

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-3657

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-8502

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE PETITE-RIVIÈRE-SAINT-FRANÇOIS 1067, RUE PRINCIPALE PETITE-RIVIÈRE-SAINT-FRANÇOIS QC G0A 2L0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5338 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2024-03-12	Nombre de salariés visés : 20	Date début : 2024-03-12
Date dépôt : 2024-03-25		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2024-04-08
Date

Registre des documents en relations du travail

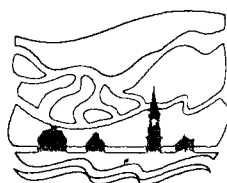
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE



**PETITE-RIVIÈRE
SAINT-FRANÇOIS**

ET

**SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5338**

2023-2027

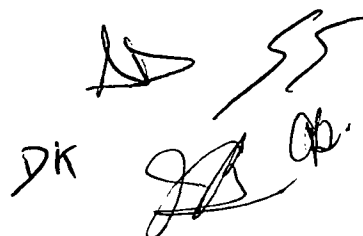
DK 

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	4
ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	4
ARTICLE 4 DÉFINITIONS	4
ARTICLE 5 CLASSIFICATION	8
ARTICLE 6 ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	10
ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 9 SALAIRES.....	16
ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	17
ARTICLE 11 VACANCES ANNUELLES	20
ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE.....	21
ARTICLE 13 CONGÉS DE MALADIE	23
ARTICLE 14 CONGÉS DE MATERNITÉ, PARENTAUX ET D'ADOPTION.....	23
ARTICLE 15 CONGÉ SANS TRAITEMENT	25
ARTICLE 16 SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE.....	26
ARTICLE 17 ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL	26
ARTICLE 18 TRANSPORT ET PERMIS DE CONDUIRE.....	27
ARTICLE 19 SOUS-TRAITANCE	28
ARTICLE 20 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	29
ARTICLE 21 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	29
ARTICLE 22 AFFAIRES SYNDICALES	30
ARTICLE 23 COMITÉS.....	32
ARTICLE 24 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	33
ARTICLE 25 ARBITRAGE.....	34
ARTICLE 26 MESURES DISCIPLINAIRES.....	35
ARTICLE 27 SÉCURITÉ ET SANTÉ	35

ARTICLE 28 ASSURANCES COLLECTIVES	36
ARTICLE 29 RÉGIME DE RETRAITE	36
ARTICLE 30 CHANGEMENT DE STRUCTURE	37
ARTICLE 31 PROTECTION JUDICIAIRE	37
ARTICLE 32 JURÉ OU TÉMOIN	38
ARTICLE 33 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	38
ARTICLE 34 VALIDITÉ.....	39
ARTICLE 35 RÉTROACTIVITÉ	39
ARTICLE 36 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION.....	40
ANNEXE « 1 » NOMENCLATURE ET CLASSIFICATION.....	41
ANNEXE « 2 » LISTE DES EMPLOYÉS ET ANCIENNETÉ (MISE À JOUR EN COURS).....	42
ANNEXE « 3 » LISTE DE RAPPEL GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS SAISONNIERS, TEMPORAIRES ET SUR APPEL (MISE À JOUR EN COURS).....	42
ANNEXE « 4 » ÉCHELLES SALARIALES.....	43
ANNEXE « 5 » TÂCHES DE L'EMPLOYÉ ÉTUDIANT AUX TRAVAUX PUBLICS.....	45
ANNEXE « 6 » HORAIRE DE L'OPÉRATEUR AUX TRAVAUX DE DÉNEIGEMENT DU MTQ – PÉRIODE DU 16 OCTOBRE AU 15 AVRIL.....	46
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 – MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	47
ANNEXE « 4.1 » ÉCHELLES SALARIALES.....	51
LETTRE D'ENTENTE NO. 2 - CONGRÈS ANNUEL DE L'ADMQ	54
LETTRE D'ENTENTE NO. 3 - TÂCHES LORS DU DÉNEIGEMENT, SAISON HIVERVALE	55
LETTRE D'ENTENTE NO. 4 - [REDACTED]	57
LETTRE D'ENTENTE NO. 5 - [REDACTED]	59

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention régit les relations et les conditions de travail justes et équitables entre la Municipalité et ses employés couverts par le certificat d'accréditation (AQ-2001-8502) émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), section locale 5338.
- 1.2 Le but visé par la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et tous les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail, la protection des employés et de la propriété et, d'autre part, d'offrir un service de qualité.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.1 L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur afin de représenter les employés et conclure toute entente en leur nom.
- 2.2 Un maximum de deux (2) conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties ayant pour fin l'application des présentes et ses résultantes. Chacune des parties (Syndicat et Employeur) peut s'adjoindre toute personne ressource-, si nécessaire.
- 2.3 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.1 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger, de gérer et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 3.2 Dans ses relations avec l'Employeur, le Syndicat communique avec le directeur général.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-dessous indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

- 4.1 **Ancienneté** : période totale en années, mois et jours pendant laquelle un employé a été en service continu pour la Municipalité dans des emplois couverts par l'unité de négociation à compter du premier jour de sa période de probation, si celui-ci n'a pas été à l'emploi comme employé temporaire ou saisonnier. Le calcul de l'ancienneté se fait selon la procédure prévue à l'article 6 de la convention.

La période où l'employé travaille à titre d'employé temporaire ou saisonnier lui est reconnue de façon cumulative dans le calcul de son ancienneté. L'ancienneté, dans ce cas, est calculée selon la procédure prévue à l'article 6 de la convention.

4.2 **Chef d'équipe** : employé qui agit comme responsable auprès d'autres employés. Le chef d'équipe doit participer à la coordination et à la réalisation du travail.

L'Employeur accorde cette fonction parmi les personnes intéressées, satisfaisant aux exigences établies par l'Employeur, et ce, par compétence. À compétences égales, l'ancienneté prévaudra.

4.3 **Conjoints**

- i) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- ii) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- iii) Les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

4.4 **Convention** : la présente convention collective de travail.

4.5 **Date d'embauche** : date du premier jour de travail d'un salarié.

Lorsque deux (2) ou plusieurs employés ont la même date d'embauche, la détermination concernant leur éventuel droit de rappel à titre d'employé étudiant, d'employé temporaire, d'employé saisonnier ou droit d'ancienneté, s'il en est, est faite dans les trente (30) jours de la date d'embauche au moyen d'un tirage au sort en présence d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat. Les résultats du tirage au sort sont communiqués par écrit aux personnes concernées.

4.6 **Employé** : salarié couvert par le certificat d'accréditation AQ-2001-8502 émis par le Tribunal administratif du travail en faveur de la section locale 5338 du Syndicat canadien de la fonction publique.

4.7 **Employé régulier** : employé titularisé à un ensemble de tâches requérant qu'il y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures normales de travail et ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective.

- i) **Employé à temps partiel** : employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celles prévues pour une semaine normale de travail. Les dispositions concernant les avantages sociaux s'appliquent à cet employé permanent au prorata des heures travaillées.
- ii) **Employé à temps plein** : employé qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.

4.8 **Employé saisonnier** : employé embauché pour une période minimum de vingt-quatre (24) semaines normales et consécutives, neuf cent soixante (960) heures à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, mais d'un maximum de trente-six (36) semaines normales à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs avant que l'Employeur ne s'engage à procéder à l'affichage d'un poste régulier.

DK 

4.9 Employé sur appel : tout employé embauché pour combler des besoins ponctuels.

Les employés doivent se présenter au travail à l'heure et aux jours demandés par l'Employeur, sous réserve que l'Employeur les avise au minimum 24 heures avant chaque quart de travail; toutefois, un employé qui est à l'emploi d'un autre employeur peut refuser un quart de travail sans perdre son ancienneté et sans que le refus de travailler soit inscrit dans son dossier.

Le nombre de salariés sur appel ne doit en aucun cas dépasser 20 % du nombre de salariés réguliers, à moins d'entente entre les parties.

Cet employé bénéficie de tous les avantages prévus à la convention collective, à l'exception du REER (ou régime de retraite), des assurances collectives et des vacances.

Le salarié sur appel bénéficie du temps supplémentaire comme prévu à l'article 10 qu'après huit (8) heures de travail consécutives par jour, douze (12) heures de travail par jour ou après quarante (40) heures de travail. Toutefois, l'appel de salariés sur appel à taux normal ne peut avoir pour effet de ne pas offrir de temps supplémentaire aux employés réguliers lors des jours fériés et chômés prévus à l'article 12.

4.10 Employé temporaire : tout employé embauché à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un ensemble de tâches requises lors d'un surcroît de travail ou d'une absence ou d'un congé accordé en vertu de la présente convention.

Cet employé bénéficie de tous les avantages prévus à la convention collective, à l'exception du REER (ou régime de retraite), des assurances collectives et des vacances.

4.11 Employé étudiant aux travaux publics: désigne tout employé normalement inscrit à une école, un collège reconnu ou une université reconnue, embauché temporairement pour effectuer les tâches de l'annexe 5.

