

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Entente modifiant la durée de la convention

N° certificat : DQ-2022-8995

N° dossier d'accréditation : AM-2000-2487

<p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ DE LANORAIE 57, RUE LAROCHE LANORAIE QC J0K 1E0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4652 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 301 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>		
<p>Date signature : 2023-08-01 Date dépôt : 2023-08-10</p>	<p>Nombre de salariés visés : 18</p>	<p>Date début : 2019-01-01 Date d'expiration : 2026-12-31</p>

Remarque :

N° 2023-01 : Modification de certaines dispositions de la convention collective et prolongation de celle-ci; Inclut Annexe A et Annexe B.

Anne Francoeur
 Préposé(e) à l'émission

2023-08-15
 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

Courriel: service.clientele@mtess.gouv.qc.ca

LETTRE D'ENTENTE 2023-01**ENTRE****LA MUNICIPALITÉ DE LANORAIE
(ci-après appelée « Municipalité »)****ET****LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4652
(ci-après appelé le « Syndicat »)****Objet : Modification de certaines dispositions de la convention collective et
prolongation de celle-ci****CONSIDÉRANT** que la convention collective a été signée le 13 décembre 2019;**CONSIDÉRANT** la difficulté pour la Municipalité à recruter et conserver de la main-d'œuvre qualifiée;**CONSIDÉRANT** que cette lettre d'entente apporte des modifications à la convention collective relativement à certaines dispositions;**CONSIDÉRANT** que la présente lettre d'entente aura, à compter de son dépôt, préséance sur toutes dispositions à l'effet contraire ou incompatible avec la convention collective ou toute autre lettre d'entente antérieure;**CONSIDÉRANT** la résolution numéro 2023-06-268.**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. De modifier au premier (1^{er}) paragraphe de l'article 8.03 ainsi qu'aux paragraphes a) à j), le mot « ancienneté » par « service continu »;
3. À l'article 8.05, changer la date limite pour le choix de vacances estivales; « Tenant compte du besoin du service, de l'ancienneté et du choix exprimé par la personne salariée avant le 2^e vendredi du mois de janvier de chaque année, les dates de vacances sont déterminées par la Municipalité et affichées le 2^e vendredi de février de chaque année. »
4. À l'article 8.07, modifier le mot « ancienneté » par « service continu » pour fin de concordance avec l'article 8.03;
5. À l'article 12.05, abroger et remplacer le dernier paragraphe par : « Le montant maximum qui sera octroyé pour l'achat de chaussures de sécurité, pour les personnes salariées y ayant droit, est de trois cents dollars (300 \$) par année à compter de la signature de la présente lettre d'entente, ainsi que pour sa durée »;
6. À l'article 14, les pouvoirs de l'arbitre : Abroger les trois (3) noms d'arbitres et modifier le premier paragraphe comme suit : Suite à la référence à l'arbitrage, les parties conviennent du choix d'un arbitre;
7. Au deuxième paragraphe de l'article 14, modifier « Si aucun de ces arbitres » par « Si l'arbitre » (le reste du paragraphe demeure inchangé);

8. À l'article 15.01 d), modifier le deuxième paragraphe comme suit : La semaine régulière de travail de la personne salariée préposée à la bibliothèque est de vingt et une (21) heures, minimum. Ce qui remplace quinze (15) heures, minimum;
9. Au articles 19.09 et 19.11, modifier la majoration de 10% du salaire lors d'un remplacement ou d'une promotion par : « droit au salaire se rapprochant le plus du salaire de l'employé à l'échelon de la classe d'emploi ».
10. À l'article 24 : Régime de Retraite à Financement Salarial de la FTQ (RRFS-FTQ);
11. Modifier l'article 24.02 :

La contribution de l'Employeur est fixée comme suit :

- À compter du 1^{er} janvier 2023, à huit virgule cinq pour cent (8,5 %) du salaire régulier de la personne salariée;
- À compter du 1^{er} janvier 2024 à neuf pour cent (9 %) du salaire régulier de la personne salariée;
- À compter du 1^{er} janvier 2025 à neuf pour cent (9 %) du salaire régulier de la personne salariée;
- 1^{er} janvier 2026 à neuf pour cent (9 %) du salaire régulier de la personne salariée;

Modifier le troisième tiret de l'article 24.03 comme suit :

La contribution de la personne salariée est fixée comme suit :

- À compter du 1^{er} janvier 2023 à sept virgule sept pour cent (7,7 %) du salaire régulier, au lieu de huit virgule cinq pour cent (8,5 %);
- À compter du 1^{er} janvier 2024 à sept virgule deux pour cent (7,2 %) du salaire régulier, au lieu de neuf pour cent (9 %);
- À compter du 1^{er} janvier 2025 à sept virgule deux pour cent (7,2 %) du salaire régulier, au lieu de neuf pour cent (9 %);
- À compter du 1^{er} janvier 2026 à sept virgule deux pour cent (7,2 %) du salaire régulier, au lieu de neuf pour cent (9 %);

12. Nouvel article 28.07; dispositions sur le télétravail qui se lit comme suit :

Le télétravail fait partie des conditions de travail des personnes salariées assujetties et est régi par la politique à cet effet, telle qu'elle apparaîtra sous l'annexe « I » de la présente convention collective.

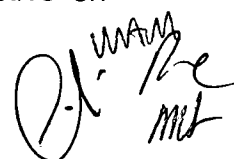
13. À l'article 29.01 abrogé et modifier le texte comme suit :

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2026.

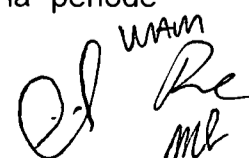
14. Nouvelle annexe « H » - Retraite progressive

ANNEXE « H » RETRAITE PROGRESSIVE

- i) Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour but de permettre à un employé de réduire son temps travaillé sur une base hebdomadaire ou annuelle, pour une période pouvant aller à un maximum de trente-six (36) mois, dans une proportion telle que le nombre de jours travaillés par semaine ne peut être inférieur à trois (3).
- ii) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la Municipalité qui tient compte des besoins du service. Le Syndicat doit être partie à cette entente écrite. L'entente doit être conforme à la législation et à la réglementation applicable, ainsi qu'aux règles applicables au Régime et à la convention collective en vigueur.



- iii) Seule la personne salariée ayant le statut d'employé régulier à temps plein peut se prévaloir du Régime, et ce, une (1) seule fois. Un (1) seul employé régulier à temps plein à la fois par département.
- iv) La personne salariée qui compte dix (10) années de service et qui a atteint l'âge de 60 ans et qui le désire doit en faire la demande à la Municipalité au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la Municipalité.
- v) La demande précise la période envisagée par l'employé pour sa mise à la retraite de façon progressive, l'aménagement de son temps travaillé, ainsi que la date définitive de son départ à la retraite.
- vi) Au cours de la période mise à la retraite de façon progressive, l'employé :
- Reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées;
 - Continue d'accumuler son ancienneté;
 - A droit aux bénéfices prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées;
 - Continue de verser sa cotisation syndicale au taux prévu selon le salaire régulier perçu tout au cours de la période.
- vii) Au cours de la période, l'employé et la Municipalité contribuent respectivement au régime d'assurances collectives, ainsi qu'au régime de retraite, dans les limites et règles prévues par les régimes en question.
- viii) Lorsqu'une invalidité survient durant la période, les modalités de l'assurance groupe s'appliquent, en considération du temps travaillé, sans dépasser la prise effective de la retraite et les prestations ou l'indemnité seront alors versées au prorata du temps travaillé.
- ix) Les parties peuvent varier, de façon temporaire ou permanente, la disponibilité de l'employé et/ou son horaire de travail au cours de la période.
- x) À la fin de la période et de l'entente, l'employé est considéré comme ayant démissionné et prend sa retraite.
15. La lettre d'entente 2019-01 devient 2023-01 et changer au point 1 « Directeur des travaux publics » pour « Contremaître »;
- 2019-02 devient 2023-02;
2019-03 devient 2023-03;
2019-04 devient 2023-04;
2021-01 devient 2023-05.
La lettre d'entente 2022-01 est abrogée, puisque la modification du titre du poste de « secrétaire-réceptionniste » pour « agent à l'accueil et soutien administratif » se retrouve aux annexes « A », « B » et « C » de la présente convention collective.
16. À l'annexe « C », abroger et modifier le cinquième et sixième paragraphe comme suit :
- Au du 1^{er} janvier 2023, les salaires sont majorés de quatre virgule cinq pour cent (4,5 %).
- Au 1^{er} janvier 2024, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum quatre virgule cinq pour cent (4,5 %), basés sur la période s'échelonnant du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023.

 WAM
Re
ML

Ajouter un septième paragraphe :

Au 1^{er} janvier 2025, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum quatre virgule cinq pour cent (4,5 %), basés sur la période s'échelonnant du 1^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024.

Ajouter un huitième paragraphe :

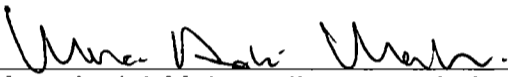
Au 1^{er} janvier 2026, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum quatre virgule cinq pour cent (4,5 %), basés sur la période s'échelonnant du 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025.

17. Cette lettre d'entente vient prolonger la convention collective jusqu'au 31 décembre 2026.
18. Ceci est un cas d'espèce et ne peut être invoqué par aucune des parties.

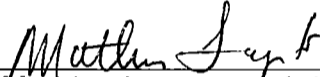
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Lanoraie ce 1^{er} jour du mois du mois d'août 2023.

MUNICIPALITÉ DE LANORAIE

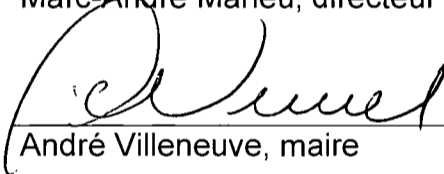
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4652**



Marc-André Maheu, directeur général



Mathieu Laporte, président



André Villeneuve, maire



Rima Chébib, conseillère syndicale

/nt Unifor 2023

ANNEXE A

Liste d'ancienneté des personnes salariées régulières à temps plein, à temps partiel et saisonnières

Personnes salariées régulières à temps plein

NOM	TITRE	DATE D'ANCIENNETÉ
	Journalier spécialisé	19-04-2004
	Responsable de la bibliothèque	20-04-2005
	Journalier spécialisé	23-04-2007
	Technicienne comptable	28-01-2011
	Responsable entretien des bâtiments	04-07-2011
	Responsable Aqueduc	26-05-2012
	Officière municipale en bâtiment et en environnement	11-04-2016
	Agente à l'accueil et soutien administratif	25-02-2019
	Agente de bureau	28-05-2021
	Officière municipale en bâtiment et environnement adjointe	18-02-2022
	Préposée à l'entretien ménager	24-05-2022
	Agente aux communications et au support logistique	11-04-2023

Personnes salariées régulières à temps partiel

NOM	TITRE	DATE D'ANCIENNETÉ
	Préposée à l'entretien ménager	01-01-2000
	Préposée bibliothèque	03-04-2017
	Préposée à l'entretien ménager	26-07-2021

Personnes salariées régulières saisonnières

NOM	TITRE	DATE D'ANCIENNETÉ
	Surveillante apparitrice	05-07-2007
	Brigadière	24-11-2014
	Horticultrice	11-04-2016
	Journalier parcs et espaces verts	18-07-2022
	Surveillante apparitrice / Préposée à l'entretien ménager	24-05-2022
	Surveillante apparitrice	19-01-2023
	Brigadière	06-03-2023

Handwritten signatures and initials:
MAM
R
MS

ANNEXE A

Liste d'ancienneté des personnes salariées régulières à temps plein, à temps partiel et saisonnières

el WAMM RE ML

ANNEXE « B » - CLASSIFICATION ET ÉCHELON

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES AVEC CLASSIFICATION ET ÉCHELON

Personnes salariées régulières saisonnières

NOM	TITRE	Échelon
	Surveillante apparitrice	1
	Brigadière	5
	Horticultrice	7
	Journalier parcs et espaces verts	1
	Surveillante apparitrice / Préposée à l'entretien ménager	1
	Surveillante apparitrice	1
	Brigadière	1

DA *WAM*
R
ML

ANNEXE « B » - CLASSIFICATION ET ÉCHELON

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES AVEC CLASSIFICATION ET ÉCHELON

Personnes salariées régulières à temps plein

NOM	TITRE	Échelon
	Journalier spécialisé	5
	Responsable de la bibliothèque	7
	Journalier spécialisé	5
	Technicienne comptable	5
	Responsable entretien des bâtiments	7
	Responsable Aqueduc	6
	Officière municipale en bâtiment et en environnement	7
	Agente à l'accueil et soutien administratif	5
	Agente de bureau	2
	Officière municipale en bâtiment et en environnement adjointe	1
	Préposée à l'entretien ménager	1
	Agente aux communications et au support logistique	1

Personnes salariées régulières à temps partiel

NOM	TITRE	Échelon
	Préposée à l'entretien ménager	3
	Préposée bibliothèque	3
	Préposée à l'entretien ménager	1



 WAWM
 R
 ML

AGENT.E À L'ACCEUIL ET SOUTIEN ADMINISTRATIF / AGENT.E DE BUREAU							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	20.99 \$	21.51 \$	21.95 \$	23.58 \$	24.29 \$	25.38 \$	
2	21.42 \$	21.96 \$	22.40 \$	24.08 \$	24.80 \$	25.92 \$	
3	21.86 \$	22.41 \$	22.86 \$	24.57 \$	25.31 \$	26.45 \$	
4	22.31 \$	22.87 \$	23.33 \$	25.08 \$	25.83 \$	26.99 \$	
5	22.76 \$	23.33 \$	23.80 \$	25.57 \$	26.34 \$	27.53 \$	
6	23.23 \$	23.81 \$	24.29 \$	26.10 \$	26.88 \$	28.09 \$	
7	23.70 \$	24.29 \$	24.78 \$	26.63 \$	27.43 \$	28.66 \$	

AGENT.E DE COMMUNICATION ET DE SUPPORT À LA LOGISTIQUE							
	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a		
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1						26.50 \$	
2						27.03 \$	
3						27.57 \$	
4						28.12 \$	
5						28.68 \$	
6						29.26 \$	
7						29.84 \$	

BRIGADIR.ÈRE							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	17.70 \$	18.14 \$	18.51 \$	19.59 \$	20.18 \$	21.09 \$	
2	18.06 \$	18.51 \$	18.88 \$	19.99 \$	20.59 \$	21.52 \$	
3	18.43 \$	18.89 \$	19.27 \$	20.40 \$	21.01 \$	21.96 \$	
4	18.81 \$	19.28 \$	19.67 \$	20.82 \$	21.45 \$	22.42 \$	
5	19.19 \$	19.67 \$	20.06 \$	21.24 \$	21.88 \$	22.86 \$	

