de l'affichage au Syndicat.

ARTICLE 27 FORMATION

27.01 Lors de l'implantation de nouveaux systèmes ou logiciels, l'Employeur s'engage à donner la formation nécessaire sur le temps de travail aux **salariés** concernés (Excel, Word, etc.).

ARTICLE 28 PROJETS GOUVERNEMENTAUX ET FUSION

28.01 Lorsque l'Employeur bénéficie d'une aide financière au programme de subventions des gouvernements provincial ou fédéral où l'utilisation des employés syndiqués n'est pas subventionnée, l'Employeur n'a pas l'obligation de maintenir la sécurité d'emploi durant la durée de tels travaux lorsque ceux-ci ne sont normalement pas exécutés par les employés syndiqués.

28.02 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la municipalité, **le salarié** régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et **le salarié** sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la municipalité. La municipalité convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 29 DIVERS

29.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 30 DURÉE

30.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre **2025**.

30.02 Les salaires ainsi que les clauses à incidence monétaire sont **rétroactifs** et sont calculés à compter du salaire de base identifié à l'annexe B.

30.03 Cette convention demeurera en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement.

ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ ET FONCTION

| NOM | FONCTION | DATE D'EMBAUCHE |
|---------------------------------|--|-----------------|
| RÉGULIER À TEMPS PLEIN | | |
| | Adjoint administratif | 1996-03-18 |
| | Inspectrice et contremaître | 2014-03-25 |
| | Journalier spécialisé | 2018-02-06 |
| | Journalier Préposé à l'aréna | 2019-05-13 |
| | Journalier Préposé à l'aréna | 2020-09-14 |
| RÉGULIER À TEMPS PARTIEL | | |
| | Coordonnatrice de l'information touristique | 2006-06-12 |

ANNEXE B SALAIRES ET ÉCHELLE SALARIALE

| TITRE D'EMPLOI | | | | 2% | 2% | 2,25% | 2,5% |
|-----------------------------------|----------|--------|----------|----------|----------|------------|----------|
| | 2020 | Var. | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Adjoint administratif | 20,72 \$ | 3,8% | 21,50 \$ | 21,93 \$ | 22,37 \$ | 22,87 \$\$ | 23,44 \$ |
| Inspectrice et contremaître | 23,30 \$ | 13,5% | 26,45 \$ | 26,98 \$ | 27,52 \$ | 28,14 \$ | 28,84 \$ |
| Journalier spécialisé | 21,81 \$ | 2% | 22,25 \$ | 22,70 \$ | 23,15 \$ | 23,67 \$ | 24,26 \$ |
| Journalier / Préposé à l'aréna | 16,68 \$ | 10,91% | 18,50 \$ | 18,87 \$ | 19,25 \$ | 19,68 \$ | 20,17 \$ |
| Information touristique | 17,17 \$ | 3,4% | 17,75 \$ | 18,11 \$ | 18,47 \$ | 18,89 \$ | 19,36 \$ |

Les parties s'entendent pour la création d'un poste de réceptionniste/commissaire comptable dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective afin d'établir le statut, les tâches et le taux horaire de ce poste.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

entre

La municipalité de Petit-Saguenay

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique,

Section locale 5053

Messieurs [REDACTED]

CONSIDÉRANT la nature de l'emploi de MM. [REDACTED] qui consiste à effectuer la garde les fins de semaine et la ressource ;

CONSIDÉRANT le statut particulier de MM. [REDACTED] ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les noms de MM. [REDACTED] n'apparaîtront pas à l'annexe « A », liste d'ancienneté et titre d'emploi.
2. MM. [REDACTED] ne bénéficieront pas des salaires et de l'échelle salariale dont il est fait mention à l'annexe « B », à moins qu'ils n'effectuent une fonction comprise dans les titres d'emploi.
3. Lorsque désignés par l'Employeur, MM. [REDACTED] bénéficieront, s'il y a lieu, de l'une ou l'autre des primes dont il est fait mention aux articles 14.01 et 14.04.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À PETIT-SAGUENAY, CE 3 nov. 2021

Municipalité de Petit-Saguenay



Philôme La France, maire

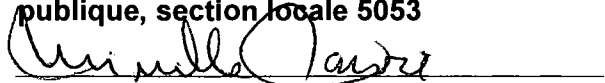


Clara Lavoie, conseillère municipale

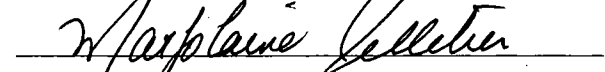


Lisa Houde, directrice générale

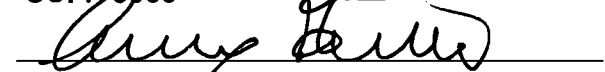
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5053



**Mireille Lavoie, présidente
SCFP 5053**



**Marjolaine Pelletier, secrétaire-trésorière
SCFP 5053**



**Anny Gilbert, conseillère syndicale
SCFP**

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

entre

La municipalité de Petit-Saguenay

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique,

Section locale 5053

Madame [REDACTED]

CONSIDÉRANT que la coordonnatrice de l'information touristique doit se déplacer pour assister à la réunion de l'ATR (association touristique régionale) 2 fois par année ;

CONSIDÉRANT que ces réunions ont lieu une avant le début de la saison touristique et une après la fermeture de la saison touristique ;

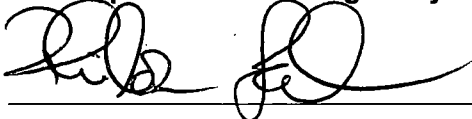
CONSIDÉRANT que ces réunions sont à l'extérieur des 720 heures effectuées annuellement par la coordonnatrice de l'information touristique ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

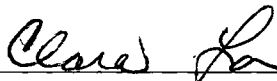
L'Employeur octroi une journée de congé de 10 heures payée au taux horaire de la salariée en plus de ses 720 heures qui pourra être prises selon entente avec les parties et en tenant compte des besoins du kiosque touristique

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À PETIT-SAGUENAY, CE 3 nov. 2021

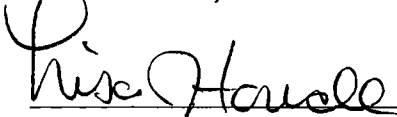
Municipalité de Petit-Saguenay



Philôme La France, maire



Clara Lavoie, conseillère municipale

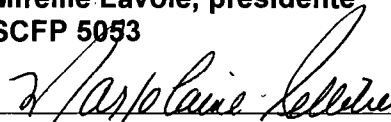


Lisa Houde, directrice générale

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5053



Mireille Lavoie, présidente SCFP 5053



Marjolaine Pelletier, secrétaire-trésorière SCFP 5053



Anny Gilbert, conseillère syndicale SCFP