Cet employé bénéficie de tous les avantages prévus à la convention collective, à l'exception du REER (régime de retraite), des assurances collectives et des vacances. Il est rémunéré selon la grille disponible à l'annexe 4.

4.12 Employeur : Municipalité de Petite-Rivière-Saint-François.

4.13 Grief : toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

4.14 Jour ouvrable : jours du lundi au vendredi et qui excluent les fins de semaine et les jours fériés. Ce sont ces jours qui sont utilisés pour le calcul des délais de la présente.

4.15 Jour de maladie : signifie une journée d'absence pour cause de maladie, sous réserve des limites prévues à la convention, et ce, pour une durée égale à une journée normale de travail.

Ces absences peuvent être fractionnées en demi-journée ou en heures lorsqu'elles sont positionnées au début ou à la fin du quart de travail, le tout, uniquement à la suite d'une entente avec son supérieur immédiat.

- 4.16 **Mise à pied** : action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 7.
- 4.17 **Mutation** : nomination d'un employé à un titre d'emploi régi par la présente convention appartenant à une même classe d'emploi que celui auquel il avait été antérieurement nommé.
- 4.18 **Période de probation** : Le salarié bénéficie d'une période de probation de trois (3) mois consécutifs, laquelle peut être prolongée pour une période maximale de trois (3) mois si l'Employeur le juge opportun. La durée de la prolongation est alors déterminée par entente entre les parties. Pour ce faire, l'Employeur transmet un avis écrit au Syndicat dans les dix (10) jours précédant l'expiration de cette période l'informant de la prolongation.

Pour les employés aux travaux publics, cette période de 3 mois est prolongée d'une période d'un mois de déneigement, s'il n'y avait aucune période de déneigement à l'intérieur de ce délai.

L'employé en période de probation est assujéti à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéfiques du régime de retraite, du régime d'assurance collective et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi, à moins que cet employé ait déjà eu ces avantages auprès de l'Employeur avant le début de sa période de probation.

Toutefois, la période de probation de l'employé étudiant est d'au moins cent vingt (120) heures réparties sur les deux premières saisons.

- 4.19 **Période d'essai** : période travaillée de 40 jours durant laquelle l'employé, s'il le désire, ou l'Employeur, s'il considère que celui-ci ne peut pas occuper adéquatement le poste, retourne au poste qu'il occupait préalablement.

Cette période peut être prolongée d'une période additionnelle si l'une des parties le juge opportun. La durée de la prolongation est alors déterminée par entente entre les parties. Pour ce faire, l'Employeur ou l'employé transmet un avis écrit à l'autre partie et au Syndicat dans les dix (10) jours précédant l'expiration de la période initiale d'essai, les informant de la prolongation. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelé à le faire à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 4.20 **Poste** : désigne l'ensemble des tâches qui ont été assignées et qui sont exécutées par la personne titulaire, compte tenu de sa description d'emploi.

- 4.21 **Poste vacant** : poste dépourvu d'un titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.22 **Poste temporairement vacant** : poste dont le titulaire est temporairement absent pour une raison prévue à la convention collective ou pour une autre raison acceptée par l'Employeur.
- 4.23 **Promotion** : nomination d'un employé à un titre d'emploi régi par la présente convention appartenant à une classe de rémunération supérieure à celui du titre d'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 4.24 **Rappel** : action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied. Le rappel se fait par date d'embauche en fonction des qualifications et des qualités requises, et l'employé rappelé doit satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.
- 4.25 **Rétrogradation** : nomination d'un employé à un titre d'emploi régi par la convention appartenant à une classe de rémunération inférieure à celui du titre d'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 4.26 **Fonction** : ensemble des tâches auxquelles on attribue un titre. La liste des titres d'emploi et leur classement se retrouve à l'annexe 1.
- 4.27 **Surcroît de travail** : ensemble de tâches n'excédant pas 900 heures par année.
- 4.28 **Syndicat** : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5338.
- 4.29 **Unité de négociation** : l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation AQ-2001-8502.

ARTICLE 5 CLASSIFICATION

- 5.1 Si un nouveau poste est créé ou si un poste existant est modifié, les parties se rencontrent en comité de relations de travail pour en négocier le titre, la description et le salaire.
- 5.2 Dans le cas où une personne salariée constaterait que les tâches accomplies ne reflètent plus sa description d'emploi ou débordent de celle-ci, elle doit soumettre le cas par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat. Les parties doivent se rencontrer pour réviser le poste, s'il y a lieu, et rendre par écrit la décision à la personne salariée.
- 5.3 Tout désaccord entre les parties ou de la part d'une personne salariée peut faire l'objet d'un grief et être référé à l'arbitrage comme prévu à la convention collective.

Pour l'article 5.1, l'arbitre détermine le titre, la description et le salaire de la fonction.

Pour l'article 5.2, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification. S'il fait droit au grief, l'Employeur doit alors pourvoir l'emploi ainsi réévalué selon les modalités prévues à la présente convention collective. Pour la personne salariée, elle reçoit une indemnité à titre de compensation pour la période où elle a occupé les fonctions de l'emploi réévalué.

5.4 Les classifications existantes à la signature de la convention apparaissent à l'annexe 1.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

6.1 À la date de la signature de la convention collective et subséquemment au plus tard le 15 avril de chaque année, l'Employeur fait parvenir au Syndicat les listes comprenant : le nom des employés, leur statut d'emploi et la date d'embauche.

- i) l'annexe « 2 » vise tous les employés;
- ii) l'annexe « 3 » vise la liste de rappel générale des employés saisonniers, temporaires et sur appels.

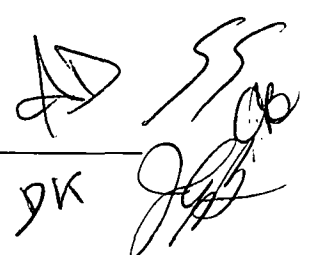
6.2 La date d'embauche est utilisée selon le cas pour le rappel au travail des employés saisonniers, temporaires et sur appel, conformément à l'application de l'article 7 et de l'application de l'article 4.17 en ce qui a trait aux employés étudiants aux travaux publics.

- i) l'employé régulier acquiert un droit d'ancienneté dès qu'il a complété sa période de probation prévue à l'article 4.17, et ce, conformément à l'article 6.
- ii) lorsqu'un employé à temps partiel obtient le statut d'employé à temps complet, l'ancienneté acquise comme employé à temps partiel lui est alors créditée.
- iii) lorsqu'un employé temporaire, saisonnier ou sur appel obtient le statut d'employé régulier, les heures normales comme employé temporaire, saisonnier ou sur appel lui sont reconnues conformément à l'article 6 aux fins de sa période de probation et dans le calcul de son ancienneté comme employé permanent, à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture de son lien d'emploi entre le moment où il a été employé temporaire, saisonnier ou sur appel et le moment où il obtient le statut d'employé permanent.

6.3 L'ancienneté des employés réguliers a toujours préséance sur la durée d'emploi des employés saisonniers, temporaires ou sur appel dans le cadre de l'application de l'article 7.

6.4 Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- i) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- ii) absence pour maladie ou accident n'excédant pas trente (30) mois;
- iii) absence autorisée pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- iv) absence pour accident du travail ou maladie reliée au travail;
- v) congé parental ou d'adoption;



vi) absence pour perte de permis de conduire n'excédant pas douze (12) mois.

6.5 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

i) abandon volontaire de son emploi;

ii) renvoi pour juste cause;

iii) lors de la retraite;

iv) mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;

v) absence pour maladie non reliée au travail ou accident non relié au travail après le trentième (30^e) mois d'absence;

vi) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours civils de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de l'employé si celui-ci n'a pas été joint par téléphone ou s'il a manifesté son intention de ne pas revenir au travail. Le délai de cinq (5) jours est prolongé d'une (1) semaine si l'employé est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis;

vii) absence pour perte de permis de conduire excédant vingt-quatre (24) mois, si l'emploi l'exige;

viii) deuxième révocation de permis de conduire, si l'emploi l'exige.

6.6 La liste d'ancienneté est transmise au Syndicat au 15 janvier de chaque année. Celle-ci contient le nom des employés ainsi que leur date d'embauche.

La date d'embauche est utilisée pour le rappel au travail des employés temporaires, saisonniers ou sur appel ainsi que dans l'application de l'article 7. En cas d'erreur dans la liste, le Syndicat en fait part à l'Employeur, en cas de mésentente, la procédure de grief et d'arbitrage s'applique.

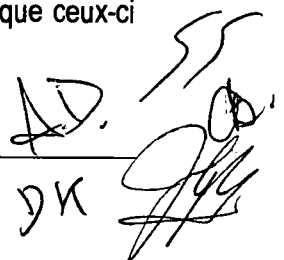
6.7 L'employé régulier déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité dans les douze (12) mois de son déplacement ou de sa promotion ; pendant cette période de douze (12) mois, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté.

6.8 Après cette période de douze (12) mois, il perd son ancienneté.

ARTICLE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL

7.1 Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant, tel poste doit être affiché aux endroits prévus à cet effet durant une période de sept (7) jours ouvrables.