CONCIERGE							
	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a		
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1						23.86 \$	
2						24.35 \$	
3						24.85 \$	
4						25.36 \$	
5						25.87 \$	
6						26.40 \$	
7						26.94 \$	


 WAMM
 RE
 ML

HORTICULTEUR.TRICE							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	20.99 \$	21.51 \$	21.95 \$	22.76 \$	23.45 \$	24.51 \$	
2	21.42 \$	21.96 \$	22.39 \$	23.23 \$	23.93 \$	25.01 \$	
3	21.86 \$	22.41 \$	22.85 \$	23.71 \$	24.42 \$	25.52 \$	
4	22.31 \$	22.87 \$	23.33 \$	24.19 \$	24.92 \$	26.04 \$	
5	22.76 \$	23.33 \$	23.80 \$	24.67 \$	25.41 \$	26.55 \$	
6	23.23 \$	23.81 \$	24.29 \$	25.18 \$	25.94 \$	27.11 \$	
7	23.70 \$	24.29 \$	24.78 \$	25.69 \$	26.46 \$	27.65 \$	

JOURNALIER.ÈRE PARCS ET ESPACES VERTS							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	20.97 \$	21.49 \$	21.92 \$	-	22.58 \$	23.60 \$	
2	21.39 \$	21.92 \$	22.36 \$	-	23.03 \$	24.07 \$	
3	21.83 \$	22.38 \$	22.82 \$	-	23.51 \$	24.57 \$	
4	22.28 \$	22.84 \$	23.29 \$	-	23.99 \$	25.07 \$	
5	22.73 \$	23.30 \$	23.76 \$	-	24.48 \$	25.58 \$	

JOURNALIER.ÈRE SPÉCIALISÉ.E							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	23.25 \$	23.83 \$	24.31 \$	-	25.04 \$	26.17 \$	
2	23.73 \$	24.32 \$	24.81 \$	-	25.55 \$	26.70 \$	
3	24.21 \$	24.82 \$	25.31 \$	-	26.07 \$	27.24 \$	
4	24.71 \$	25.33 \$	25.83 \$	-	26.61 \$	27.81 \$	
5	25.21 \$	25.84 \$	26.36 \$	-	27.15 \$	28.37 \$	

OFFICIER.ÈRE EN BÂTIMENT ET EN ENVIRONNEMENT ADJOINT.E							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	25.96 \$	26.61 \$	27.14 \$	-	27.96 \$	29.22 \$	
2	26.49 \$	27.15 \$	27.70 \$	-	28.53 \$	29.81 \$	
3	27.04 \$	27.72 \$	28.27 \$	-	29.12 \$	30.43 \$	
4	27.59 \$	28.28 \$	28.85 \$	-	29.72 \$	31.06 \$	
5	28.15 \$	28.85 \$	29.43 \$	-	30.31 \$	31.67 \$	

el

 WAM

 R

 ML

OFFICIER.ÈRE EN BÂTIMENT ET EN ENVIRONNEMENT							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	26.71 \$	27.38 \$	27.93 \$	-	28.76 \$	30.05 \$	
2	27.25 \$	27.93 \$	28.49 \$	-	29.34 \$	30.66 \$	
3	27.81 \$	28.51 \$	29.08 \$	-	29.95 \$	31.30 \$	
4	28.38 \$	29.09 \$	29.67 \$	-	30.56 \$	31.94 \$	
5	28.96 \$	29.68 \$	30.28 \$	-	31.19 \$	32.59 \$	
6	29.55 \$	30.29 \$	30.90 \$	-	31.83 \$	33.26 \$	
7	30.15 \$	30.90 \$	31.52 \$	-	32.47 \$	33.93 \$	

PRÉPOSÉ.E À L'ENTRETIEN MÉNAGER / SURVEILLANT.E APPARITEUR.TRICE							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	16.08 \$	16.48 \$	16.81 \$	17.97 \$	18.51 \$	19.34 \$	
2	16.41 \$	16.82 \$	17.16 \$	18.35 \$	18.90 \$	19.75 \$	
3	16.74 \$	17.16 \$	17.50 \$	18.71 \$	19.27 \$	20.14 \$	

PRÉPOSÉ.E BIBLIOTHÈQUE							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	16.38 \$	16.79 \$	17.13 \$	21.61 \$	22.26 \$	23.26 \$	
2	16.72 \$	17.14 \$	17.48 \$	22.05 \$	22.71 \$	23.73 \$	
3	17.06 \$	17.49 \$	17.84 \$	22.50 \$	23.18 \$	24.22 \$	

RESPONSABLE DE L'AQUEDUC / RESPONSABLE DE L'ENTRETIEN DES BÂTIMENTS							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	23.99 \$	24.59 \$	25.08 \$	-	25.83 \$	26.99 \$	
2	24.48 \$	25.09 \$	25.59 \$	-	26.36 \$	27.55 \$	
3	24.98 \$	25.60 \$	26.12 \$	-	26.90 \$	28.11 \$	
4	25.49 \$	26.13 \$	26.65 \$	-	27.45 \$	28.69 \$	
5	26.01 \$	26.66 \$	27.19 \$	-	28.01 \$	29.27 \$	
6	26.54 \$	27.20 \$	27.75 \$	-	28.58 \$	29.87 \$	
7	27.08 \$	27.76 \$	28.31 \$	-	29.17 \$	30.48 \$	



 el. VMAAM
 Re
 MS

RESPONSABLE DE LA BIBLIOTHÈQUE							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	20.99 \$	21.51 \$	21.95 \$	23.75 \$	24.46 \$	25.56 \$	
2	21.42 \$	21.96 \$	22.39 \$	24.24 \$	24.97 \$	26.09 \$	
3	21.86 \$	22.41 \$	22.85 \$	24.74 \$	25.48 \$	26.63 \$	
4	22.31 \$	22.87 \$	23.33 \$	25.25 \$	26.00 \$	27.17 \$	
5	22.76 \$	23.33 \$	23.80 \$	25.75 \$	26.53 \$	27.72 \$	
6	23.23 \$	23.81 \$	24.29 \$	26.29 \$	27.08 \$	28.30 \$	
7	23.70 \$	24.29 \$	24.78 \$	26.82 \$	27.62 \$	28.86 \$	

TECHNICIEN.NE COMPTABLE							
	2%	2.50%	2%		3%	4.50%	
Échelon	2019	2020	2021	Équité 2021	2022	2023	2024
1	24.98 \$	25.60 \$	26.12 \$	27.40 \$	28.22 \$	29.49 \$	
2	25.49 \$	26.13 \$	26.65 \$	27.96 \$	28.79 \$	30.09 \$	
3	26.01 \$	26.66 \$	27.19 \$	28.53 \$	29.38 \$	30.70 \$	
4	26.54 \$	27.20 \$	27.75 \$	29.11 \$	29.98 \$	31.33 \$	
5	27.08 \$	27.76 \$	28.31 \$	29.70 \$	30.59 \$	31.97 \$	

2023-09-10 10:41:04:15



 WAMM





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-2019-8809

N° dossier d'accréditation : AM-2000-2487

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE LANORAIE 57, RUE LAROCHE LANORAIE QC J0K 1E0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4652 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 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2019-12-13	Nombre de salariés visés : 18	Date début : 2019-01-01 Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2019-12-23
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA MUNICIPALITÉ DE LANORAIE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4652

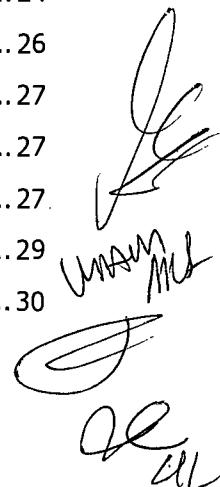
SCFP

2019 - 2024

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'V' or 'W' shape, and various cursive signatures. One signature is clearly legible as 'M. M.' and another as 'J. U.'.


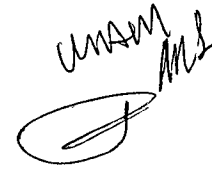

TABLE DE MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES	1
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE	5
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS	6
ARTICLE 8	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	7
ARTICLE 9	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	9
ARTICLE 10	CONGÉ MATERNITÉ.....	10
ARTICLE 11	CONGÉ PARENTAL.....	12
ARTICLE 12	SANTÉ, SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE	13
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	14
ARTICLE 14	POUVOIRS DE L'ARBITRE.....	15
ARTICLE 15	HORAIRE DE TRAVAIL ET CONDITIONS PARTICULIÈRES	15
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	17
ARTICLE 17	CONGÉS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS	18
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	20
ARTICLE 19	AFFICHAGE ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL	21
ARTICLE 20	SALAIRES.....	22
ARTICLE 21	MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE	23
ARTICLE 22	SÉCURITÉ D'EMPLOI	23
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES	24
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE À FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ.....	24
ARTICLE 25	ASSURANCES COLLECTIVES	26
ARTICLE 26	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	27
ARTICLE 27	FORMATION	27
ARTICLE 28	DISPOSITIONS DIVERSES	27
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÉTROACTIVITÉ	29
ANNEXE « A » - LISTE D'ANCIENNETÉ.....		30



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'MB' and 'AL'.

ANNEXE « B » - CLASSIFICATION ET ÉCHELON	31
ANNEXE « C » - SALAIRES.....	32
ANNEXE « D » - VÊTEMENTS ET INSTRUMENTS DE TRAVAIL	37
ANNEXE « E » - DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	38
ANNEXE « F » - AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE.....	39
ANNEXE « G » - FORMULAIRE DE COTISATIONS VOLONTAIRES (RRFS-FTQ)	40
LETTRE D'ENTENTE 2019-01	42
LETTRE D'ENTENTE (2019-02).....	44
LETTRE D'ENTENTE (2019-03).....	46
LETTRE D'ENTENTE (2019-04).....	48

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention ;
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées ;
- c) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous ;
- d) favoriser le sentiment d'appartenance et la mise en place de conditions permettant de fournir au public la qualité de services auxquels il a droit.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

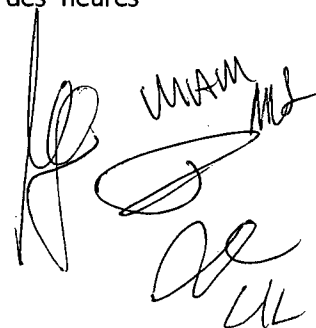
2.01 « **Employeur** » : désigne la Municipalité de Lanoraie.

2.02 « **Syndicat** » : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4562

2.03 « **Personne salariée à l'essai** » : désigne toute nouvelle personne salariée embauchée dans le but de devenir personne salariée régulière ou régulière saisonnière et qui n'a pas complété sa période d'essai. Durant cette période, l'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi de la personne salariée à l'essai sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage. Cette période d'essai est équivalente à cent-vingt (120) jours effectivement travaillés. Toutefois, si la personne salariée travaille moins d'heures par semaine que celle prévue à l'article 15.01, sa période d'essai sera de sept cents (700) heures effectivement travaillées.

2.04 « **Personne salariée régulière à temps plein** » : désigne la personne salariée embauchée à ce titre et qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 2.03 et dont la durée de la semaine régulière de travail est conforme à l'article 15.01.

2.05 « **Personne salariée régulière à temps partiel** » : désigne toute personne salariée qui a complété sa période d'essai prévu à l'article 2.03 et dont la semaine de travail est inférieure à celle prévue à 15.01. Cette personne salariée est assujettie à la convention collective, notamment au niveau des bénéfices et avantages, au prorata des heures travaillées ou payées.



2.06 « **Personne salariée temporaire** » : désigne toute personne salariée embauchée à ce titre lors d'un surcroît de travail ou pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur, avec avis de la licencier ou de la mettre à pied lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminé ou inexistant.

La personne salariée temporaire est assujettie aux dispositions de la présente convention collective mais ne bénéficie pas des dispositions des articles 24 et 25.

La personne salariée temporaire acquiert de l'ancienneté aux fins d'une liste de rappel si elle répond aux exigences normales du poste. La mise à pied se fait par ordre inverse d'ancienneté. De plus, pour tenir lieu de vacances, l'Employeur accorde à chaque personne salariée temporaire, l'équivalent du pourcentage selon l'article 8, à être versé sur chacune de ses paies. Pour tenir lieu des jours fériés prévus à la convention, l'employeur verse un pourcentage de 5,57 % à chacune de ses paies sans tenir compte des heures supplémentaires. Pour tenir lieu des jours de maladie, l'employeur verse à chaque paie un pourcentage de 4 % sans tenir compte des heures supplémentaires.

2.07 « **Personne salariée de projets spéciaux** » : désigne toute personne salariée engagée pour des projets spéciaux dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par le gouvernement et les conditions de travail de cette personne salariée 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 cette personne salariée. De plus, l'engagement de cette personne salariée ne doit pas entraîner de mise à pied des personnes salariées régulières et/ou servir à pourvoir à 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.

2.08 « **Personne salariée étudiante** » : désigne toute personne salariée étudiante pour des projets d'été d'une durée maximale de vingt (20) semaines. La convention collective ne s'applique pas à la personne salariée étudiante.

2.09 « **Personne salariée stagiaire** » : désigne une personne qui est inscrite à une école, un collège ou une université dûment reconnue par la Loi et à qui l'Employeur permet d'effectuer un stage pratique, rémunéré ou non, dans le cadre de sa formation professionnelle.

Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective et le travail confié à cette personne n'a pas pour conséquence de réduire :

- le nombre habituel de personnes salariées régulières;
- le nombre de personnes salariées en période d'essai;
- le nombre d'heures régulières de travail des personnes salariées régulières.

L'Employeur informe le Syndicat de l'identité de la personne salariée stagiaire, de la durée du stage et de la date du début de ce stage.

Le nombre de personnes salariées stagiaires est limité à un maximum de deux (2) à la fois par service.

2.10 « **Personne salariée régulière saisonnière** » : désigne toute personne salariée embauchée par la Municipalité pour combler sur une base régulière les besoins de services de la Municipalité pour une période moindre que cinquante-deux (52) semaines par année avec avis de licenciement ou de la mettre à pied lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminée ou inexistante.

La personne salariée régulière saisonnière est assujettie aux dispositions de la présente convention collective.

L'embauche de personne saisonnière salariée n'aura pas pour conséquence de réduire le nombre de personnes salariées régulières ou de causer des déplacements dans l'unité de négociation ni d'enlever aux personnes salariées régulières leur chance d'avancement.

Pour tenir lieu de vacances, l'Employeur accorde à chaque personne salariée régulière saisonnière, l'équivalent du pourcentage selon l'article 8, à être versé sur chacune de ses paies. Pour tenir lieu des jours fériés prévus à la convention, l'Employeur verse un pourcentage de 5,57 % à chacune de ses paies sans tenir compte des heures supplémentaires. Pour tenir lieu des jours de maladie, l'Employeur verse à chaque paie un pourcentage de 4 % sans tenir compte des heures supplémentaires.

2.11 « **Grief** » : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

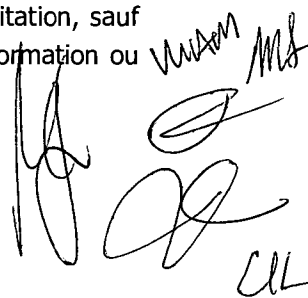
2.12 « **Jours ouvrables** » : désigne tous les jours de calendrier à l'exclusion des samedis, dimanches et des jours de fête chômés et payés prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis le 28 mai 2004 par la Commission des relations du travail au Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 4652).

3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.

3.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront aucun emploi, tâche ou travail régi par la présente convention collective ou par le certificat d'accréditation, sauf pour le contremaître des travaux publics en cas de situation d'urgence, de formation ou manque de main-d'œuvre.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, a smaller signature, and the initials 'MLB' and 'CLL'.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

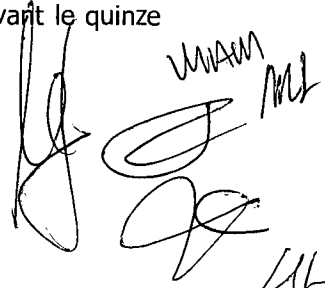
- 4.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les dispositions de la présente convention.
- 4.02 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque qui est en fait partie est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés prévus dans la charte des droits et libertés de la personne.
- 4.04 L'Employeur peut utiliser des personnes pour effectuer certains travaux lorsque ces personnes doivent effectuer des travaux compensatoires ou des services communautaires. Dans un tel cas, l'Employeur informe le Syndicat de l'identité des personnes et du nombre d'heures de services compensatoires ou de travaux communautaires que les personnes doivent effectuer. Ces personnes ne sont pas rémunérées et n'ont pas droit aux bénéfices de la convention collective.

L'utilisation de ces personnes ne doit pas avoir pour conséquence de réduire :

- le nombre habituel de personnes salariées régulières;
- le nombre de personnes salariées en période d'essai;
- le nombre d'heures régulières de travail des personnes salariées régulières.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque personne salariée, 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 l'Employeur au moins quinze (15) jours francs avant la date prévue pour l'entrée en vigueur.
- 5.02 Toute personne salariée assujettie aux présentes doit, dès son embauche, signer une carte de membre et une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixé par le Syndicat sur un formulaire prévu à l'annexe « F ».
- 5.03 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauche de toute personne salariée, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat, et à remettre ces montants et une liste au trésorier du Syndicat par chèque avant le quinze (15) de chaque mois.



- 5.04 Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 5.06 L'Employeur informe le Syndicat du nom des nouvelles personnes salariées comprises dans l'unité de négociation sur le rapport mensuel de remise des cotisations syndicales.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

- 6.01 Le conseiller syndical représentant la centrale syndicale a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.
- 6.02 Une personne salariée désignée par le Syndicat comme représentant autorisé peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes: congrès, colloques, stages d'études, toute autre rencontre des représentants syndicaux à des fins professionnelles, selon les conditions prévues au présent article.
- 6.03 Le permis d'absence doit être demandé par le Syndicat au directeur général au moins cinq (5) jours avant la date d'absence en utilisant le formulaire prévu à l'annexe « E ». L'Employeur accorde à l'intention de l'ensemble des personnes salariées une banque trente-cinq (35) heures rémunérées par année civile et de trente-cinq (35) heures sans solde aux fins des activités syndicales énumérées à la clause 6.02.
- 6.04 Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront pendant les heures régulières de travail, dans la mesure du possible. L'Employeur convient qu'au plus, deux (2) personnes salariées pourront assister à la rencontre.
- Les personnes salariées auront droit à une rémunération à leur taux de salaire régulier pour la durée des rencontres conjointes, avec un minimum d'une (1) heure payable pour chaque rencontre. Ce temps payable peut être payé ou repris après entente avec l'Employeur.
- 6.05 L'Employeur autorisera une absence sans perte de leur salaire régulier pour permettre à toute personne salariée dont la présence est requise pour témoigner lors d'un arbitrage ou d'une audience à CLP, de s'absenter pour la durée de son témoignage.
- 6.06 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des personnes salariées désignées comme ses représentants autorisés ou officiers. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la modification.

- 6.07 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher aux endroits convenus (hôtel de ville et garage municipal), les avis de convocation à ses assemblées. Tout autre avis doit avoir été approuvé par l'Employeur avant d'être affiché.
- 6.08 Les conseillers externes de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS

7.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La Journée nationale des patriotes;
- La fête nationale;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;

La période du 24 décembre au 2 janvier, inclusivement, est chômée et payée.

Les personnes salariées cols blancs seront en congé du 23 décembre au 3 janvier inclusivement, sans ajout de jours de fête chômés et payés prévus à l'article 7.01.

Si l'un des jours fériés précités intervient un samedi ou dimanche qui n'est pas un jour habituellement ouvrable pour une personne salariée, il sera alors reporté à un jour ouvrable précédent ou jour ouvrable suivant, au choix de l'Employeur.

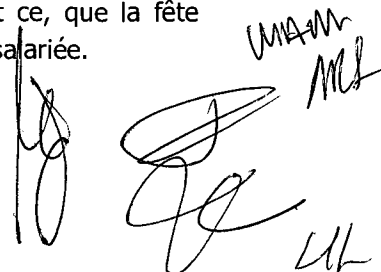
7.02 Si l'un des jours précités intervient durant les vacances de la personne salariée, celle-ci bénéficie d'une remise du jour férié à une autre date convenue avec l'Employeur.

Les jours précités à l'article 7.01 ne sont pas reportés si la personne salariée est en congé maladie, maternité, parental ou sans solde.

7.03 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit être à son poste le jour ouvrable entier qui précède et le jour ouvrable entier qui suit le jour férié à moins que son absence ne soit justifiée en vertu de la présente convention.

7.04 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour une personne salariée régulière dont la semaine normale de travail est de vingt-huit (28) heures ou plus, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier.

Pour une personne salariée régulière dont la semaine de travail est moins de vingt-huit (28) heures, elle a droit de recevoir pour chaque fête, l'indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de la fête sans tenir compte des heures supplémentaires, et ce, que la fête coïncide avec un jour habituellement ouvrable ou non pour la personne salariée.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'MAM', 'ML', and 'LL'.

- 7.05 Si une personne salariée régulière est tenue de travailler l'un des jours cités à l'article 7.01, l'Employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, lui verse l'indemnité prévue à la clause 7.04. Dans un tel cas, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, reprendre congé à une autre date et une indemnité pour la fête prévue à la clause 7.04 lui est alors versée au moment où elle prend ce congé.
- 7.06 Si l'un des jours de fête chômés et payés prévus à l'article 7.01 coïncide avec un vendredi pendant lequel la personne salariée a un horaire se terminant le vendredi à midi, celle-ci aura droit d'accumuler la différence des heures qu'elle aurait travaillé durant sa journée régulière de travail.

ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 8.02 Les congés annuels seront accordés par ordre d'ancienneté.
- 8.03 Toute personne salariée couverte par les présentes a droit, selon l'ancienneté accumulée au 31 décembre de l'année précédente :
- a) si elle a moins d'une (1) année d'ancienneté, à une (1) journée par mois travaillé au complet avec un maximum de dix (10) jours et une indemnité égale à 4 % du salaire gagné pendant la période de référence;
 - b) si elle a une (1) année d'ancienneté, à deux (2) semaines de congé annuel avec une indemnité égale à 4 % du salaire gagné pendant la période de référence;
 - c) si elle a trois (3) années d'ancienneté, à trois (3) semaines de congé annuel payé avec une indemnité égale à 6 % du salaire gagné pendant la période de référence;
 - d) si elle a neuf (9) années d'ancienneté, à quatre (4) semaines de congé annuel payé avec une indemnité égale à 8 % du salaire gagné pendant la période de référence;
 - e) si elle a quatorze (14) années d'ancienneté, à cinq (5) semaines de congé annuel payé avec une indemnité égale à 10 % du salaire gagné pendant la période de référence;
 - f) si elle a vingt (20) années d'ancienneté, cinq (5) semaines et un (1) jour de congé annuel payé avec une indemnité égale à 10,4 % du salaire gagné pendant la période de référence;
 - g) si elle a vingt-un (21) années d'ancienneté, cinq (5) semaines et deux (2) jours de congé annuel payé avec une indemnité égale à 10,8 % du salaire gagné pendant la période de référence;

- h) si elle a vingt-deux (22) années d'ancienneté, cinq (5) semaines et trois (3) jours de congé annuel payé avec une indemnité égale à 11,2 % du salaire gagné pendant la période de référence;
- i) si elle a vingt-trois (23) années d'ancienneté, cinq (5) semaines et quatre (4) jours de congé annuel payé avec une indemnité égale à 11,6 % du salaire gagné pendant la période de référence;
- j) si elle a vingt-quatre (24) années d'ancienneté, six (6) semaines de congé annuel payé avec une indemnité égale à 12 % du salaire gagné pendant la période de référence;

8.04 Le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence et ne peut être monnayé sauf dans le cas prévu à l'article 8.08.

8.05 La période de congé annuel est fixée par l'Employeur en tenant compte des besoins de chaque service et du choix de chacune des personnes salariées exprimé par ordre d'ancienneté dans leur service respectif. L'Employeur n'est pas tenu de permettre à plus d'une personne salariée par service de s'absenter en même temps pour les vacances. Pour les vacances qui doivent être prises entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin, la préférence de chacune des personnes salariées doit être exprimée au bureau du directeur général au plus tard le 1^{er} décembre. Pour les vacances qui doivent être prises entre le 1^{er} juin et le 31 décembre, la préférence de chacune des personnes salariées doit être exprimée au bureau du directeur général au plus tard le 1^{er} mai.

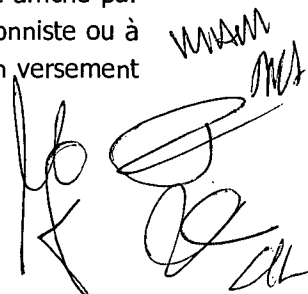
Lors d'un premier choix pour chacune des périodes, la personne salariée peut au maximum choisir deux (2) semaines consécutives de vacances. Lorsque toutes les personnes salariées ont complété ce premier choix, les personnes salariées peuvent faire un choix additionnel d'une troisième semaine de vacances qui peut être accolée aux deux (2) semaines qui lui ont été octroyées si cette semaine est disponible.

Un maximum de cinquante pour cent (50%) des personnes salariées, par département service, peuvent s'absenter en même temps

La demande d'une troisième semaine de vacances ne peut être refusée sans motif valable. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu d'autoriser plus de trois (3) semaines de vacances, par personne salariée, durant la période estivale.

Si la personne salariée n'a pas effectué de choix de vacances selon les dispositions qui précèdent, celle-ci pourra prendre ses vacances aux dates qui seront convenues entre lui et l'Employeur, mais qui ne pourront affecter les dates des vacances des autres personnes salariées.

Un calendrier des périodes de congé annuel payé par ordre d'ancienneté est affiché par l'Employeur. L'Employeur n'est pas tenu de permettre à la secrétaire-réceptionniste ou à la technicienne comptable de prendre des vacances la semaine précédant un versement



de taxes, la journée d'un de ces versements ou dans la semaine précédant l'envoi de la taxation annuelle.

8.06 Le versement de la paie du congé annuel payé est effectué avant le départ de la personne salariée pour le nombre de semaines équivalent à son absence.

8.07 En cas de cessation d'emploi, la personne salariée a droit, compte tenu des jours de congé annuel déjà pris, à une indemnité compensatoire égale au pourcentage des vacances prévues à l'article 8.03, selon son ancienneté.

Aux fins des présentes, l'expression « salaire brut » comprend le montant payé à titre de solde du crédit annuel de congés de maladie.

8.08 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date fixée, à la suite d'un accord entre elle-même et l'Employeur. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre un certificat médical si l'Employeur l'exige.

Si la personne salariée ne peut reprendre ses vacances avant la fin de la période de référence, elle peut reporter une semaine de vacances à l'année suivante et les semaines de vacances non prises et qui ne peuvent être reportées lui sont alors payées.

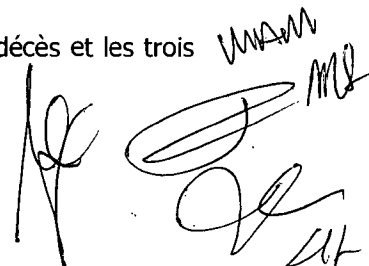
ARTICLE 9 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

9.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier. De plus, ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour d'absence prévu à la convention collective.

9.02 **Dans les cas de décès :**

- a) du conjoint ou de son enfant ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs si son enfant ou l'enfant de son conjoint cohabite avec la personne salariée ou quatre (4) jours ouvrables consécutifs s'il ne cohabite pas avec la personne salariée;
- b) père, mère, frère, sœur, petit-enfant, la personne salariée a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables commençant à la date du décès et se terminant le jour des funérailles;
- c) grand-père, grand-mère, père ou mère du conjoint, gendre et bru, beau-frère, belle-sœur : un (1) jour ouvrable entre la date du décès et le jour des funérailles inclusivement;

Les congés stipulés au paragraphe a) doivent être pris entre le jour du décès et les trois (3) jours qui suivent les funérailles inclusivement.



Dans tous les cas, la personne salariée doit fournir une preuve attestant qu'elle a assisté aux funérailles.

9.03 Dans les cas de mariage :

a) de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable, la personne salariée peut prendre ce congé le jour de son choix durant la semaine qui précède ou qui suit son mariage;

b) de son enfant, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable sans salaire.

9.04 La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible. Le ou les jours de congé prévus au présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec quelque autre jour de congé, de vacances ou d'absence prévu dans la présente convention collective.

9.05 Sauf si une personne salariée a déjà un congé de maternité, une personne salariée peut s'absenter du travail, cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premiers jours d'absence sont rémunérés si le salarié justifie soixante (60) jours de service continu.

Le congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris, après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée d'un enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou le cas échéant, l'interruption de la grossesse.