L'Employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu au présent article, mais doit le faire en respectant l'ancienneté des employés pourvu que ceux-ci répondent aux exigences normales du travail à accomplir.



L'Employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage, conformément à l'article 7.9.

L'Employeur peut rendre disponible l'affichage par le biais du courrier électronique.

7.2 Tout employé de l'unité de négociation visé qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'Employeur, avec copie au Syndicat.

7.3 L'avis d'affichage contient :

- i) la classe d'emplois visée;
- ii) le salaire;
- iii) le service;
- iv) la période d'affichage;
- v) le statut rattaché au poste (à temps complet, à temps partiel, temporaire, saisonnier ou sur appel) et le nombre d'heures;
- vi) l'horaire de travail;
- vii) la description sommaire de l'emploi;
- viii) les qualifications et exigences normales requises.

L'avis d'affichage est transmis au Syndicat au moment de l'affichage.

- 7.4 i) Suivant l'affichage, le poste doit être pourvu dans les trente (30) jours ouvrables, conformément à la séquence mentionnée ci-dessous :
- a) le poste est accordé à l'employé régulier qui a le plus d'ancienneté parmi les employés de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature;
 - b) si le poste n'est pas pourvu en vertu de l'alinéa a) précédent, le poste est accordé à l'employé temporaire ou sur appel qui a postulé, dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté et ayant la plus ancienne date d'embauche et qui répond aux exigences normales du poste;
 - c) si le poste n'a pas été accordé en vertu des alinéas a) ou b), il est accordé à toute autre personne qualifiée pour occuper le poste au choix de l'Employeur;
 - d) dans tous les cas, le candidat auquel le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit satisfaire aux exigences normales du poste;

- e) les qualifications et exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches;
 - f) l'Employeur peut évaluer par des tests préétablis et entrevues la capacité d'un employé de répondre à ces aptitudes et qualifications.
- ii) Si une personne salariée en congé de maternité ou parental obtient le poste, celui-ci peut être pourvu de façon temporaire jusqu'à son retour.
 - iii) Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des employés, l'Employeur peut, pour pallier le manque de scolarité requise ou au manque d'expérience requise :
 - reconnaître à un employé une (1) ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité;
 - reconnaître, pour un employé, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience.
 - iv) Si aucun des postulants lors des affichages internes et externes ne possède les exigences, l'Employeur doit, pour pallier le manque d'une exigence, payer la formation à l'employé qui aurait obtenu le poste s'il détenait cette exigence.
- 7.5 Une fois le candidat choisi, l'Employeur en informe le Syndicat.
- 7.6 Un employé qui, sans avoir quitté le service de l'Employeur, revient dans l'unité d'accréditation, après en avoir été exclu moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps exclu de l'unité.
- 7.7
- a) Le candidat auquel le poste est accordé a droit à une période d'initiation d'une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables.
 - b) Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'initiation en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.
 - c) Pendant la période d'initiation, l'employé auquel le poste est attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier, temporaire loisirs ou temporaire).
 - d) L'employé qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 7.8 Dans tous les cas de promotion, il doit y avoir affichage conformément au présent article.

7.9 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Nonobstant les dispositions des articles 7.1 à 7.8 inclusivement, lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il procède comme suit :

- i) le poste visé est d'abord offert par ordre d'ancienneté aux employés réguliers qui possèdent les qualifications et les qualités requises et qui répondent aux exigences normales du travail à accomplir;
- ii) s'il ne se trouve aucun employé, celui-ci est alors offert aux employés par ordre de date d'embauche, conformément à la liste d'ancienneté, dans la mesure où ils possèdent les qualifications et les qualités requises et répondent aux exigences normales du travail à accomplir.
- iii) L'Employeur peut aussi utiliser les services d'un employé saisonnier pour remplacer un employé permanent absent et ceci pour la durée de l'absence. Dans un tel cas, ce remplacement n'est pas considéré pour les fins du calcul du nombre de semaines prévu à l'article 4.7.

Dans tous les cas, l'employé qui occupe le poste temporairement dépourvu de son titulaire reçoit la rémunération prévue pour le poste, conformément à l'annexe « 1 ».

7.10 Le fait pour un employé de ne pas postuler un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.

7.11 L'Employeur s'engage à procéder à l'affichage d'un poste saisonnier ou permanent si un employé temporaire effectue plus de neuf cents (900) heures dans une seule fonction à moins qu'en fonction des besoins du service, il ne soit pas possible qu'une seule personne puisse accomplir les tâches requises, notamment lorsque les besoins du service sont pour une période précise de l'année qui requiert l'embauche de plusieurs temporaires en même temps même si le cumul des heures effectuées par ces employés occupant une même fonction excède neuf cents (900) heures.

7.12 Si un employé permanent est appelé par la Municipalité à exercer temporairement pour au moins une (1) journée une fonction autre que son occupation normale, il reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

L'employé permanent appelé à exercer temporairement une fonction autre que son occupation normale conserve le taux de salaire de son emploi même si le salaire fixé pour cette fonction temporaire est moindre que son occupation normale.

7.13 L'Employeur peut faire des mutations dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le Syndicat au comité des relations du travail.

7.14 Pourvu que les employés qui restent au travail possèdent les qualifications et des qualités requises et répondent aux exigences normales du travail à accomplir, lorsque l'Employeur décide d'effectuer

une ou plusieurs mises à pied, il doit commencer par l'employé le moins ancien de la classe d'emplois où la mise à pied est requise, dans le service concerné.

- 7.15 La mise à pied se fait en informant par écrit l'employé au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 7.16 L'employé qui doit être mis à pied par application de la clause précédente peut lui-même déplacer l'employé le moins ancien d'une autre classe d'emplois de son service à la condition qu'il possède les qualifications et des qualités requises et réponde aux exigences normales du travail à accomplir et à la condition que cela ne constitue pas une promotion.
- L'employé qui ne peut pas en déplacer un autre, par application de ce qui précède, est mis à pied.
- 7.17 Le rappel au travail des employés saisonniers ou temporaires mis à pied se fait en tenant compte des critères suivants : la ou les classifications de l'employé et la date d'embauche.
- 7.18 L'Employeur procèdera à la nomination d'un (1) chef d'équipe pour les travaux publics. Le chef d'équipe sera en fonction lors d'absences prolongées des gestionnaires. L'Employeur s'engage à procéder au remplacement de ceux-ci par ce chef d'équipe. Advenant l'absence des gestionnaires et du chef d'équipe, l'Employeur nomme un autre employé afin d'effectuer le remplacement.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL

8.1 Employés à l'administration

À l'exception de l'inspecteur en bâtiment, du technicien en loisir et de l'agent de développement

L'horaire normal de travail est de 32 heures par semaine, réparti du lundi au jeudi entre 8 h et 16 h et le vendredi entre 8 h et 12 h.

Toutefois, l'amplitude d'horaire est de 7 h 30 à 16 h 30 du lundi au jeudi et de 7 h 30 à 12 h 30 le vendredi.

Les employés bénéficient d'une heure de repas, entre 11 h et 13 h 30, mais doivent s'assurer qu'il reste toujours une personne présente durant les heures d'ouverture de l'Hôtel de Ville, le tout en considérant que l'Hôtel de Ville est fermé entre 12 h et 13 h.

Inspecteur en bâtiment

L'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine, réparti du lundi au vendredi entre 7 h 30 et 16 h 30.

Toutefois, l'amplitude d'horaire est de 7 h à 17 h du lundi au vendredi.

L'employé bénéficie d'une heure de repas, entre 11 h et 13 h 30, mais doit s'assurer d'être présent pour prendre les appels le vendredi après-midi lorsque les employés de l'administration terminent leur journée.

Technicien en loisir et agent de développement

La semaine normale de travail est adaptable au calendrier des activités selon un horaire flexible établi par la direction générale et le salarié. Cet horaire devra cependant garantir au moins une fin de semaine par mois. La semaine normale de travail est de 32 heures.

8.2 Employés manuels

Journalier saisonnier

L'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine, réparties du lundi au jeudi entre 6 h 45 et 16 h 30 et le vendredi entre 6 h 45 et 10 h 45.

Toutefois, l'amplitude d'horaire est de 6 h à 17 h du lundi au jeudi et de 6 h à 12 h 30 le vendredi.

Les employés bénéficient de 45 minutes de repas.

Journalier général

La semaine normale de travail est adaptable au calendrier des activités selon un horaire flexible établi par la direction générale et le salarié. Cet horaire devra cependant garantir au moins une fin de semaine de congé par mois. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

Outre les dates spécifiquement mentionnées ci-dessous, il est convenu que, si la période de déneigement débute plus tard ou se termine plus tôt, l'horaire dit d'été peut être prolongé.

Opérateur journalier et mécanicien-opérateur : période du 16 avril au 15 octobre

L'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine, réparties du lundi au jeudi entre 6 h 45 et 16 h 30 et le vendredi entre 6 h 45 et 10 h 45.

Toutefois, l'amplitude d'horaire est de 6 h à 17 h du lundi au jeudi et de 6 h à 12 h 30 le vendredi.

Les employés bénéficient de 45 minutes de repas.

Opérateur aux travaux de déneigement du MTQ : période du 16 octobre au 15 avril

Il est convenu que l'horaire de travail est étalé sur 4 semaines et débute le samedi. Le temps supplémentaire est calculé sur les heures effectuées en surplus de celles prévues à l'horaire de l'annexe 6.

Opérateurs aux travaux de déneigement de la Municipalité : période du 16 octobre au 15 avril

Les employés effectuent au minimum 16 heures de travail de jour planifié au minimum une (1) semaine à l'avance, même lorsqu'il n'y a pas de déneigement à effectuer.

En dehors de ces 16 heures, le temps travaillé doit être effectué sur des travaux de déneigement.

Les employés sont disponibles 24 h sur 24 et sont rémunérés 40 heures, peu importe le temps travaillé.

Dans la mesure où les conditions météo le permettent, l'Employeur s'engage à déployer des efforts raisonnables pour permettre à ces employés de bénéficier d'une fin de semaine de congé sur deux.

À la fin de la période hivernale, une moyenne du temps effectivement travaillé sera effectuée. Si la moyenne hebdomadaire est supérieure à 35 heures, la prime de disponibilité pour les employés affectés au déneigement prévu à l'article 10.9 devra être remise aux employés pour compenser la contrainte de disponibilité.

ARTICLE 9 SALAIRES

- 9.1 i) La semaine ou période de paie est du dimanche au samedi inclusivement;
- ii) Les employés sont payés le mercredi de la semaine qui suit la fin de la semaine de paie, par dépôt direct à l'institution financière de leur choix.
- iii) Si le mercredi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.
- 9.2 L'Employeur remet à l'employé, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- i) la date de la paie;
- ii) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail normal et pour le travail supplémentaire;
- iii) les primes;
- iv) le montant détaillé des déductions ;
- v) le montant net versé.

L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire ainsi que la prime payée par l'employé pour l'assurance médicaments.

- 9.3 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte son emploi de son plein gré doit recevoir dans les quinze (15) jours le salaire et les avantages qui lui sont dus.
- 9.4 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'Employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.

Avant de réclamer à l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et s'entend sur le mode de remboursement.

- 9.5 L'employé qui est promu à un poste supérieur reçoit, à la date d'entrée en fonction, le taux de salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa promotion et à l'avancement de la marge de salaire selon les termes de l'article 9.8.

Toutefois, si le délai entre la date de confirmation de l'obtention du poste et la date où le candidat entre en poste excède 30 jours, la personne salariée se voit octroyer sa nouvelle rémunération à compter du jour ouvrable suivant la 30^e journée.

Le salaire de l'employé affecté temporairement à un emploi supérieur est déterminé de la même façon que celui de l'employé promu.

Le salaire de l'employé rétrogradé à sa demande est déterminé en appliquant à l'inverse le principe de l'employé promu.

- 9.6 L'employé qui remplace un cadre, à la demande de l'Employeur, a droit à une indemnité forfaitaire de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire pendant la période de remplacement.

- 9.7 L'employé permanent, reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structureaux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire prévue à la convention.

Toutefois, l'augmentation salariale est appliquée à 100 % sous forme forfaitaire, jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle classe d'emploi se rejoignent.

- 9.8 Les taux de salaire sont ceux apparaissant à chacune des classifications, comme prévu aux annexes « 1 et 4 ».

- 9.9 L'avancement d'échelons s'effectue à chaque anniversaire d'entrée en fonction sur le titre d'emploi occupé.

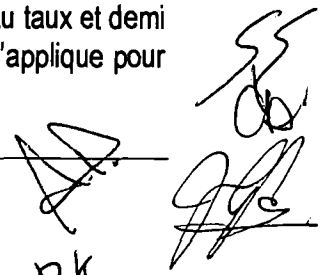
- 9.10 À la demande de l'employé, l'employeur peut reconnaître un échelon salarial pour chaque période de 2 ans d'expériences acquises dans un emploi antérieur.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.1 Le travail requis par l'Employeur, exécuté en dehors ou en plus des heures normales de travail tel qu'établi à l'article 8, est considéré comme temps supplémentaire.

- 10.2 Sauf en cas d'urgence, le travail en temps supplémentaire est facultatif.

- 10.3 Le temps supplémentaire en dehors ou en plus des heures normales est rémunéré au taux et demi (150 %). Pour les postes avec des amplitudes d'horaire, le temps supplémentaire s'applique pour les heures effectuées en dehors de cette amplitude.



Toutefois, pour les employés dont l'horaire est de 32 heures, le temps supplémentaire s'applique seulement à partir de la 35^e heure, sous réserve que les heures effectuées en surplus soient effectuées à l'intérieur de l'amplitude de travail.

10.4 À l'exception du travail qui suit immédiatement les heures normales de travail, le travail effectué en temps supplémentaire est réparti selon la séquence suivante :

- i) parmi les employés permanents dont le nom figure à l'annexe « 2 » en commençant par l'employé le plus ancien de la classe d'emploi où le travail est requis et dans le service concerné;
- ii) le plus équitablement possible parmi les employés saisonniers, temporaires ou sur appels dans l'emploi où le travail est requis et dans un même lieu de travail.

Le travail effectué en temps supplémentaire et qui suit immédiatement les heures normales de travail est effectué par l'employé qui a commencé ledit travail avant la fin de sa journée normale de travail.

10.5 Toute période supplémentaire complète de trois (3) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

Après toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, l'employé a droit à une période d'une demi-heure (1/2 h) pour manger, et ce, pourvu qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas ou de repos prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail, pourvu que l'employé soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.

10.6 À l'exception de temps prévu pour le dîner, l'employé obligé de revenir au travail est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures, ce dernier ne peut pas réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.

Si le salarié le désire, ses heures supplémentaires peuvent être compensées en temps à raison d'une fois et demie les heures supplémentaires effectivement travaillées. Il peut également fractionner une partie des heures supplémentaires effectuées en crédit de congé et l'autre partie sous forme de paiement au taux prévu. La banque de ces heures ne peut pas excéder trente-cinq (35) heures. Le temps devra être repris pendant l'année, par demi-journées ou multiple de demi-journées, à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

Toute heure accumulée en temps supplémentaire et non reprise par le salarié au 31 décembre d'une année doit lui être payée.

AD.
DK
OB
RE

Le solde de ce crédit est payable au départ de l'employé.

- 10.7 Lorsqu'un employé est appelé à travailler en dehors de ses heures normales de travail ou lors de toute urgence et que la situation fait en sorte que l'employé doit manger, l'Employeur s'engage à lui payer son repas sur production de pièces justificatives selon les montants suivants :

15 \$ pour le petit-déjeuner;

20 \$ pour le dîner;

30 \$ pour le souper.

Ces montants sont ajustés selon les indexations prévues par et pour le conseil municipal.

10.8 **Prime d'inconvénient**

Toutes heures rémunérées sur le quart de nuit (21 h à 6 h) sont majorées d'une prime de deux dollars (2 \$) de l'heure pour les années 2023 et suivantes.

10.9 **Prime de disponibilité pour les employés affectés au déneigement des routes de la municipalité et devant être disponibles 24 h/24, comme défini à l'article 8**

À la fin de la période hivernale, une moyenne du temps effectivement travaillé sera effectuée. Si la moyenne hebdomadaire est supérieure à 35 heures, une prime devra être remise aux employés pour compenser la contrainte de disponibilité.

Les employés sont payés 40 heures par semaine, peu importe le nombre d'heures effectuées, pourvu que le nombre d'heures travaillées soit inférieur ou égal à 40 heures à l'intérieur de chaque semaine.

Dans le cas où les 40 heures seraient dépassées, le temps supplémentaire s'applique.

Après le calcul de la moyenne, tout excédent de 35 heures, multiplié par le nombre de semaines de période hivernale, sera rémunéré à nouveau au salaire normal majoré de 2,50 \$ de l'heure.

En aucun cas, le total de la somme à verser ne peut être inférieur à 1 000 \$.

10.10 **Repos minimal** Tous les employés doivent bénéficier d'un repos d'au moins huit (8) heures consécutives par période de vingt-quatre (24) heures et de trente-deux (32) heures consécutives de repos après six (6) jours de travail. Malgré ce qui précède, dans le cours normal des opérations, aucun employé ne devrait être maintenu en poste pendant plus de douze (12) heures consécutives et, dans des cas exceptionnels, plus de seize (16) heures consécutives.

La présente clause ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autres cas de force majeure.

Handwritten signatures and initials, including 'AD.', 'OB', and 'DX'.

L'employé qui constate des signes de somnolence, comme de la difficulté à garder les yeux ouverts ou à se concentrer sur la route ou des bâillements fréquents, doit immédiatement en informer son supérieur ou la personne en autorité qui verra à prendre les mesures requises.