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

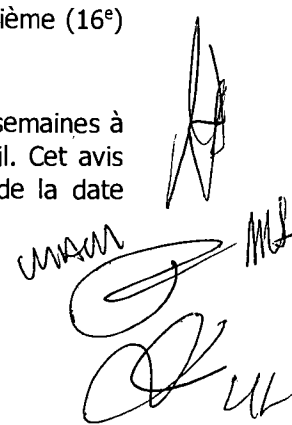
ARTICLE 10 CONGÉ MATERNITÉ

10.01 Une personne 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 personne salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

10.02 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues. Seules les vacances s'accumulent durant ces dix-huit (18) semaines.

10.03 Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

10.04 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.



L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

10.05 L'Employeur sera tenu 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.

10.06 À partir de la sixième (6^e) 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.

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.

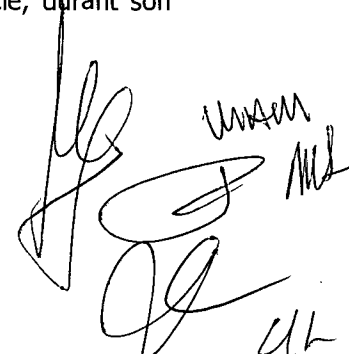
10.07 L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

10.08 Les clauses qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

10.09 **Cas spéciaux :**

- a) 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;
- b) 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- c) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé spécial.

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.



10.10

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.

Les dispositions de l'article 8.08 s'appliquent à ce report.

10.11

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.

ARTICLE 11 CONGÉ PARENTAL

11.01

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

11.02

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée 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 (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

11.03

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur 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.

11.04

Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 10.08 et 11.02 ou par un règlement pris en vertu de l'article 11.03 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

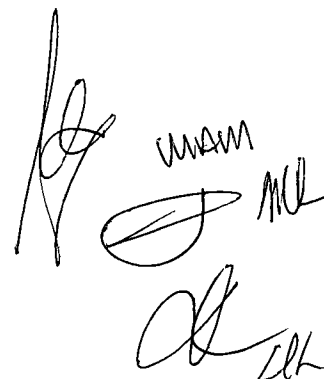
11.05

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.

11.06

À la fin d'un congé parental ou d'un congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition dudit poste si elle avait alors été au travail.



- 11.07 Dans tous les cas de congé parental, la personne salariée conserve son ancienneté et ses années de service et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère la convention collective à la condition qu'elle contribue aux différents régimes, à l'exception des articles suivants de la présente convention :
- Article 7 – Jours fériés;
 - Article 8 – Congés annuels payés;
 - Article 17 – Congés de maladie et/ou congés personnels.

ARTICLE 12 SANTÉ, SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE

- 12.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

Les personnes salariées 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.

- 12.02 Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.

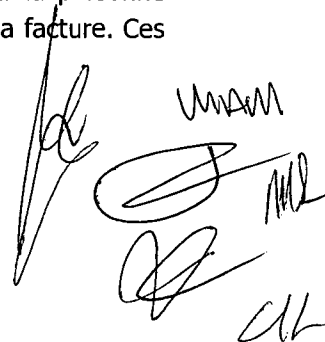
- 12.03 L'Employeur fournit aux personnes salariées les appareils spéciaux de protection requis par la Loi pour la protection des personnes salariées. Les vêtements ou articles suivants sont disponibles au garage municipal ou à l'hôtel de ville, selon le cas:

- Costume de pluie;
- Bottes d'eau;
- Gants de travail adaptés à la saison (au besoin);
- Mitaines doublées et imperméables (au besoin);
- Salopette;
- Chapeau de sécurité;
- Dossard;
- Couvre-chaussures pour chaussures de sécurité;
- Un manteau d'hiver remplacé à chaque deux (2) ans pour le salarié régulier à temps plein et remplacé à chaque quatre (4) ans pour le salarié saisonnier et l'inspecteur(trice) en bâtiment et en environnement.

- 12.04 Le port des vêtements et des équipements fournis par l'Employeur est obligatoire. Ces vêtements et équipements doivent être utilisés exclusivement dans le cadre du travail exécuté pour l'Employeur.

- 12.05 L'Employeur paie un montant pour l'achat de chaussures de sécurité, une fois l'an, pour la personne salariée régulière du service des travaux publics, sur présentation de la facture. Ces chaussures seront remplacées, au besoin.

L'Employeur paie un montant pour l'achat de chaussures de sécurité pour la personne salariée du service d'urbanisme et en environnement, sur présentation de la facture. Ces chaussures seront remplacées, au besoin.



Le montant maximum pour l'année 2019, est de deux cents dollars (200 \$). Le montant maximum pour l'année 2020 est de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$). Le montant maximum pour l'année 2021 et suivantes est de deux cent vingt-cinq dollars (250 \$).

12.06 Il incombe à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail, dans la mesure du possible.

L'Employeur donne les premiers soins à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu elle la fait transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

12.07 Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

13.01 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.

13.02 Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.

13.03 Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au directeur général dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief.

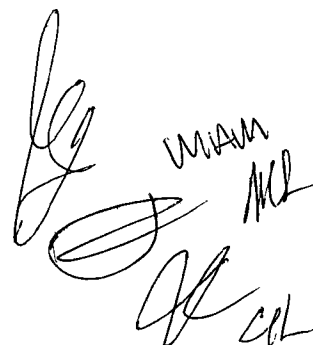
13.04 La Municipalité doit répondre dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

13.05 Si le Syndicat décidait de déférer le grief à l'arbitrage, il doit le faire par écrit, avec copie à l'Employeur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur ou suivant l'expiration du délai pour répondre, selon l'article 13.04.

13.06 Les délais prévus au présent article sont de déchéance et la procédure décrite ci-dessus est de rigueur, à moins que les parties décident par entente mutuelle écrite de les modifier.

13.07 Les représentants de l'une ou l'autre des parties peuvent tenter de régler un grief dans le cadre d'une rencontre du comité des relations de travail.

13.08 L'arbitre de griefs est compétent pour procéder à l'audition d'un grief contestant le congédiement administratif d'une personne salariée.



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'MIAM', 'MR', and 'CEL'.

ARTICLE 14 POUVOIRS DE L'ARBITRE

14.01 Suite à la référence à l'arbitrage, l'un des trois arbitres suivants sera choisi par alternance :

Johanne Cavé;
Jean-François Lemay;
Jean-Pierre Lussier.

Si aucun de ces arbitres ne peut entendre les parties dans un délai de six (6) mois, l'une ou l'autre des parties peut alors demander la nomination d'un autre arbitre et si les parties ne peuvent alors s'entendre sur le choix d'un autre arbitre, l'une des parties peut demander au Ministre du travail de désigner un arbitre.

14.02 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Lanoraie.

14.03 En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, 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 ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

14.04 Dans les cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre pourra maintenir la décision de l'Employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par l'Employeur à la personne salariée, de tout traitement perdu par cette dernière ainsi que de tous ses avantages et ses droits, et accorder un montant pour tout préjudice subi, déductions faites de toute somme que la personne salariée pourra avoir gagnée entre temps.

14.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

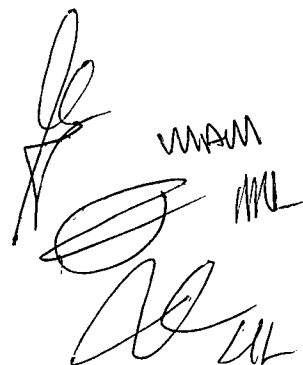
14.06 L'arbitre communiquera sa décision aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.

14.07 Chaque partie assume ses propres frais d'honoraires et dépenses. Par ailleurs, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 15 HORAIRE DE TRAVAIL ET CONDITIONS PARTICULIÈRES

15.01 a) La semaine normale de travail des personnes salariées de bureau (col blanc) est de trente-cinq (35) heures, réparties en quatre jours et demi (4 ½) de la façon suivante :

du lundi au jeudi de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 45
et le vendredi de 8 h à 12 h



- b) La semaine normale de travail des personnes salariées régulières au service des travaux publics (col bleu) est de quarante (40) heures réparties en quatre jours et demi de la façon suivante :

du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h 45
et le vendredi de 7 h à 12 h

Durant la période d'hiver, la journée régulière de travail pourra être devancée de deux (2) heures à la demande de l'Employeur pour répondre à des exigences climatiques, ou lors d'opérations de déneigement. La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, débutera deux (2) heures avant sa journée régulière sera réputée être en temps supplémentaire après quatorze heures quarante-cinq 14 h 45 et l'article 16.03 a) s'appliquera.

- c) Pour les personnes salariées régulières saisonnières, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures en raison de huit (8) heures consécutives par jour et s'étend du dimanche au samedi, selon les demandes et les besoins de l'Employeur.
- d) La semaine normale de travail de la personne salariée responsable de la bibliothèque et loisirs est de 35 heures.

La semaine normale de travail de la personne salariée préposée à la bibliothèque est de quinze (15) heures, minimum.

La personne salariée responsable de la bibliothèque peut être appelée à travailler sur un horaire différent, pendant les heures d'ouverture de la bibliothèque, selon les besoins du service des loisirs et ce, à la discrétion de l'Employeur.

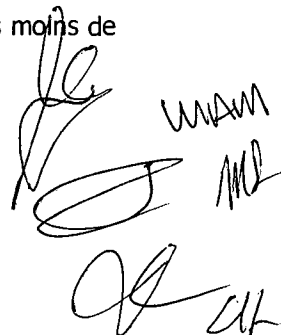
- e) La semaine normale de travail de la personne salariée à l'entretien ménager est établie selon les besoins du service.
- f) L'horaire de travail du surveillant ainsi que du journalier parcs et espaces verts est variable en fonction de la température et des besoins de l'Employeur.

La semaine de travail s'étend du dimanche au samedi avec un maximum de dix (10) heures par jour et un maximum de quarante (40) heures par semaine, le tout à taux régulier, incluant la période de repas.

15.02

- a) Conditions de travail reliées au poste de brigadier scolaire :

1. La personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective en vigueur au prorata des heures travaillées.
2. La personne salariée n'aura aucune diminution salariale lors de la fermeture d'établissement scolaire, lors des journées de tempête, ou toute autre situation hors de son contrôle, à l'exception d'une situation ou condition personnelle.
3. L'horaire de travail sera établi par l'Employeur, mais ne sera jamais moins de deux (2) heures par jour travaillé.
4. L'Employeur fournit les vêtements prévus à l'annexe « D ».



b) Conditions de travail reliées au poste d'horticultrice

1. La personne salariée saisonnière bénéficie des avantages de la convention collective en vigueur au prorata des heures travaillées, et ce, pour une période minimale de six (6) mois de travail par année.
2. La semaine de travail s'étend du dimanche au samedi avec un maximum de huit (8) heures par jour et un maximum de quarante (40) heures par semaine, le tout à taux régulier, incluant la période de repas.
3. L'Employeur versera l'équivalent d'une paie hebdomadaire de trente-deux (32) heures à la personne salariée même si celle-ci n'a pas atteint ce nombre d'heures.
4. Cependant, si la personne salariée travaille plus de trente-deux (32) heures, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures dans une même semaine, les heures excédant trente-deux (32) heures seront accumulées à taux régulier dans la banque prévue à l'article 16.05.
5. Toutefois, si la personne salariée travaille plus de quarante (40) heures dans une même semaine, les heures excédant quarante (40) heures seront accumulées dans la banque prévue à l'article 16.05 et au taux indiqué à l'article 16.03.

15.03 La personne salariée bénéficie d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes en avant-midi si elle travaille un avant-midi complet (minimum 3 heures) et d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes en après-midi si elle travaille un après-midi complet (minimum 3 heures). Les pauses doivent être prises à tour de rôle par les personnes salariées pour assurer la continuité du service.

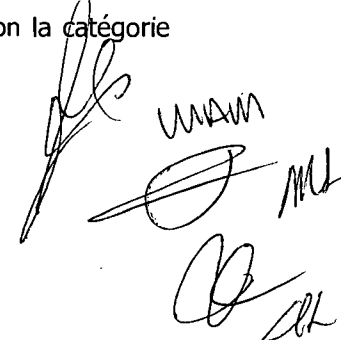
ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Le travail exécuté, à la demande expresse de l'Employeur, par une personne salariée en surplus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en surplus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, tel que prévu à l'article 15, est considéré comme du temps supplémentaire.

16.02 Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire, sauf dans les cas d'urgence ou lors d'opérations de déneigement.

16.03 a) La personne salariée qui effectue du travail supplémentaire est rémunérée à taux et demi pour chaque heure ainsi travaillée, du dimanche au samedi et à taux double les jours fériés, à moins que le travail supplémentaire ne soit remis en temps selon la procédure prévue à l'article 16.05.

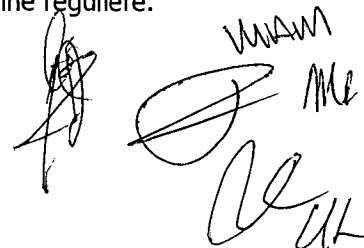
b) La personne salariée qui travaille un jour de repos hebdomadaire est rémunérée comme suit : à taux et demi pour les 7 ou 8 premières heures selon la catégorie d'emploi et à taux double un jour férié.



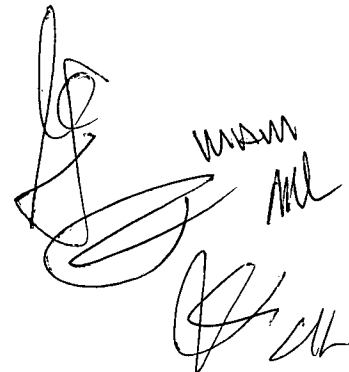
- c) Le temps requis pour une rencontre avec le conseil municipal à laquelle la personne salariée doit participer à l'extérieur de l'horaire ci-avant prévu, constitue du temps supplémentaire et lui est payé à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour la durée de sa présence avec le conseil municipal.
- 16.04 a) La personne salariée qui est tenue de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire, est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire. Par ailleurs, si la personne salariée est rappelée plus d'une (1) fois au cours de ladite période de trois (3) heures, elle n'a droit de recevoir qu'une fois le minimum de trois (3) heures, sauf si la durée réelle du travail excède trois (3) heures auquel cas elle reçoit le paiement du nombre d'heures réellement effectuées.
- b) Malgré ce qui précède, la personne salariée qui est requise de travailler, durant sa période de dîner prévue à l'article 15.01, aura droit à une (1) heure au taux et demi et reprendra, à la fin de son travail, le temps raisonnable afin de prendre sa période du dîner.
- 16.05 À la demande de la personne salariée, le travail supplémentaire peut faire l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente au lieu d'être monnayé. Une personne salariée des travaux publics ne peut, au cours d'une année, accumuler l'équivalent de plus de quatre-vingts (80) heures à reprendre. En ce qui concerne les personnes salariées des bureaux, elles ne peuvent, au cours d'une année, accumuler l'équivalent de plus de soixante-dix (70) heures à reprendre. La reprise du temps accumulé peut se faire après entente préalable avec l'employeur. Le temps accumulé peut aussi être repris au cours d'une semaine où le nombre d'heures de travail à effectuer est inférieur au nombre d'heures de la semaine régulière. Au 31 décembre d'une année, toutes les heures accumulées qui n'ont pas été reprises doivent être payées à la personne salariée.
- 16.06 Au service des travaux publics, 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.
- Pour chaque période de trois (3) heures de travail supplémentaire, additionnelle à la période prévue au premier alinéa, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de traitement.
- 16.07 Les heures supplémentaires de travail sont réparties par service en tenant compte de l'ancienneté des personnes salariées à l'intérieur du service.