ARTICLE 11 VACANCES ANNUELLES

- 11.1 L'année de référence pour l'Employeur donnant droit aux vacances s'étend du 1^{er} mai au 30 avril. Le calcul du droit aux vacances et de la rémunération qui sera versée se fait au 1^{er} mai de l'année de référence.
- 11.2
- i) Un employé régulier qui a travaillé pour l'Employeur et qui a moins d'un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence a droit à un congé d'autant de journées qu'il a travaillé de mois (un mois représentant ici quinze (15) jours rémunérés), ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
 - ii) Un employé régulier qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'un (1) an d'ancienneté ou plus a droit à dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
 - iii) Un employé régulier qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera de deux (2) ans d'ancienneté ou plus, a droit à vingt (20) jours ouvrables à huit pour cent (8%) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
 - iv) Un employé régulier qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera de treize (13) ans d'ancienneté ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables à dix pour cent (10 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence.
- 11.3 La période de vacances devra être prise d'une manière consécutive du dimanche au samedi, à moins d'entente écrite entre les deux (2) parties.
- L'employé peut prendre un maximum de cinq (5) jours ouvrables de vacances en jours séparés. L'Employeur doit les accorder si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et si les besoins du service le permettent.
- 11.4 Les trois (3) premières semaines de vacances de chaque employé devront être fixées par ordre d'ancienneté et à une date choisie par l'employé, avant le 1^{er} avril, sujet cependant à l'approbation du supérieur immédiat. Après cette date, l'employé ne pourra plus changer ses vacances pour une autre date à moins d'entente. Les vacances devront être prises avec restriction de trois (3) semaines consécutives.
- 11.5 Tout employé saisonnier, temporaire ou sur appels reçoit sur chaque paie hebdomadaire, pour couvrir les avantages reliés aux vacances, un pourcentage égal à son ancienneté, selon l'article 11.2.

- 11.6 L'employé régulier à temps partiel dont l'horaire de travail est de vingt (20) heures et moins par semaine peut demander que ses vacances lui soient versées sur chaque paie hebdomadaire en tenant compte de l'ancienneté.
- 11.7 Pour l'employé régulier à temps partiel dont l'horaire est de plus de vingt (20) heures par semaine, ce dernier indique à l'embauche s'il souhaite que son pourcentage de vacances lui soit versé sur chaque paie hebdomadaire ou encore qu'il soit cumulé et versé au moment de la prise de ses vacances conformément aux dispositions de la convention.
- 11.8 Pour chaque semaine de vacances, l'employé reçoit une semaine de paie à son taux normal ou un montant équivalant aux pourcentages déterminés à l'article 11.2, selon le mode le plus rémunérateur.
- 11.9 Lorsqu'un employé régulier laisse son emploi pour une raison quelconque, il reçoit toutes vacances acquises au cours de l'année précédente, et non prises, ainsi que le prorata de toutes vacances acquises durant l'année en cours.
- 11.10 Une liste de vacances sera affichée entre le 15 et le 30 avril de chaque année. La signature de la liste par le directeur général fait foi de l'acceptation de l'Employeur de la liste de vacances.
- 11.11 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'un employé, elle sera remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à la date de son choix, si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- 11.12 Si un employé est rappelé au travail durant un congé de vacances ou un congé mobile, il sera rémunéré au taux et demi (150 %) pour sa journée de travail normale, et sa ou ses journées de congé lui seront remplacées.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE

- 12.1 Les employés bénéficient chaque année des jours chômés et payés suivants :
- le jour de l'an
 - le lendemain du jour de l'an
 - le Vendredi saint
 - le lundi de Pâques
 - la Journée nationale des patriotes
 - la fête nationale du Québec
 - la fête du Canada
 - la fête du Travail

- l'Action de grâce
- la veille de Noël
- Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'an (31 décembre)
- les fêtes chômées proclamées par la Municipalité

12.2 Lorsqu'un jour férié, chômé et payé tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reporte au premier jour ouvrable précédent ou suivant.

12.3 Les jours de fête chômés et payés ci-dessus- sont considérés comme des jours effectivement travaillés.

Tout salarié régulier qui effectue du travail l'un des jours mentionnés sera rémunéré à taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour le temps de travail effectué, en plus du paiement du jour férié.

12.4 L'employé régulier reçoit le taux horaire le plus élevé de sa dernière semaine de travail.

12.5 L'employé saisonnier, l'employé temporaire et l'employé sur appels reçoivent le taux selon les calculs prévus dans la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

12.6 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, l'employé régulier doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête, à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de cette convention.

12.7 L'employé régulier bénéficie au 1^{er} janvier de chaque année de quatre (4) jours de congés mobiles.

L'employé est obligé de prendre ses congés mobiles dans l'année. L'Employeur doit les accorder si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et si les besoins du service le permettent. L'employé perd les congés mobiles non pris au 31 décembre de chaque année.

Les congés mobiles peuvent être pris en demi-journées ou journées entières.

12.8 Chaque employé régulier peut prendre, sur une base volontaire, cinq (5) jours de congé sans solde par année. L'Employeur doit les accorder si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et si les besoins du service le permettent.

Les congés sans solde peuvent être pris en demi-journées ou journées entières.

12.9 Tout employé régulier pourra bénéficier des congés spéciaux dans les cas suivants :

AD.
CB.
DK
[Signature]

- i) mariage de l'employé : trois (3) jours ouvrables consécutifs au mariage;
- ii) décès du conjoint, d'un enfant, du père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour des funérailles;
- iii) décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou la grand-mère : deux (2) jours ouvrables, y compris le jour des funérailles;
- iv) hospitalisation du conjoint ou d'un enfant (moins de 18 ans) : un (1) jour ouvrable.

Dans les cas énumérés à ii), iii) et iv), les jours de congé sont répartis au choix de l'employé. De plus, si l'inhumation, l'incinération ou la cérémonie de commémoration du défunt a lieu à une date ultérieure, l'employé pourra prendre une des journées prévues de façon non consécutive afin d'y assister.

- 12.10 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés ou les jours de vacances accordés par cette convention, le ou les congés spéciaux prévus au paragraphe précédent ne seront pas accordés.

Si la Municipalité l'exige, l'employé devra fournir une preuve ou attestation des faits afin de bénéficier des congés prévus dans le présent article.

ARTICLE 13 CONGÉS DE MALADIE

- 13.1 Au 1^{er} janvier de chaque année, un employé reçoit huit (8) jours de congé de maladie par anticipation, qu'il aura le droit d'utiliser au cours de l'année pour cause de maladie ou pour cause de responsabilité parentale.
- 13.2 Les congés de maladie qui n'ont pas été pris, le cas échéant, sont payables à 100 % sur la dernière période de paie de l'année en cours.
- 13.3 Ces congés sont calculés au prorata si l'employé n'a pas travaillé une année complète.
- 13.4 La Municipalité ne peut exiger un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Après ce délai, la Municipalité peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix. Les frais de cet examen sont à la charge de la Municipalité.

ARTICLE 14 CONGÉS DE MATERNITÉ, PARENTAUX ET D'ADOPTION

- 14.1 Les salariés de la municipalité bénéficient des congés de maternité, paternité, parentaux et d'adoption prévus à la *Loi sur les normes du travail*.
- 14.2 Le salarié doit fournir les documents et respecter les délais prévus à cette loi en lien avec ces congés.

14.3 En plus des congés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et des prestations prévues à la *Loi sur l'assurance parentale*, les salariés bénéficient des avantages supplémentaires suivants.

14.4 L'employeur verse, à la personne salariée régulière ayant accompli un (1) an de service continu avant le début du congé de maternité, paternité dont la grossesse se rend à terme ou pour adoption, l'indemnité suivante :

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations de maternité, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, et pour un maximum de 18 semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit.

Le paiement des indemnités prévues à la présente clause est conditionnel à l'admissibilité aux prestations d'assurance parentale et à ce que le congé de maternité, paternité ou d'adoption débute à la date ou après la date de l'acceptation par le RQAP.

14.5 Au cours des congés de maternité, paternité, parentaux ou d'adoption, le salarié accumule son ancienneté. Il continue de participer au régime d'assurance collective et au REER prévu au contrat de travail collectif. L'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

14.6 Après son congé, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant son départ, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir en son absence.

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

14.7 Le salarié a le droit de prolonger son congé de maternité, paternité, parentales ou d'adoption par un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Chaque parent peut bénéficier du congé. Dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total de semaines n'excède pas cinquante-deux (52)

14.8 Après le congé de maternité, la salariée reprend le poste qu'elle occupait avant son départ, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir en son absence.

Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail.

14.9 Une salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au début de son congé de maternité.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité.

La présente clause s'applique conformément aux dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif, notamment en ce qui concerne la rémunération applicable.

- 14.10 Pour un parent biologique, le congé parental peut débuter dès la semaine de naissance de l'enfant, et doit se terminer au plus tard 70 semaines après l'accouchement.
- 14.11 Pour un parent adoptif, le congé parental peut débuter dès la semaine où l'enfant vous est confié, ou bien celle où vous vous rendez à l'extérieur du Québec pour le chercher,

ARTICLE 15 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 15.1 L'Employeur peut, suivant les modalités convenues avec le salarié et compte tenu des besoins du service, accorder un congé sans solde.
- 15.2 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande par écrit en précisant le motif au moins trois (3) mois avant le début de son congé et répondre aux exigences suivantes. L'Employeur peut toutefois l'accorder dans un délai moindre.
- Détenir cinq (5) ans d'ancienneté, vouloir prolonger son congé parental ou d'adoption, vouloir faire des études en relation avec son travail ou suivant une absence pour invalidité;
 - Le congé sans traitement est d'une durée maximale d'un an.
 - Un maximum d'un (1) employé par service en même temps peut se prévaloir d'un tel congé.