ARTICLE 17 CONGÉS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS

- 17.01 À compter de la signature de la présente convention, une personne salariée régulière à temps plein accumule 5/6 de jour de congé de maladie et/ou de congé personnel par mois de service entre la fin de la période de probation et la fin de l'année de calendrier.
- Une personne salariée régulière à temps partiel accumule des jours de congé de maladie ou de congé personnel de la même façon, mais au prorata du nombre d'heures travaillées dans une semaine par rapport au nombre d'heures de la semaine régulière.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. The initials 'MAM' are written above the middle signature, and 'Me' is written to its right. The signature on the right appears to be 'C. H.'.

- 17.02 Une personne salariée régulière à temps plein aura droit à une banque de congés de maladie et/ou de congés personnels de dix (10) jours.
- Pour une personne salariée régulière à temps partiel, sa banque est créditée d'un nombre de jours au prorata des heures hebdomadaires travaillées par rapport à la semaine régulière.
- Ces congés ne s'accumulent pas lorsque la personne salariée sera en congé de maladie, maternité, parentale, sans solde, etc.
- 17.03 La personne salariée régulière à temps plein ou régulière à temps partiel qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie et/ou congé personnel auxquels elle a droit, reçoit, à la dernière paie de chaque année ou au plus tard le 31 décembre de chaque année, le paiement à son taux régulier des jours ainsi accumulés et non utilisés.
- 17.04 Les congés personnels peuvent être pris en journées ou en demi-journées, sauf s'il s'agit pour une visite médicale ou un examen relié à la grossesse. Un congé personnel peut être pris qu'un seul jour à la fois, mais si la personne salariée régulière à temps plein désire prendre plus d'un jour de congé personnel à la fois, elle devra obtenir une autorisation du directeur général.
- 17.05 Pour tout congé personnel, la personne salariée s'entend, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance avec son directeur de service.
- 17.06 La personne salariée devra produire à la demande de son supérieur immédiat ou du directeur général, un certificat médical de son médecin traitant pour toute absence de plus de trois (3) jours prévus consécutifs. Par ailleurs, dans le cas d'absence pour cause de maladie le jour ouvrable programmé précédent ou le jour ouvrable prévu suivant un congé férié prévu à l'article 7.01, ou le jour ouvrable prévu précédent le début d'une période de vacances de la personne salariée, cette dernière doit fournir un certificat médical.
- 17.07 En congé de maladie et/ou en congé personnel, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour les heures régulières de sa journée, et ce jusqu'à concurrence du nombre de jours de maladie auxquels la personne salariée a droit.
- 17.08 En cas de départ volontaire ou de congédiement d'une personne salariée, l'Employeur établira la proportion du crédit auquel une personne salariée a droit en fonction du nombre de mois d'emploi dans l'année en cours. Selon le cas, l'Employeur remboursera à la personne salariée le solde non utilisé du crédit ainsi calculé et auquel la personne salariée a droit, ou la personne salariée remboursera à l'Employeur la partie de crédit utilisé à laquelle il n'avait pas droit, et ce, au taux de salaire de la personne salariée en vigueur au moment de son départ.
- 17.09 La personne salariée, candidate à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi électorale applicable. Cette personne salariée n'a pas droit aux avantages sociaux prévus à la convention collective tant que durera son congé sans solde.



ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période d'essai prévue à l'article 2.03 de la présente convention collective. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée soit en jours, en semaines, en mois ou en années. L'ancienneté est alors établie rétroactivement à la date du début de la période d'essai qui a permis à la personne salariée de se qualifier comme personne salariée régulière.

La personne salariée temporaire acquiert de l'ancienneté en jours travaillés. L'ancienneté des personnes salariées temporaires ne vaut qu'entre les personnes salariées temporaires. Lorsqu'une personne salariée temporaire devient une personne salariée régulière, son ancienneté est alors convertie sur la base d'un mois pour chaque vingt (20) jours travaillés accumulés comme personne salariée temporaire et une date d'ancienneté lui est alors accordée en reculant selon le nombre de mois ainsi obtenu.

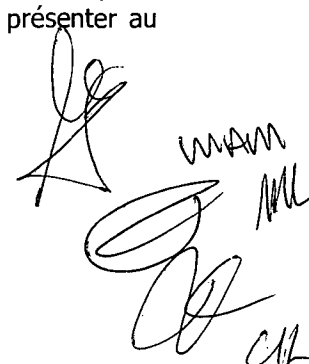
La personne salariée étudiante n'acquiert pas d'ancienneté pendant qu'elle travaille.

18.02 Aux fins du présent article, les absences prévues dans la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation pour une personne salariée régulière.

18.03 L'annexe « A » constitue la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

18.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

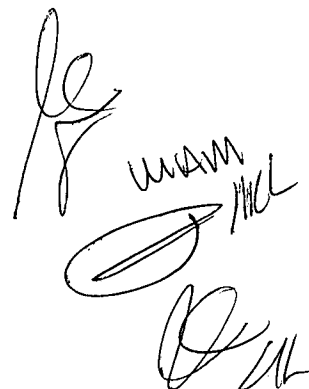
- a) départ volontaire suite à une démission ou à une retraite;
- b) congédiement disciplinaire ou administratif à moins que ce congédiement n'ait été annulé dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision arbitrale;
- c) absence du travail pour une période non autorisée de cinq (5) jours ouvrables à moins d'une raison valable dont la preuve incombe à la personne salariée;
- d) absence du travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant trente-six (36) mois continus; retour au travail suivi d'un départ du travail pour la même raison médicale dans les deux (2) semaines du retour au travail ne constitue pas une interruption de la période d'absence;
- e) mise à pied pour une période égale à l'ancienneté accumulée au début de la mise à pied avec un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- f) défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de rappel au travail à moins de raison valable de ne pas se présenter au travail, dont la preuve incombe à la personne salariée.



- 18.05 L'Employeur affiche, chaque année, pendant cinq (5) jours ouvrables, à partir du 30 janvier, la liste d'ancienneté à jour des personnes salariées régulières comprises dans l'unité de négociation. L'annexe « A » est automatiquement amendée par l'ajout d'une nouvelle personne salariée régulière ou par toute autre correction convenue entre les parties.
- 18.06 Une personne salariée qui, sans avoir quitté le service de la Municipalité (remplacement comme cadre ou gestionnaire), revient dans la présente unité de négociation après en avoir été exclus moins de douze (12) mois, cumule les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de ladite unité.

ARTICLE 19 AFFICHAGE ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01 L'Employeur affiche sur un babillard à un endroit bien en vue, tout poste vacant ou nouveau compris dans l'unité de négociation qu'il désire pourvoir. La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables.
- 19.02 La personne salariée intéressée à soumettre sa candidature doit soumettre une demande écrite à l'Employeur. Cette demande doit être reçue par l'Employeur, au plus tard avant 16 h la dernière journée de l'affichage.
- 19.03 La personne salariée à qui le poste est attribué, bénéficie d'une période d'essai d'une durée de trente (30) jours ouvrables travaillés. Si la personne salariée n'est pas confirmée dans son nouveau poste par l'Employeur, ou si elle ne désire pas conserver son nouveau poste, elle est alors replacée à son ancien poste, sans perte d'aucun droit afférent audit poste.
- Il est loisible à la personne salariée absente du travail de soumettre sa candidature dans le délai imparti par l'entremise du Syndicat.
- 19.04 Une personne salariée qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs.
- 19.05 La procédure d'affichage prévue au présent article ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 19.06 La personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.07 Le poste vacant, temporairement vacant ou nouveau est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'elle réponde aux exigences normales du poste.
- 19.08 Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are three distinct signatures: a large, stylized one at the top, and two smaller ones below it, one of which appears to be 'WAM' and another 'MCL'.

19.09 La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion, si elle y était affectée régulièrement, a droit à une majoration de salaire de dix pour cent (10 %), à la condition que cette affectation soit d'une durée minimale d'une demi-journée, sans dépasser le taux de l'échelon supérieur de cette fonction. Par ailleurs, la présente disposition ne s'applique pas à la technicienne comptable qui est appelée à faire certains travaux de comptabilité pendant les vacances de la directrice du service des finances et à la préposée à la bibliothèque durant les congés annuels de la responsable bibliothèque.

19.10 Aux fins du présent article, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste, le tout en tenant compte des dispositions de la clause 19.06.

19.11 Lorsqu'une personne salariée est promue de façon permanente à une fonction appartenant à une classe salariale supérieure, elle a droit au salaire horaire de l'échelon dans sa nouvelle fonction qui lui assure une majoration de dix pour cent (10 %), sans dépasser l'échelon supérieur de sa nouvelle fonction.

Par la suite, la progression dans les échelons s'effectue à la date anniversaire de la promotion de façon permanente à une fonction appartenant à une classe salariale supérieure pour une personne salariée régulière à temps plein, ou elle s'effectue pour les autres personnes salariées, lorsque la personne a accumulé 1820 heures régulières de travail ou 2080 heures régulières de travail, selon le cas, à compter de la date de la promotion permanente.

ARTICLE 20 SALAIRES

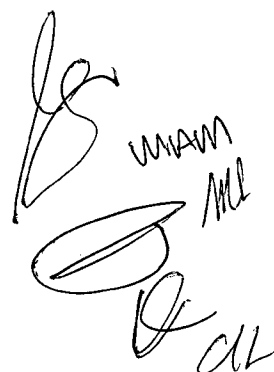
20.01 Les taux de salaires des personnes salariées assujetties aux présentes apparaissent à l'annexe « C » lequel fait partie intégrante de la présente convention collective.

20.02 Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle créée après la date de la signature de la présente convention est établi, après discussion avec le Syndicat en tenant compte des taux de salaires déjà en vigueur chez l'Employeur pour des fonctions de nature similaire. À défaut d'entente, l'Employeur applique le taux proposé et il sera loisible au Syndicat de déférer le litige à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le désaccord. Le titre de cette nouvelle fonction est ipso facto ajouté à l'annexe « C ».

20.03 L'échelon n'a rien à voir avec l'ancienneté. Toutes les personnes salariées sont assujetties à la progression des échelons prévus aux échelles salariales de l'annexe « C ».

La progression dans les échelons se fait tous les ans, à l'anniversaire de la date d'entrée en service de la personne salariée, jusqu'à l'atteinte de l'échelon supérieur de la classification, sous réserve des dispositions de l'article 19.11 lors de l'obtention d'une promotion.

Une personne salariée ne peut progresser de plus d'un échelon par année.



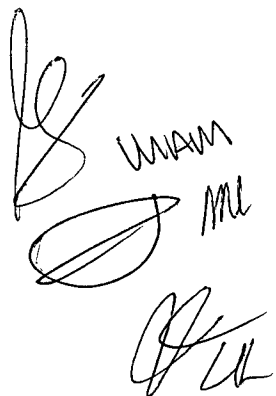
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'UNAM', 'MLC', and 'DL'.

ARTICLE 21 MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE

- 21.01 La paie est remise à la personne salariée, par dépôt direct au cours de la journée du jeudi, selon la pratique en vigueur à la date de signature de la convention.
- 21.02 Le talon du chèque de paie est remis selon les modalités prévues à la clause 21.01, à la réception, sous enveloppe scellée et le bulletin de paie comporte les renseignements suivants :
- nom de l'Employeur;
 - nom et prénom de la personne salariée;
 - les heures payées au taux normal;
 - les heures payées au taux supplémentaire;
 - la période de travail qui correspond au paiement;
 - la nature et le montant des déductions opérées;
 - le montant du salaire net;
 - les jours maladie cumulés;
 - les vacances;
 - les heures cumulées.
- 21.03 Lors d'une cessation d'emploi, la personne salariée reçoit le salaire auquel elle a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie, déductions faites des sommes qu'elle peut alors devoir à l'employeur. En cas de congédiement, ses effets personnels lui sont remis sans délai.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 22.01 Aucune personne salariée régulière dont le nom apparaît à l'annexe « A » à la date de la signature de la convention ne sera licenciée ni mise à pied et ne subira de baisse de salaire ou subir une réduction de la semaine normale de travail suite à l'attribution de contrat ou par bénévolat pour travail habituellement attribué par des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation ou suite et/ou à l'occasion d'un manque de travail, d'améliorations techniques ou technologiques, de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif (raison administrative) de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail. Cette protection est valable uniquement pour les personnes spécifiquement identifiées à l'annexe « A » et ne vaut pas pour le remplaçant de l'une de ces personnes ou pour toute autre personne embauchée après la signature de la présente convention.
- 22.02 Dans l'éventualité d'un regroupement entre la Municipalité et une autre corporation municipale, les personnes salariées régulières à temps plein et les personnes salariées régulières à temps partiel deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation. Elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et ne peuvent être licenciées du seul fait de ce regroupement.



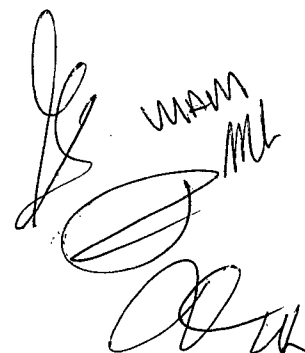
Handwritten signatures and initials, including the name 'WIAM' and 'ME'.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

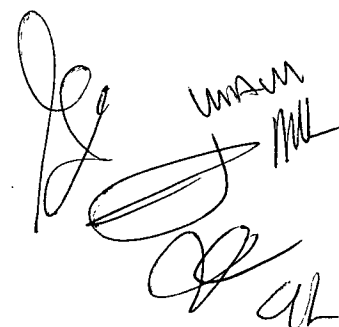
- 23.01 L'Employeur avise par écrit la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire, avec copie au Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent les faits donnant lieu à la mesure disciplinaire, sinon dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.
- 23.02 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.
- 23.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 23.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée ainsi qu'un congédiement, lorsque réintégrée.
- 23.05 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée, ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a pas eu d'autre mesure versée à son dossier. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au Syndicat. Sur rendez-vous, une personne salariée peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur pendant les heures régulières de bureau.

ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE À FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ

- 24.01 Toutes les personnes salariées ayant complété leur période d'essai et qui effectuent un minimum de vingt et une (21) heures par semaine adhèrent au régime de retraite à financement salarial de la FTQ. Les cadres à l'emploi de la Municipalité peuvent adhérer selon les dispositions du régime. Le texte du régime fait partie intégrante de la convention collective.
- 24.02 La contribution de l'Employeur est fixée à six virgule cinq pour cent (6,5 %) du salaire régulier de la personne salariée à compter de la signature de la présente convention et elle est obligatoire.
- 7 % du salaire régulier de la personne salariée, à compter du 1^{er} janvier 2020;
 - 7,5 % du salaire régulier de la personne salariée, à compter du 1^{er} janvier 2021;
 - 8% du salaire régulier de la personne salariée, à compter du 1^{er} janvier 2022;
 - 8,5 % du salaire régulier de la personne salariée, à compter du 1^{er} janvier 2023;
 - 9% du salaire régulier de la personne salariée, à compter du 1^{er} janvier 2024;



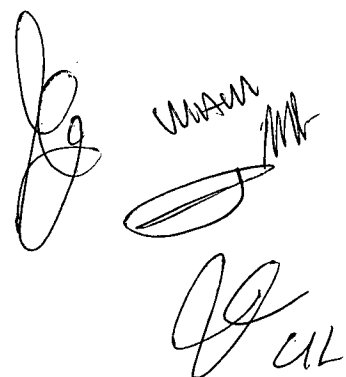
- 24.03 La contribution de la personne salariée régulière est égale au coût du service courant, plus amortissement de tout déficit, tel que défini dans l'évaluation actuarielle, moins la cotisation de l'employeur indiquée à l'article 24.02 et est obligatoire pour les personnes salariées régulières, minimum six virgule cinq pour cent (6,5 %) du salaire régulier de la personne salariée régulière à compter de la signature de la présente convention.
- 7 % du salaire régulier, à compter du 1^{er} janvier 2020;
 - 7,5 % du salaire régulier, à compter du 1^{er} janvier 2021;
 - 8% du salaire régulier, à compter du 1^{er} janvier 2022;
 - 8,5 % du salaire régulier, à compter du 1^{er} janvier 2023;
 - 9% du salaire régulier, à compter du 1^{er} janvier 2024;
- 24.04 L'employeur prélève, sur chaque paie de la personne salariée, le pourcentage fixé à l'article 24.03 et verse ce montant au régime de retraite de la FTQ en plus de sa contribution indiquée à l'article 24.02, selon les dispositions du régime.
- 24.05 La Municipalité n'est pas responsable du déficit s'il y a lieu et le surplus appartient aux participants, et ce, conformément aux dispositions du régime.
- 24.06 L'accumulation de rentes continue durant les absences suivantes si la personne salariée assume le paiement de la cotisation salariale, dans lequel cas, la Municipalité doit verser la cotisation patronale :
- a) Les absences pour cause de maladie ou d'accident prévues à la section V de la Loi sur les normes du travail, pour la période y étant visée;
 - b) Les absences et les congés pour raisons familiales et parentales prévus à la section V de la Loi sur les normes du travail, pour la période y étant visée;
 - c) Les absences en raison de lésions professionnelles prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, pour la période y étant visée;
 - d) Les absences rémunérées en vertu de la convention collective ou des lois d'ordre public;
 - e) La libération pour activités syndicales.
- 24.07 L'employeur et le syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des personnes salariées admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les personnes salariées désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet à l'annexe I. L'employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées, une fois par mois, selon la méthode prévue à cet effet par les administrateurs du RRFS-FTQ. La personne salariée peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cet article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'UMAM' and another that looks like 'ML'. The signatures are written in black ink.

ARTICLE 25 ASSURANCES COLLECTIVES

25.01

- a) Les régimes d'assurances collectives en vigueur sont maintenus pour la durée de la convention collective. Le paiement de la prime pour la protection d'assurance de base est assumé par les parties sur la base cinquante – cinquante (50 – 50), non imposable. L'employeur participe au paiement des primes d'assurance à raison d'un maximum de cinquante pour cent (50%) de la prime totale pour chaque personne salariée régulière participante. Chaque personne salariée participante assume un minimum de cinquante pour cent (50 %) de la prime totale. La personne salariée assume d'abord toute la prime qui couvre le bénéfice de l'assurance salaire, et ce, même si cette portion dépasse cinquante pour cent (50 %) de la prime totale.
- b) La police d'assurance est détenue par le syndicat et la gestion est faite par la Municipalité. L'employeur s'engage à payer sa partie de la prime (50%) pour le contenu de la couverture qui est en vigueur à la date de la signature de la convention collective. Les parties conviennent d'établir un comité des assurances de deux représentants de l'Employeur et de deux représentants du Syndicat, avec pour mandat :
- D'établir et de modifier le contenu du régime d'assurances collectives selon les besoins des membres et qui répond aux exigences des ententes collectives;
 - De procéder à l'étude et à l'analyse de toutes les questions jugées pertinentes par le comité d'assurance relativement au régime d'assurance;
 - De choisir, conjointement avec la Municipalité, la compagnie d'assurance;
 - De négocier les coûts du régime avec la compagnie d'assurance choisie;
 - D'établir les primes qui devront être prélevées aux membres de chacun des groupes;
 - De recevoir de l'Employeur la liste des prestataires d'assurance salaire;
 - D'analyser et de proposer à l'employeur des solutions de règlement pour des dossiers litigieux;
 - De choisir, conjointement avec la Municipalité, les professionnels;
 - De procéder à l'étude et l'analyse des rapports d'expérience du régime d'assurance.

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left is a large, stylized signature. To its right is another signature with the word 'UNION' written above it. Below these are two more signatures, one of which has the initials 'CIL' written next to it.

ARTICLE 26 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

26.01 Le comité des relations de travail est formé de deux (2) dirigeants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Municipalité. La Municipalité se réserve le droit d'être représentée par deux (2) membres du conseil, le directeur général et son avocat. Ce comité a pour objet de discuter toute question relative aux relations de travail incluant les questions faisant l'objet de grief et la santé sécurité du travail. Il se réunit au besoin après entente entre les parties. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire.

ARTICLE 27 FORMATION

27.01 Si l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la part des personnes salariées une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, l'Employeur permettra à la personne salariée concernée de se familiariser avec les nouveaux appareillages selon les moyens que l'Employeur décidera de mettre à la disposition de la personne salariée pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique plus compliquée, pourvu qu'une telle familiarisation ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.

La personne salariée qui suit des cours durant les heures régulières de travail, à la demande de l'Employeur, ne subit pas de réduction de son salaire régulier.

27.02 L'Employeur peut, à sa discrétion, demander à une personne salariée de suivre des cours durant la semaine régulière et l'horaire régulier de travail de cette personne, et ce, sans perte de traitement régulier. L'Employeur rembourse les dépenses raisonnablement et réellement encourues pour les frais d'inscription, d'hébergement, de repas et de transport s'il y a lieu, si la personne salariée suit le cours à sa demande.

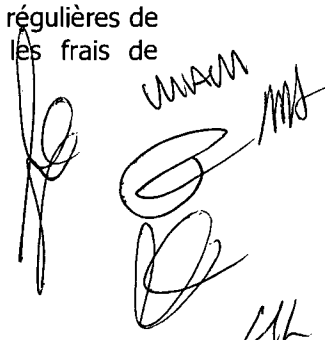
La personne salariée qui accepte de suivre un cours à la demande de l'Employeur en dehors des heures régulières de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier pour la période du cours et/ou du déplacement requis s'il y a lieu.

ARTICLE 28 DISPOSITIONS DIVERSES

28.01 La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Employeur, accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions, reçoit une indemnité prévue à la réglementation municipale.

28.02 La personne salariée qui à la demande de l'Employeur est tenue de se déplacer à l'extérieur du territoire de la Municipalité est remboursée des dépenses raisonnables préalablement autorisées encourues de ce fait sur présentation des pièces justificatives.

28.03 Si, à la demande de l'Employeur, elle doit voyager en dehors de ses heures régulières de travail, elle est rémunérée à son taux régulier de salaire ainsi que les frais de déplacement, les frais de cours, les frais de pension, etc.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature, the word 'UNION' written vertically, and other initials.

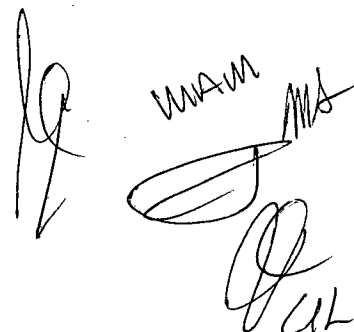
- 28.04 L'Employeur s'engage à défrayer toutes cotisations inhérentes à une association professionnelle à laquelle une personne salariée peut faire partie lorsque l'Employeur considère que cette participation est nécessaire pour l'exécution du travail de la personne salariée.
- 28.05 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme juré, cette personne salariée peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, mais la personne salariée rembourse à l'Employeur le montant des honoraires qu'elle a droit de recevoir pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables. La personne salariée doit revenir au travail dès que sa présence à la cour n'est plus requise.
- 28.06 L'Employeur s'engage à assumer, à ses frais, la défense d'une personne salariée poursuivie en responsabilité civile devant un tribunal en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition toutefois que les actes reprochés à la personne salariée ne constituent pas une faute lourde, une négligence grossière ou une faute intentionnelle.

Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du procureur devant représenter la personne salariée poursuivie. Cependant, la personne salariée peut s'adjoindre, à ses frais, un procureur de son choix, mais ce dernier ne peut intervenir dans la démarche du procureur choisi par l'Employeur.

Les engagements pris par l'Employeur au présent article ne s'appliquent pas pour toute situation où la personne salariée est trouvée coupable ou s'avoue coupable d'une infraction de nature criminelle ou pénale. Dans un tel cas, si des dépenses ont été engagées par l'Employeur, la personne salariée a l'obligation de rembourser sans délai.

La personne salariée est soumise à l'égard de l'Employeur aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur quant à la bonne foi, la collaboration, la communication en temps utile d'un événement ou d'une réclamation. La personne salariée ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que l'Employeur veut opposer à la réclamation. La personne salariée devra fournir une collaboration complète à l'assureur de l'Employeur, s'il y a lieu.

Le défaut de se conformer à ses obligations peut entraîner un refus de couverture ou d'indemnisation.




Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including the name 'WAM' and other illegible marks.

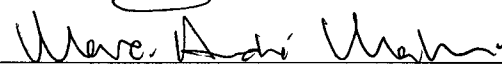
ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RÉTROACTIVITÉ

- 29.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024.
- 29.02 Malgré ce qui précède, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation ou le renouvellement de la convention collective et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 29.03 a) Toutes les personnes salariées à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective ont droit à un paiement rétroactif pour toutes les heures payées entre le 1^{er} janvier 2019 et la date de la signature de la convention collective, basé sur le taux de salaire qui a été versé à la personne salariée et le taux de salaire apparaissant à l'annexe « C » de la convention collective applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.
- b) Le paiement de la rétroactivité prévu au présent article sera effectué dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.
- 29.04 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

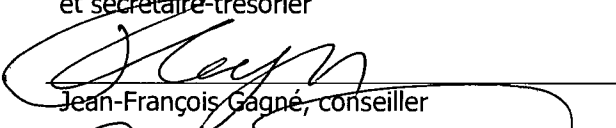
EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Lanoraie, ce 13^e jour du mois de décembre 2019.

MUNICIPALITÉ DE LANORAIE


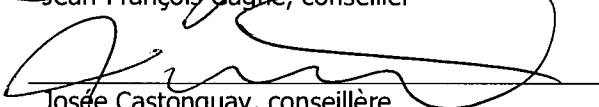
 Gérard Jean, maire

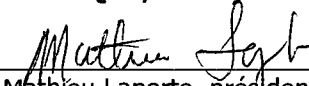


 Marc-André Maheu, directeur général
et secrétaire-trésorier




 Jean-François Gagné, conseiller



 Josée Castonguay, conseillère
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4652**


 Mathieu Laporte, président



 Mario Lamontagne, conseiller syndical

ANNEXE « A » - LISTE D'ANCIENNETÉ

LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PLEIN, RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL ET RÉGULIÈRES SAISONNIÈRES

1. Personnes salariées régulières à temps plein

NOM	TITRE	DATE D'ANCIENNETÉ
	Journalier spécialisé	19-04-2004
	Journalier spécialisé	23-04-2007
	Technicienne comptable	26-01-2011
	Responsable aqueduc	04-07-2011
	Responsable bibliothèque	20-04-2005
	Inspectrice en bâtiment et en environnement adjointe	
	Inspectrice en bâtiment et en environnement	11-04-2016
	Secrétaire-réceptionniste	25-02-2019
	Préposée à l'entretien ménager	29-07-2019

2. Personnes salariées régulières à temps partiel

NOM	TITRE	DATE D'ANCIENNETÉ
	Préposée à l'entretien ménager	01-01-1999
	Préposée à la bibliothèque	03-04-2017
	Préposé à l'entretien ménager	23-07-2019

3. Personnes salariées régulières saisonnières

NOM	TITRE	DATE D'ANCIENNETÉ
	Brigadière / Surveillante	30-08-2001
	Surveillante	05-07-2007
	Journalier spécialisé	26-05-2012
	Brigadière	24-11-2014
	Horticultrice	11-04-2016
	Surveillant	27-05-2019

* : Minimum de 1280 heures par année

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the letters 'MLL' and 'CH' visible.