Le congé suivant une invalidité peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre l'employé et l'Employeur.

- 15.3 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions suivantes :
- Il conserve son ancienneté ainsi que le crédit de tous les congés accumulés;
 - Il doit maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et peut maintenir celui de son régime de retraite, pour autant qu'il paie la pleine contribution, soit sa part et celle de l'Employeur. Le paiement doit être effectué au début de chaque mois à la date spécifiée par l'Employeur. À défaut de paiement à la date exigée, la couverture tombe;
 - Il peut se présenter aux examens de promotion; le Syndicat l'avise du concours par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Si la promotion lui est accordée, il doit exercer sa nouvelle fonction dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa nomination.
- 15.4 Sur demande, l'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédit maladie accumulés, le cas échéant.

- 15.5 L'employé ne pourra cependant pas mettre fin à son congé sans traitement avant terme à moins d'un préavis écrit de soixante (60) jours au directeur général.
- 15.6 Au retour du congé, l'employé reprend le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.
- 15.7 Si le salarié ne revient pas à la date d'expiration de son congé, il est considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE 16 SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

- 16.1 Lorsque l'employé atteint cinquante-cinq (55) ans d'âge ou par suite d'un congé de maternité ou d'adoption, il peut demander que son affectation à temps plein à son poste de travail soit modifiée en affectation :
- i) à demi-temps ;
 - ii) à quatre (4) jours par semaine.

Cette demande est transmise à l'Employeur au moins six (6) semaines à l'avance et elle est ensuite référée au comité de relations de travail pour discussion. Cette affectation réduite ne peut pas être inférieure à une durée de douze (12) mois et supérieure à une durée de vingt-quatre (24) mois. L'Employeur peut refuser la semaine de travail réduite d'un employé si cela a pour effet de nuire aux services concernés.

La présente disposition n'a pas d'effet à l'égard des personnes qui bénéficient au moment de la signature de la convention d'une semaine de travail réduite.

ARTICLE 17 ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 17.1 L'Employeur n'impose aucun code vestimentaire particulier. Cependant, l'employé doit en tout temps porter des vêtements convenables et appropriés à sa fonction. Il incombe à la Municipalité de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province de Québec et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des personnes salariées :
- bottes à cuisses, selon la pratique actuelle ;
 - bottines de sécurité d'été : l'Employeur alloue un montant annuel de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) pour tout salarié pour qui des bottes de sécurité sont requises ;
 - bottes de caoutchouc ;
 - gants ;
 - couvre-tout de travail ;

AD.
DK
JK

- habit de pluie ;
- vestes fluorescentes ;
- casque protecteur pour l'été, avec doublure intérieure pour l'hiver ;
- jambières de protection pour la scie à chaîne ;
- visière protectrice pour l'horticulteur ;
- un (1) harnais pour l'horticulture.

Tous ces équipements ne seront remplacés que sur preuve d'usure.

- 17.2 L'Employeur fournit deux (2) vêtements parmi les choix suivants : une veste avec manches, une veste sans manches, une chemise ou un polo, à l'effigie de la Municipalité, pour les employés à l'administration.

Ces vêtements seront remplacés sur preuve d'usure.

- 17.3 L'Employeur assume le nettoyage des survêtements de travail qui sont contaminés.

ARTICLE 18 TRANSPORT ET PERMIS DE CONDUIRE

- 18.1 L'Employeur ne peut pas exiger qu'un véhicule automobile soit utilisé par un employé dans l'exécution de ses fonctions. L'employé qui utilise son automobile dans l'exécution de ses fonctions a droit à une indemnité selon les modalités ci-dessous après avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

Si l'employé accepte d'utiliser son véhicule, l'Employeur doit payer, sur présentation de pièce justificative, la surprime pour utilisation du véhicule pour affaire. De plus, advenant qu'il y ait accident lors d'un déplacement pour affaires, l'Employeur devra assumer la franchise d'assurance, à moins de faute lourde ou de négligence grossière de la part de l'employé.

Pour l'employé utilisant son véhicule, l'indemnité versée pour l'utilisation d'un véhicule personnel ne peut pas être inférieure à 0,50 \$ du kilomètre.

- 18.2 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail.
- 18.3 Le salarié qui est tenu de posséder un permis de conduire pour son travail et qui voit celui-ci suspendu ou révoqué temporairement en informe l'Employeur par écrit immédiatement.
- 18.4 L'Employeur ne peut pas mettre fin à son emploi, et l'employé maintient et continue d'accumuler son ancienneté pour la période prévue à l'article 6.4.

18.5 À moins de contrainte excessive, durant cette période, l'Employeur l'affecte à un emploi qu'il est en mesure d'accomplir. Il reçoit alors le salaire attaché à l'emploi de son affectation temporaire.

Si l'Employeur a besoin de ses services durant cette période pour une fonction ne nécessitant pas ledit permis de conduire, l'employé effectue alors cette fonction.

Advenant que l'Employeur ne soit pas en mesure de satisfaire aux exigences ci-dessus, l'employé est alors en congé sans traitement.

18.6 Après la durée de la suspension ou la révocation de permis, l'employé retrouve le poste qu'il détenait auparavant sans perte de droits ni d'avantages.

18.7 Afin de favoriser la promotion à l'interne de ses employés, l'Employeur assume les coûts de formation des employés désirant obtenir les classes de conduite I ou III, si cela est pertinent à leur fonction. L'Employeur s'engage à prêter aux employés concernés, à ses frais, un camion, lors de l'examen pratique de conduite, sous réserve de la disponibilité de ceux-ci.

ARTICLE 19 SOUS-TRAITANCE

19.1 L'Employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, l'exécution d'une partie du travail régi par l'accréditation syndicale, pourvu que ce contrat de sous-traitance :

1. n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement ou l'abolition d'un poste;
2. n'entraîne pas la réduction des heures de travail de tout employé inscrit sur la liste d'ancienneté;
3. n'empêche pas le rappel de salariés mis à pied qui possèdent les aptitudes requises pour l'exécution dudit travail;
4. n'empêche pas la création d'un nouveau poste;
5. n'entraîne pas de réduction de salaire, de classe ou de titre d'emploi.

19.2 Nonobstant ce qui précède, pour les remplacements temporaires de courte durée, il peut y avoir entente intermunicipale. Dans ce cas, l'Employeur doit verser au Syndicat l'équivalent des cotisations syndicales sur le montant payé.

19.3 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne remplissent aucune tâche faisant partie d'une fonction régie par la présente convention collective.

Nonobstant ce qui précède, dans des situations exceptionnelles, le contremaître peut être appelé à effectuer certaines tâches de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 20 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 20.1 La Municipalité s'engage à maintenir et à pourvoir un nombre de cinq (5) postes réguliers à temps plein.
- 20.2 À cette fin, conformément à l'article 7, les cinq (5) salariés réguliers dont le nom figure à l'annexe 2 en date de la signature de la présente convention ayant le plus d'ancienneté, bénéficient de la sécurité d'emploi et, par conséquent, ne peuvent pas être mis à pied, congédiés, ni subir une baisse de salaire par suite de manque de travail, de modification à leurs fonctions ou de changements apportés à la structure de l'Employeur.
- 20.3 Dans tous les cas de changements techniques ou technologiques ou de modifications quelconques tant dans la structure que dans les systèmes administratifs de l'Employeur ou dans les procédés et les lieux de travail, l'Employeur doit aviser le Syndicat, en comité de relations de travail, au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur de tels changements.
- Les questions relatives à ces changements sont discutées au comité de relations de travail.
- 20.4 À moins de contrainte excessive, les employés réguliers, saisonniers ou sur appels dont le titre d'emploi est changé ou dont les fonctions sont affectées ont droit à la formation nécessaire pour s'adapter audit changement, sur le temps de travail et sans perte de salaire et autres bénéfices. Les frais de scolarité, le cas échéant, sont assumés par l'Employeur.
- 20.5 Si un ou des employés réguliers refusent la formation offerte ou sont incapables de s'adapter après avoir reçu une période de formation, ces derniers peuvent exercer leur droit d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste.

ARTICLE 21 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 21.1 L'Employeur encourage la promotion de la formation des salariés en dispensant et en assumant les frais de la formation pertinente aux fonctions exécutées par ceux-ci.
- 21.2
- a) L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, de déplacement et de repas pour les congrès, colloques et autres activités de représentation où l'Employeur accepte qu'un salarié s'inscrive. Pendant ces événements, le salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire normal lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.
 - b) Le temps de travail des employés de l'administration municipale qui sont requis d'assister à des rencontres de comités de la municipalité et/ou de la MRC ayant lieu en dehors des heures de travail peut être mis en banque au taux applicable et repris en congé compensatoire avec un minimum de trois (3) heures à taux normal.
 - c) Le salarié désirant participer à de telles activités professionnelles doit présenter une demande écrite à cet effet au directeur général qui peut l'accepter ou la refuser.

- d) Pour la formation qui est suivie à la demande de l'Employeur, l'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, de déplacement et de repas. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire normal lorsque la durée d'une semaine de cours coïncide avec la durée de la semaine normale de travail.
 - e) Dans ces deux situations, le temps de conduite pour se rendre aux événements ou aux formations est rémunéré au taux normal du salaire. Advenant que le temps de formation et de conduite dépasse la durée de la semaine normale de travail, le temps supplémentaire est mis en banque.
 - f) L'Employeur peut rembourser à un salarié les frais d'inscription ou de scolarité pour des cours suivis par celui-ci.
- 21.3 L'Employeur paie la cotisation annuelle à une association ou à un ordre professionnel dont le salarié doit faire partie pour exercer ses fonctions.
- 21.4 L'employé qui désire suivre une formation pertinente à son emploi peut faire une demande écrite à l'employeur pour être libéré, afin de suivre ladite formation. Il peut également demander que les coûts de cette formation soient payés par l'employeur et d'être rémunéré pour les heures où il suit cette formation. L'employeur a l'entière discrétion d'accepter ou de refuser, en tout ou en partie, la demande de l'employé.

Lorsque l'employeur accepte de payer, en tout ou en partie, les frais de formation et/ou le salaire de l'employé, il informe au préalable l'employé de la part assumée et de sa valeur monétaire. L'employé doit alors s'engager à demeurer à l'emploi de l'employeur pour une période raisonnable, à la suite de la formation, laquelle est fixée par l'employeur. À défaut de respecter cet engagement, l'employé rembourse la valeur monétaire assumée au prorata des mois restants à la période fixée par l'employeur.

ARTICLE 22 AFFAIRES SYNDICALES

- 22.1 Toutes les personnes salariées présentes et futures sont membres du Syndicat et doivent le demeurer pendant toute la durée de la présente convention.
- 22.2 Nonobstant ce qui précède, l'Employeur n'est pas obligé de remercier de ses services un salarié qui n'est pas membre en règle du Syndicat. Si l'Employeur décide de garder à son service un tel salarié, ce dernier est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective.

22.3 Retenues syndicales

À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié un montant égal à la cotisation normale et/ou toute contribution spéciale fixées par le Syndicat.

- 22.4 A) L'Employeur verse les sommes ainsi perçues à la source au secrétaire-trésorier du Syndicat canadien de la fonction publique au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le

mois précédent. L'Employeur remet aussi au Syndicat, en même temps que les sommes perçues :

- 1) le formulaire de versement des cotisations syndicales dûment rempli;
 - 2) un fichier Excel dans lequel sont identifiés la période de paie correspondant aux sommes perçues et versées ainsi que les renseignements suivants pour chaque employé sur la paie duquel on a perçu des sommes pour le Syndicat : nom, titre d'emploi, taux de salaire, heures travaillées, cotisations perçues.
- B) L'Employeur envoie aussi une copie du formulaire de versement des cotisations syndicales et du fichier Excel au secrétaire-trésorier de la section locale.
- 22.5 a) L'Employeur transmet, le 15 mars de chaque année, la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les nom, prénom, date d'embauche et le poste occupé.
- b) Le Syndicat a le droit d'afficher, sur les deux (2) babillards à l'usage exclusif du Syndicat, les communications relatives aux activités syndicales.
- c) Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours ouvrables d'un tel changement.

22.6 Libérations syndicales

L'Employeur accorde à tout salarié désigné par le Syndicat pour le représenter, qui en fait la demande, un permis d'absence pour participer à des activités de la fédération syndicale à laquelle il est affilié ou à des activités du Syndicat.

De tels permis d'absence sont accordés sans salaire pour les salariés concernés et pas plus d'un (1) employé par titre d'emploi à la fois, jusqu'à concurrence de huit (8) jours ouvrables pour l'ensemble des permis d'absence accordés en vertu du présent paragraphe par année contractuelle.

Une fois la banque de huit (8) jours prévus au deuxième paragraphe épuisée, l'Employeur accorde des permis d'absence sans salaire, si les besoins de service le permettent.

Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder de tels permis d'absence dans les cas suivants :

- i) si une demande en ce sens ne lui a pas été présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;
- ii) si de tels permis visent une période d'absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des congrès.



- 22.7 Le Syndicat peut obtenir une libération une (1) fois aux trois (3) ans civils pour permettre à au plus deux (2) employés d'assister au Congrès du CPSM pour une durée n'excédant pas quatre (4) jours, si les besoins du service le permettent.
- 22.8 L'employé dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité mixte ou lors d'un arbitrage prévu à la convention obtient un congé sans perte de rémunération pour le temps nécessaire et raisonnable à sa préparation, son audition ou comparution. Il obtient également un congé sans perte de rémunération pour le temps de son déplacement.
- 22.9 L'Employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants du Syndicat convoqués par l'une ou l'autre des parties pour participer ou assister aux auditions devant le Tribunal administratif du travail, un arbitre de grief ou tout autre service retenu par les parties, lorsque le Syndicat est convoqué par l'une ou l'autre des parties. Les avis de convocation doivent être soumis cinq (5) jours à l'avance.
- 22.10 Les représentants syndicaux des comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans rémunération pour étude et enquête. Les demandes doivent être soumises cinq (5) jours à l'avance.
- 22.11 Dans le cas d'un congé sans rémunération accordé en vertu du présent article, le salaire de l'employé est maintenu. Toutefois, le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé à l'employé concerné, plus un montant égal aux coûts réels pour la cotisation au régime de retraite, à l'assurance collective, pour les jours de maladie et les autres sommes que la Municipalité serait appelée à verser en vertu d'une loi.
- 22.12 L'employé en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 22.13 Le président, ou en son absence un officier du Syndicat, peut dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission est accordée sur demande raisonnable et ne peut pas être refusée sans motif valable.
- 22.14 L'employé, seul ou accompagné d'un officier syndical, peut consulter son dossier personnel en s'adressant au représentant de l'Employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous avec le directeur général ou le responsable des ressources humaines de la Municipalité et en présence d'un représentant de l'Employeur.
- 22.15 Sur demande d'au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, l'Employeur consent à mettre à la disposition du Syndicat, sans frais de location, un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées si ces emplacements ne sont pas déjà occupés.

ARTICLE 23 COMITÉS

Les comités suivants sont formés :

DX
CB
DK

Comité de négociation

- 23.1 Le comité de négociation est formé de deux (2) membres de la partie syndicale et de deux (2) représentants de l'Employeur et a pour tâche la négociation de la convention collective. L'Employeur libère sans perte de traitement et selon les besoins raisonnables du Syndicat les membres du comité lors de la période de négociation. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.

Comité de relations de travail

- 23.2 À la signature de la convention collective, les parties demanderont à suivre la formation du ministère relative au déroulement d'un comité de relations de travail. Les membres du comité de relations de travail pourront y assister sans perte de traitement.
- 23.3 Le comité de relations de travail est formé d'au plus deux (2) membres de l'unité de négociation et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur.
- 23.4 Ce comité a le pouvoir de discuter et tenter de régler toute question qu'une partie soumet à l'autre partie. Il a pour tâches, notamment, la surveillance et l'application de la convention collective, le maintien de l'équité salariale, la santé et la sécurité du travail et tout aspect visant l'amélioration des services de la Municipalité.
- 23.5 Le comité se réunit au besoin et le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire et de traitement et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations. Il doit y avoir un minimum de quatre (4) rencontres par année civile. Les dates sont prédéterminées lors de la première rencontre annuelle.
- 23.6 Les parties conviennent entre elles d'une date au moins une (1) semaine à l'avance et les membres du comité doivent s'échanger, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, le contenu de l'ordre du jour.
- 23.7 Les parties s'engage à tenir une rencontre en comité de relation de travail sur la question de l'horaire hivernal (MTQ), avant le début de la période de la saison hivernale 2023-2024.

ARTICLE 24 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 24.1 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mécontente avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire de son représentant syndical et du responsable des ressources humaines de la Municipalité.
- 24.2 Lors de mécontentes, les parties peuvent formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article. Le Syndicat peut déposer un grief au nom de tous les employés ou de tout groupe d'employés.

SS
C.B.
DK

24.3 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-dessous.

Première étape

Le Syndicat soumet le grief par écrit à la direction générale dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'événement ou suivant la connaissance de l'événement.

Advenant que le grief soit formulé par la partie patronale, il doit être soumis au président du Syndicat selon les mêmes critères.

Deuxième étape

La direction générale répond au grief dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle le Syndicat le lui a soumis.

Advenant que le grief soit formulé par la partie patronale, le président répond selon les mêmes critères.

Troisième étape

En tout temps à compter de la date du dépôt du grief, les parties peuvent argumenter dudit grief et tenter de le régler de la manière qu'ils jugent adéquate en discutant, notamment, au sein du comité de relations de travail.