ANNEXE « B » - CLASSIFICATION ET ÉCHELON

**LISTE DES PERSONNES SALARIÉES AVEC CLASSIFICATION ET ÉCHELON
EN VIGUEUR À LA DATE DE LA SIGNATURE**

1. Personnes salariées régulières à temps plein

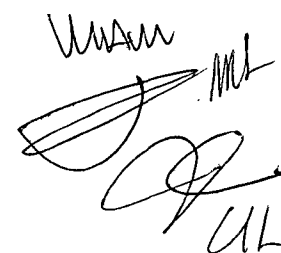
NOM	TITRE	ÉCHELON
	Journalier spécialisé	5
	Journalier spécialisé	5
	Technicienne comptable	6
	Responsable aqueduc	7
	Responsable bibliothèque	5
	Inspectrice en bâtiment et en environnement adjointe	
	Inspectrice en bâtiment et en environnement	5
	Secrétaire-réceptionniste	1
	Préposée à l'entretien ménager	1

2. Personnes salariées régulières à temps partiel

NOM	TITRE	ÉCHELON
	Préposée à l'entretien ménager	5
	Préposée à la bibliothèque	3
	Préposé à l'entretien ménager	1

3. Personnes salariées régulières saisonnières

NOM	TITRE	ÉCHELON
	Brigadière / Surveillante	7 / 3
	Surveillante	3
	Journalier spécialisé	1
	Brigadière	5
	Horticultrice	5
	Surveillant	1

ANNEXE « C » - SALAIRES

ÉCHELLES ET AUGMENTATIONS SALAIRES SALARIALES 2019 – 2024

SURVEILLANT(E)

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	14,45 \$	14,74 \$	15,03 \$	15,33 \$	15,64 \$	15,95 \$
2	14,75 \$	15,05 \$	15,35 \$	15,66 \$	15,97 \$	16,23 \$
3	15,05 \$	15,35 \$	15,66 \$	15,97 \$	16,23 \$	16,55 \$

PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉNAGER

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	15,44 \$	15,75 \$	15,35 \$	15,66 \$	15,97 \$	16,23 \$
2	15,76 \$	16,08 \$	16,40 \$	16,73 \$	17,06 \$	17,40 \$
3	16,08 \$	16,40 \$	16,73 \$	17,06 \$	17,40 \$	17,75 \$
4	16,41 \$	16,74 \$	17,07 \$	17,41 \$	17,76 \$	18,12 \$
5	16,74 \$	17,07 \$	17,41 \$	17,76 \$	18,12 \$	18,48 \$

PRÉPOSÉ(E) BIBLIOTHÈQUE

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	15,74 \$	16,05 \$	16,37 \$	16,70 \$	17,03 \$	17,37 \$
2	16,06 \$	16,38 \$	16,71 \$	17,04 \$	17,38 \$	17,73 \$
3	16,38 \$	16,71 \$	17,04 \$	17,38 \$	17,73 \$	18,08 \$
4	16,72 \$	17,05 \$	17,39 \$	17,74 \$	18,09 \$	18,45 \$
5	17,06 \$	17,40 \$	17,75 \$	18,10 \$	18,46 \$	18,83 \$

Handwritten signatures and initials, including 'UAM' and 'UH'.

BRIGADIER(ÈRE)

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	17,00 \$	17,34 \$	17,69 \$	18,04 \$	18,40 \$	18,77 \$
2	17,35 \$	17,70 \$	18,05 \$	18,41 \$	18,87 \$	19,16 \$
3	17,70 \$	18,05 \$	18,41 \$	18,87 \$	19,16 \$	19,54 \$
4	18,06 \$	18,42 \$	18,88 \$	19,16 \$	19,54 \$	19,93 \$
5	18,43 \$	18,89 \$	19,17 \$	19,55 \$	19,94 \$	20,34 \$
6	18,81 \$	19,19 \$	19,57 \$	19,96 \$	20,36 \$	20,77 \$
7	19,19 \$	19,57 \$	19,96 \$	20,36 \$	20,77 \$	21,19 \$

JOURNALIER PARCS ET ESPACES VERTS / JOURNALIER CONCIERGE

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	20,14 \$	20,54 \$	20,95 \$	21,37 \$	21,80 \$	22,24 \$
2	20,55 \$	20,96 \$	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$	22,70 \$
3	20,97 \$	21,39 \$	21,82 \$	22,26 \$	22,71 \$	23,16 \$
4	21,39 \$	21,82 \$	22,26 \$	22,71 \$	23,16 \$	23,62 \$
5	21,83 \$	22,27 \$	22,72 \$	23,17 \$	23,63 \$	24,10 \$
6	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,59 \$
7	22,73 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$

RESPONSABLE BIBLIOTHÈQUE

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$
2	21,42 \$	21,85 \$	22,29 \$	22,74 \$	23,19 \$	23,65 \$
3	21,86 \$	22,30 \$	22,75 \$	23,20 \$	23,66 \$	24,13 \$
4	22,31 \$	22,76 \$	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$
5	22,76 \$	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$	25,11 \$
6	23,23 \$	23,69 \$	24,16 \$	24,64 \$	25,13 \$	25,63 \$
7	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$	26,15 \$

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature and several smaller initials.

SECRETARE-RÉCEPTIONNISTE

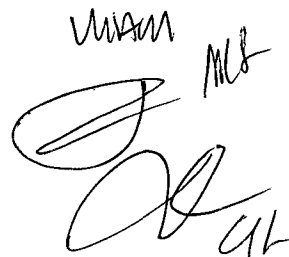
	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$
2	21,42 \$	21,85 \$	22,29 \$	22,74 \$	23,19 \$	23,65 \$
3	21,86 \$	22,30 \$	22,75 \$	23,20 \$	23,66 \$	24,13 \$
4	22,31 \$	22,76 \$	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$
5	22,76 \$	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$	25,11 \$
6	23,23 \$	23,69 \$	24,16 \$	24,64 \$	25,13 \$	25,63 \$
7	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$	26,15 \$

HORTICULTRICE

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$
2	21,42 \$	21,85 \$	22,29 \$	22,74 \$	23,19 \$	23,65 \$
3	21,86 \$	22,30 \$	22,75 \$	23,20 \$	23,66 \$	24,13 \$
4	22,31 \$	22,76 \$	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$
5	22,76 \$	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$	25,11 \$
6	23,23 \$	23,69 \$	24,16 \$	24,64 \$	25,13 \$	25,63 \$
7	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$	26,15 \$

JOURNALIER SPÉCIALISÉ

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	22,33 \$	22,78 \$	23,24 \$	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$
2	22,79 \$	23,25 \$	23,71 \$	24,18 \$	24,66 \$	25,15 \$
3	23,25 \$	23,71 \$	24,18 \$	24,66 \$	25,15 \$	25,65 \$
4	23,73 \$	24,20 \$	24,68 \$	25,17 \$	25,67 \$	26,18 \$
5	24,21 \$	24,69 \$	25,18 \$	25,68 \$	26,19 \$	26,71 \$
6	24,71 \$	25,20 \$	25,70 \$	26,21 \$	26,73 \$	27,00 \$
7	25,21 \$	25,71 \$	26,22 \$	26,74 \$	27,01 \$	27,55 \$

ANNEXE « C » (suite)

ÉCHELLES SALARIALES 2019 – 2024

TECHNICIEN(NE) COMPTABLE

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	23,99 \$	24,47 \$	24,96 \$	25,46 \$	25,97 \$	26,49 \$
2	24,48 \$	24,97 \$	25,47 \$	25,98 \$	26,50 \$	27,03 \$
3	24,98 \$	25,48 \$	25,99 \$	26,51 \$	27,04 \$	27,58 \$
4	25,49 \$	26,00 \$	26,52 \$	27,05 \$	27,59 \$	28,14 \$
5	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$	27,60 \$	28,15 \$	28,71 \$
6	26,54 \$	27,07 \$	27,61 \$	28,16 \$	28,72 \$	29,29 \$
7	27,08 \$	27,62 \$	28,17 \$	28,73 \$	29,30 \$	29,89 \$

RESPONSABLE AQUEDUC

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	23,99 \$	24,47 \$	24,96 \$	25,46 \$	25,97 \$	26,49 \$
2	24,48 \$	24,97 \$	25,47 \$	25,98 \$	26,50 \$	27,03 \$
3	24,98 \$	25,48 \$	25,99 \$	26,51 \$	27,04 \$	27,58 \$
4	25,49 \$	26,00 \$	26,52 \$	27,05 \$	27,59 \$	28,14 \$
5	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$	27,60 \$	28,15 \$	28,71 \$
6	26,54 \$	27,07 \$	27,61 \$	28,16 \$	28,72 \$	29,29 \$
7	27,08 \$	27,62 \$	28,17 \$	28,73 \$	29,30 \$	29,89 \$

INSPECTEUR(TRICE) EN BÂTIMENT ADJOINT(E)

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	24,94 \$	25,44 \$	25,95 \$	26,47 \$	27,00 \$	27,54 \$
2	25,45 \$	25,96 \$	26,48 \$	27,01 \$	27,55 \$	28,10 \$
3	25,96 \$	26,48 \$	27,01 \$	27,55 \$	28,10 \$	28,66 \$
4	26,49 \$	27,02 \$	27,56 \$	28,11 \$	28,67 \$	29,24 \$
5	27,04 \$	27,58 \$	28,13 \$	28,69 \$	29,26 \$	29,85 \$
6	27,59 \$	28,14 \$	28,70 \$	29,27 \$	29,86 \$	30,46 \$
7	28,15 \$	28,71 \$	29,28 \$	29,87 \$	30,47 \$	31,08 \$

ANNEXE « C » (suite)

ÉCHELLES SALARIALES 2019 – 2024

INSPECTEUR(TRICE) EN BÂTIMENT

	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
ÉCHELON	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	26,71 \$	27,24 \$	27,78 \$	28,34 \$	28,91 \$	29,49 \$
2	27,25 \$	27,79 \$	28,35 \$	28,92 \$	29,50 \$	30,09 \$
3	27,81 \$	28,37 \$	28,94 \$	29,52 \$	30,11 \$	30,71 \$
4	28,38 \$	28,95 \$	29,53 \$	30,12 \$	30,72 \$	31,33 \$
5	28,96 \$	29,54 \$	30,13 \$	30,73 \$	31,34 \$	31,97 \$
6	29,55 \$	30,14 \$	30,74 \$	31,35 \$	31,98 \$	32,63 \$
7	30,15 \$	30,75 \$	31,36 \$	31,99 \$	32,64 \$	33,29 \$

Au 1er janvier de l'année 2019, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum trois pour cent (3 %), basés sur la période s'échelonnant du 1er octobre 2017 au 30 septembre 2018.

Au 1er janvier de l'année 2020, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum trois pour cent (3 %), basés sur la période s'échelonnant du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2019.

Au 1er janvier de l'année 2021, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum trois pour cent (3 %), basés sur la période s'échelonnant du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2020.

Au 1er janvier de l'année 2022, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum trois pour cent (3 %), basés sur la période s'échelonnant du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021.

Au 1er janvier de l'année 2023, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum trois pour cent (3 %), basés sur la période s'échelonnant du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022.

Au 1er janvier de l'année 2024, les salaires sont majorés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), région Montréal, au minimum deux pour cent (2 %) et au maximum trois pour cent (3 %), basés sur la période s'échelonnant du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2023.

ANNEXE « D » - VÊTEMENTS ET INSTRUMENTS DE TRAVAIL

L'Employeur fournit gratuitement, les vêtements suivants à une personne salariée régulière à temps plein, et à une personne salariée saisonnière du département des travaux publics

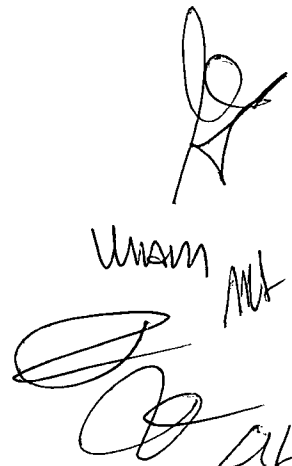
- Cinq (5) chemises à manches courtes;
- Cinq (5) chemises à manches longues;
- Trois (3) paires de pantalon de travail.

L'Employeur fournit gratuitement les vêtements suivants à la brigadière :

- Une (1) paire de mitaines;
- Un (1) manteau d'hiver;
- Un (1) pantalon d'hiver ;
- Un (1) dossard;
- Un (1) habit de pluie;
- Une (1) paire de bottes de pluie;
- Une paire de bottes de sécurité d'hiver.

Ces vêtements seront remplacés au besoin et la personne salariée doit porter ces vêtements uniquement dans l'exercice de ses fonctions.

La personne salariée qui utilise son téléphone cellulaire, à la demande de l'Employeur, recevra une compensation de vingt (20) dollars par mois.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures: a large, stylized one at the top, and two smaller ones below it, one of which appears to be 'AL'.

ANNEXE « F » - AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE

Par la présente, je soussigné(e), autorise et mandate la municipalité de Lanoraie à déduire à chaque période de paie hebdomadaire, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant exigé par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4652, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la municipalité de Lanoraie.

J'autorise également la municipalité de Lanoraie à verser au Syndicat le montant des prélèvements prévus aux présentes.

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

Et j'ai signé ce _____^e jour de _____ 20_____.

Signature de la personne salariée

Adresse

Numéro de téléphone

Témoïn



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and several smaller initials.

ANNEXE « G » - FORMULAIRE DE COTISATIONS VOLONTAIRES (RRFS-FTQ)

Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ)

Versement de cotisations volontaires

Participant

Nom

Prénom

No Certificat

Déclaration du participant

- Je désire me prévaloir de mon droit de verser des cotisations volontaires et :
- j'autorise mon employeur à prélever _____ par paie¹ à titre de cotisations volontaires à compter du _____ et ce, jusqu'à avis contraire ;
- je désire verser un montant unique¹ de _____ \$ en date du _____ ;
- je transfère, de mon régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou de mon ancien régime de retraite, un montant forfaitaire de _____ \$ à titre de cotisations volontaires en date du _____ ;
- je transfère, de mon compte de retraite immobilisé (CRI) ou de mon ancien régime de retraite, un montant forfaitaire de _____ \$ à titre de cotisations volontaires **immobilisées** en date du _____.
- Je désire cesser les prélèvements périodiques à compter du _____.

J'accepte les dispositions du présent régime relativement à la gestion de ces cotisations et je réalise que ces cotisations volontaires n'entraînent aucune cotisation supplémentaire de la part de l'employeur.

Ainsi, ces cotisations volontaires n'ouvrent pas droit à des crédits de rente supplémentaires, mais s'accumulent dans la caisse comme dans un régime à cotisations déterminées et les rendements seront ceux de la caisse de retraite.

Je pourrai obtenir le remboursement² de la valeur de ces cotisations lors de ma cessation de participation ou de ma retraite.

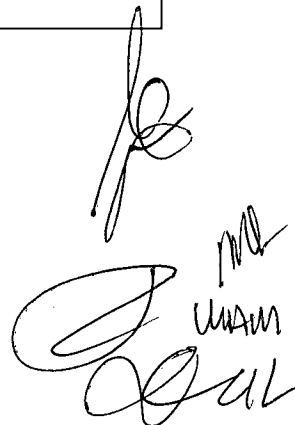
Advenant mon décès avant la retraite, la valeur de ces cotisations sera versée à mes héritiers ou ayants droit.

Signature du participant

Date

¹ Veuillez compléter le verso du formulaire pour déterminer le montant maximum pouvant être versé à titre de cotisations volontaires.

² Si les cotisations volontaires sont **immobilisées**, le remboursement n'est pas permis. Les cotisations pourront, lors de la cessation de participation ou de la retraite, être affectées à l'achat d'une rente ou être transférées à un compte de retraite immobilisé (CRI), un fonds de revenu viager (FRV) ou un autre régime de retraite sous forme de cotisations volontaires **immobilisées**.



Montant maximum de cotisations volontaires³

a) Estimation du facteur d'équivalence

(1)	Salaire cotisable estimé pour l'année	
(2)	Pourcentage total de la cotisation patronale et salariale	
(3) = (1) x (2)	Cotisation totale estimée pour l'année	
(4) = $[9 \times (3) \div 8] - 600\$$	Facteur d'équivalence estimé pour l'année = $(9 \times \text{cotisation estimée} \div 8^4) - 600 \$$ <i>(maximum 25 900 \$ pour l'année 2018, si le résultat est négatif veuillez inscrire 0)</i>	

b) Calcul du montant maximum des cotisations volontaires

(5) = (1)	Salaire estimé pour l'année	
(6) = $18 \% \times (5)$	Montant maximum pouvant être versé à un régime de retraite = $18 \% \times \text{salaire estimé pour l'année}$ <i>(maximum 25 900 \$ pour l'année 2018)</i>	
(7) = (6) - (4)	Montant maximum de cotisations volontaires pour l'année = Maximum pouvant être versé à un régime - facteur d'équivalence <i>(si le résultat est négatif, veuillez inscrire 0)</i>	
(8)	Nombre de périodes de paie par année	
(9) = (7) ÷ (8)	Montant maximum par période de paie	

Retournez ce formulaire à :

RRFS-FTQ

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

³ Le montant maximum doit être révisé à chaque année ou lors d'un changement significatif de salaire.

⁴ Un facteur de 8 est utilisé afin d'estimer le crédit de rente pour l'année. Ce facteur estime à la hausse le crédit de rente annuel afin de minimiser le risque que les cotisations volontaires versées excèdent le plafond prévu par la Loi de l'impôt et que des ajustements aient à être effectués.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and several smaller initials.

LETTRE D'ENTENTE 2019-01

entre

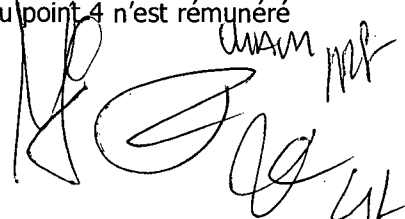
La Municipalité de Lanoraie
(ci-après appelée « Municipalité »)

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4652
(ci-après appelé le « syndicat »)

Objet : Période de garde

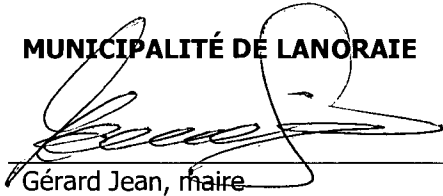
-
- 1) Le personnel en période de garde comprend :
 - a) toute personne salariée du service des travaux publics ainsi que le directeur des travaux publics qui, pendant sa semaine régulière de travail, un jour de repos ou un jour férié, demeure disponible pour répondre aux appels d'urgence;
 - b) Le directeur au service des travaux publics assurera la réponse téléphonique durant les heures normales de travail et ce, du lundi au vendredi;
 - c) aux fins de référence pour le personnel en période de garde, la semaine débute le lundi à 17h01 et se termine le lundi suivant à 07h59 et ce, après les heures normales de travail;
 - d) Les heures de garde se feront à tour de rôle entre les personnes salariées du service des travaux publics et le directeur des travaux publics.
 - 2) La période de garde comprend la réponse au téléphone, la vérification des événements, si nécessaire et le rappelle de personne salariée pour réaliser les travaux, si requis. Les travailleurs ne sont pas imputables, ni responsables suite aux décisions prise lors du service.
 - 3) La personne salariée en période de garde reçoit une compensation de deux cent cinquante dollars (250 \$) par semaine de garde. De plus, lors d'un jour férié prévu à la convention collective, La personne salariée recevra un montant supplémentaire de trente (30 \$) dollars pour ledit jour férié.
 - 4) La rémunération de La personne salariée en période de garde appelée à se déplacer pour travailler sera rémunérée un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire applicable tel que stipulé à l'article 16.04 de la convention collective.
 - 5) Lorsque le travail d'urgence est terminé, la personne salariée en période de garde peut retourner chez lui elle.
 - 6) Tout travail résultant d'un rappel subséquent à l'intérieur de la période définie au point 4 n'est rémunéré que pour le temps qui excède cette période.



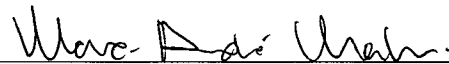
- 7) Une personne salariée absente n'a pas droit à l'indemnité de période de garde pour les jours où elle est absente. La personne salariée qui la remplace reçoit alors l'indemnité correspondant aux jours durant lesquels elle effectue le remplacement.
- 8) L'Employeur tient et affiche un tableau de période de garde.
- 9) Un camion sera mis à la disposition de la personne salariée en période de garde qui aura le choix de le prendre ou non durant son service. Si elle ne désire pas utiliser le camion de la Municipalité et doit utiliser son véhicule personnel, le kilométrage lui sera remboursé selon le taux applicable à l'article 28.01 de la convention collective.
- 10) La personne salariée aura quinze (15) minutes pour retourner son appel.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants, ont signé à Lanoraie, ce 13^e jour du mois de décembre 2019.

MUNICIPALITÉ DE LANORAIE




Gérard Jean, maire



Marc-André Maheu, directeur général
et secrétaire-trésorier

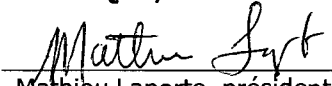


Jean-François Gagné, conseiller

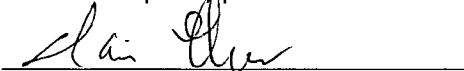


Josée Castonguay, conseillère

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4652**



Mathieu Laporte, président



Mario Lamontagne, conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE (2019-02)

entre

La Municipalité de Lanoraie
(ci-après appelée « Municipalité »)

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4652
(ci-après appelé le « syndicat »)

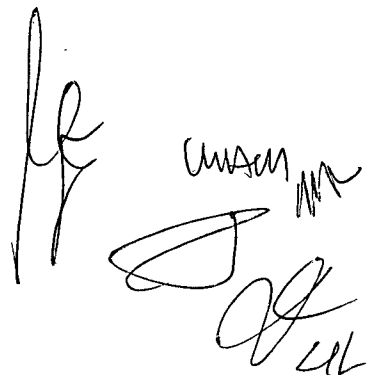
Objet : Structure salariale et évaluation des postes couverts par la convention collective

CONSIDÉRANT l'intention des parties de faire la mise à jour des descriptions de postes ainsi que de l'évaluation de ceux-ci;

CONSIDÉRANT l'intention des parties de créer une structure salariale;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

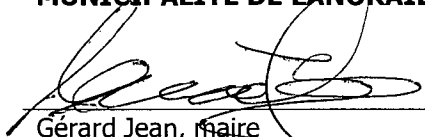
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. La Municipalité et le Syndicat formeront, le ou vers le 15 janvier 2020, un comité conjoint d'évaluation des emplois. Ce comité sera formé de deux (2) membres de la partie patronale et de deux (2) membres de la partie syndicale. Chaque partie pourra s'adjoindre un conseiller en évaluation des emplois;
3. Les parties conviennent d'utiliser, pour cet exercice, le plan d'évaluation de la Commission de normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
4. À la période prévue au paragraphe 2, le comité conjoint procédera à l'évaluation de tous les emplois couverts par l'unité d'accréditation existant à la date de l'exercice, incluant les emplois qui auront été créés ou modifiés entre la date des présentes et la date de l'exercice, et ce, à l'aide du plan d'évaluation convenu au paragraphe précédent;

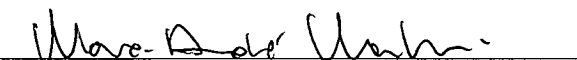



5. La prochaine démarche de maintien d'équité salariale prévu à la *Loi sur l'équité salariale* sera faite en comité conjoint, à l'aide du plan d'évaluation cité précédemment, et ce plan fera partie intégrante de la convention collective.

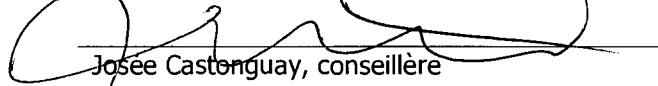
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Lanoraie ce 13^e jour du mois de décembre 2019.

MUNICIPALITÉ DE LANORAIE


Gérard Jean, maire

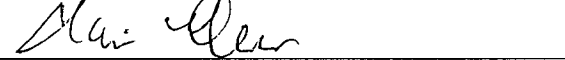

Marc-André Maheu, directeur général
et secrétaire-trésorier


Jean-François Gagné, conseiller


Josée Castonguay, conseillère

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4652**


Mathieu Laporte, président


Mario Lamontagne, conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE (2019-03)

entre

La Municipalité de Lanoraie
(ci-après appelée « Municipalité »)

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4652
(ci-après appelé le « syndicat »)

Objet : Modification de l'horaire de travail prévu à l'article 15.01 b) pour M. [REDACTED]

CONSIDÉRANT QUE l'horaire de travail à l'article 15. 01 b) a été modifié;

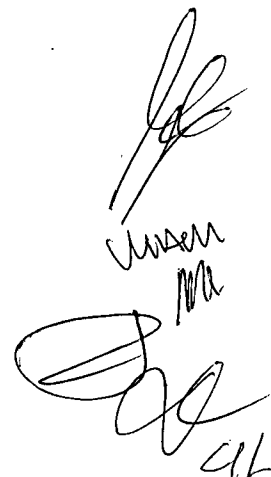
CONSIDÉRANT QUE la semaine de travail est passée de cinq (5) jours à quatre jours et demi (4 ½) jours;

CONSIDÉRANTQUE M. [REDACTED] doit concilier travail-famille et vie personnelle;

CONSIDÉRANT la volonté de la Municipalité d'accommoder M. [REDACTED] le temps qu'il le faudra.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Il sera permis à M. [REDACTED] de travailler sur un horaire de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, en modifiant l'article 15.01 b) de la façon suivante :



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and initials 'CH' at the bottom right.

du lundi au vendredi de 8 h à 12 h
et de 13 h à 17 h

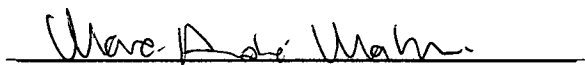
3. Ceci est un cas d'espèce et ne pourra être invoqué par aucune des parties

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Lanoraie ce 13^e jour du mois de décembre 2019.

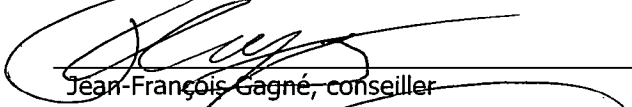
MUNICIPALITÉ DE LANORAIE




Gérard Jean, maire



Marc-André Maheu, directeur général
et secrétaire-trésorier

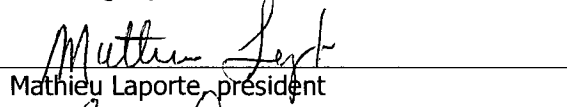


Jean-François Gagné, conseiller

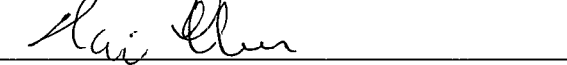


Josée Castonguay, conseillère

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4652**



Mathieu Laporte, président



Mario Lamontagne, conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE (2019-04)

entre

La Municipalité de Lanoraie
(ci-après appelée « Municipalité »)

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4652
(ci-après appelé le « syndicat »)

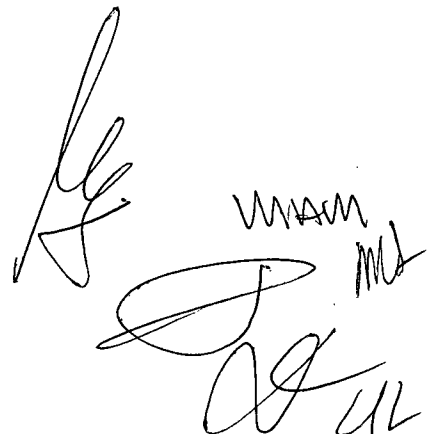
Objet : Modification de l'horaire de travail prévu à l'article 15.01 a) pour Mme [REDACTED]

- CONSIDÉRANT QUE l'horaire de travail à l'article 15. 01 a) a été modifié;
- CONSIDÉRANT QUE la semaine de travail est passée de cinq (5) jours à quatre jours et demi (4 ½) jours;
- CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] doit concilier travail-famille et vie personnelle;
- CONSIDÉRANT la volonté de la Municipalité d'accommoder Mme [REDACTED] le temps qu'il le faudra.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Il sera permis à Mme [REDACTED] de travailler de la façon suivante :

du lundi au jeudi, de 8 h 15 à midi et de 13 h à 17 h
le vendredi, de 8 h 15 à 12 h 15.


Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials and signatures on the right.

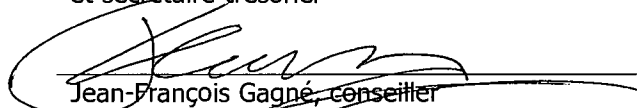
3. Ceci est un cas d'espèce et ne pourra être invoqué par aucune des parties

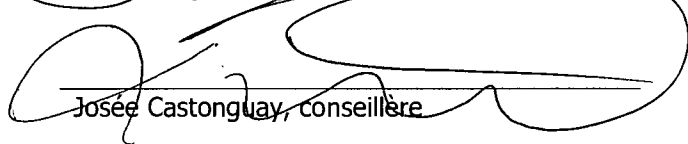
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Lanoraie ce 13^e jour du mois de décembre 2019.

MUNICIPALITÉ DE LANORAIE


Gérard Jean, maire


Marc-André Maheu, directeur général
et secrétaire-trésorier


Jean-François Gagné, conseiller


Josée Castonguay, conseillère

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4652**


Mathieu Laporte, président


Mario Lamontagne, conseiller syndical