24.4 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par la direction générale et un officier mandaté par le Syndicat.

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

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

ARTICLE 25 ARBITRAGE

25.1 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 24.3, les parties peuvent, dans un tel cas, recourir à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 25 en avisant par écrit l'Employeur de son intention de référer le grief à l'arbitrage.

25.2 Les parties ont trente (30) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique ou pour s'adresser au ministère du Travail afin d'en demander la nomination.

25.3 En matière de griefs, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention et des lois ou des règlements en vigueur.

25.4 Les pouvoirs de l'arbitre sont ceux déterminés par la loi.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'AD', 'DK', and several illegible signatures.

25.5 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) par le Syndicat.

ARTICLE 26 MESURES DISCIPLINAIRES

26.1 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le Syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de quarante-huit (48) heures.

26.2 L'Employeur doit imposer toute sanction disciplinaire au plus tard 30 jours après la naissance ou la connaissance des faits ayant donné naissance au manquement. Toutefois, il ne peut pas être imposé de sanction disciplinaire, à l'égard d'un manquement mineur de l'employé, plus de six (6) mois après le manquement.

26.3 L'Employeur peut aviser, réprimander, suspendre ou congédier tout employé pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. La sanction doit être proportionnelle à la gravité du manquement.

À moins d'un manquement grave, l'Employeur procédera par gradation des sanctions dans l'application des mesures disciplinaires.

26.4 Dans le cas d'une sanction comportant la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au Syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive ou pour motifs graves.

26.5 Pour toutes les étapes prévues à cet article, la présence du Syndicat est obligatoire. Advenant que l'employé ne désire pas être représenté, il doit fournir un formulaire cosigné par le Syndicat à cet effet. L'Employeur doit tout de même mettre en copie de toute convocation ou communication le Syndicat.

26.6 Une sanction disciplinaire envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut pas être invoquée contre lui à l'arbitrage, à moins de récidive.

26.7 Tous les faits qui étaient connus et qui n'ont pas été mentionnés à l'avis de sanction ne peuvent pas être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.

26.8 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 27 SÉCURITÉ ET SANTÉ

27.1 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.

AD
DK



- 27.2 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés au travail.
- 27.3 L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi afin de protéger les employés contre les maladies professionnelles et les accidents du travail. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'Employeur, et l'employé s'engage à les utiliser et à les porter.
- 27.4 Dans les cas d'accident, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.

ARTICLE 28 ASSURANCES COLLECTIVES

- 28.1 La Municipalité s'engage à maintenir en vigueur, pendant la durée de la présente convention, l'actuel contrat d'assurance collective ou un contrat d'assurance à la couverture équivalente aux bénéfices des employés réguliers, (ainsi que des employés à l'essai qui ont plus de six (6) mois de service à ce titre) aux mêmes conditions de participation. Aucune modification ne peut être faite sans un avis de trente (30) jours aux employés visés.
- 28.2 Le coût de la prime d'assurance collective est assumé par les salariés et l'Employeur, selon les pourcentages suivants :

Protection	Contribution de l'Employeur	Contribution des salariés
Vie de base	100 %	0 %
Mort, mutilation, accidentelle	100 %	0 %
Vie de base pour personne à charge	100 %	0 %
Invalité courte durée	0 %	100 %
Invalité longue durée	0 %	100 %
Maladie supplémentaire	100 %	0 %
Assurance dentaire	0 %	100 %

- 28.3 L'Employeur s'engage à consulter les employés lors du renouvellement du régime d'assurance collective ou de toute modification à ce régime. La Municipalité fournit l'ensemble des documents pertinents du plan en vigueur.

ARTICLE 29 RÉGIME DE RETRAITE

- 29.1 Les parties conviennent de maintenir un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif. Ce régime continuera de s'appliquer pendant la durée de la convention.

29.2 La cotisation minimum de l'Employeur au REER collectif est de quatre et demi pour cent (4,5%) jusqu'à un maximum de six et demi pour cent (6,5 %) du salaire gagné, et ce, à condition que le salarié y contribue dans la même proportion.

Les employés embauchés à partir de l'année 2023 sont dans l'obligation de cotiser au REER collectif et la cotisation minimale est de quatre et demi pour cent (4,5%).

Ceux dont les taux de cotisation au 1^{er} janvier 2023 diffèrent des présents seuils peuvent maintenir leur taux de cotisation actuel, tant qu'ils ne sont pas modifiés.

Nonobstant ce qui précède, les employés dont le ratio était supérieur lors de la signature de la convention collective maintiennent leur ratio supplémentaire, sans possibilité d'augmentation.

29.3 Ce régime ne peut pas être modifié sans l'accord des deux parties.

29.4 Tout employé âgé de soixante (60) ans et plus ayant au minimum 10 ans d'ancienneté qui quitte le service de l'Employeur bénéficie d'une indemnité de départ équivalant à une semaine de son salaire normal à temp plein au moment de son départ, et ce, pour chaque année d'ancienneté qu'il possède. En aucun cas, cette somme ne peut être supérieure à 26 semaines.

29.5 Les parties conviennent de maintenir un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif. Ce régime continuera de s'appliquer pendant la durée de la convention.

29.6 Ce régime ne peut pas être modifié sans l'accord des deux parties.

ARTICLE 30 CHANGEMENT DE STRUCTURE

30.1 Dans le cas où, par législation ou par suite d'une décision de l'Employeur, il y aurait fusion, annexion ou changement de structure juridique de l'Employeur, ce dernier prend les mesures raisonnables pour protéger les salariés permanents en conformité avec la législation existante.

ARTICLE 31 PROTECTION JUDICIAIRE

31.1 Dans tous les cas où un salarié serait poursuivi en justice par suite d'actes posés ou pour omission dans l'exécution de ses fonctions, l'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour ledit salarié et, dans la mesure où la responsabilité du salarié et de la Municipalité est retenue en application de l'article 1463 du Code civil du Québec ou de toute autre disposition législative au même effet, la Municipalité s'engage à payer seule le montant de la condamnation, en capital, intérêts et frais, et s'engage à ne réclamer aucune indemnité, compensation ou somme à cet égard au salarié.

31.2 Dans l'hypothèse où, dans l'exécution de ses fonctions, le salarié commettrait une faute lourde ou une négligence grossière, le paragraphe qui précède ne s'applique pas.

31.3 Le cas échéant, le salarié a le droit d'adjoindre son propre procureur à celui désigné par la Municipalité. Les honoraires additionnels ainsi encourus sont cependant à l'entière charge du salarié.

ARTICLE 32 JURÉ OU TÉMOIN

- 32.1 Lorsqu'un employé est appelé comme candidat juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de juré ou de témoin et son salaire normal.
- 32.2 L'employé qui bénéficie d'un congé prévu au présent article reçoit, pour ce congé, le taux de salaire normal de sa catégorie d'emploi.

ARTICLE 33 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 33.1 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).
- 33.2 L'Employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.
- 33.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les employés couverts par la présente n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 33.4 L'Employeur et ses représentants, le Syndicat ainsi que chacun de ses membres s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.
- 33.5 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.
- 33.6 À moins qu'il y soit indiqué dans leur description de tâches, les employés de la Municipalité ne sont pas tenus de parler une autre langue que le français dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.

ARTICLE 34 VALIDITÉ

34.1 Tout article, ou toute partie d'article, de la présente convention qui est ou devient en contradiction avec la législation est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles.

Les parties s'entendent pour revoir tout article ou toute partie d'article ainsi invalidé en comité de relations de travail et de déposer une modification de ces articles au ministère si les parties s'entendent sur un nouveau texte.

ARTICLE 35 RÉTROACTIVITÉ

35.1 Les employés qui ont effectué une prestation de travail entre le 1^{er} janvier 2023 et la date de la signature des présentes bénéficient des effets rétroactifs ci-dessous prévus, à l'exception des employés qui ne sont plus à l'emploi de la Municipalité au moment de la signature de la convention.

35.2 La convention n'a d'effet rétroactif qu'à l'égard des ajustements salariaux prévus à l'annexe « 4 ».

Les primes d'inconvénient pour la saison hivernale 2023 devront aussi être rétroactives.

DK
CB
JA

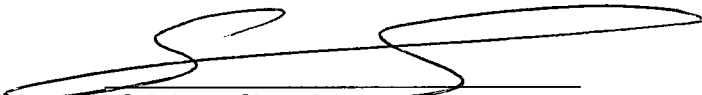
ARTICLE 36 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

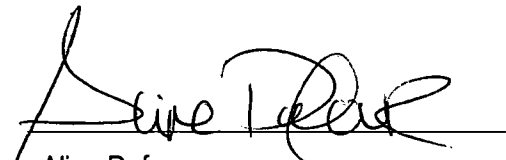
- 36.1 La convention entre en vigueur à la signature entre les parties de celle-ci et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027.
- 36.2 Les conditions de travail prévues à la convention demeurent en vigueur jusqu'à l'adoption d'une nouvelle convention de travail.
- 36.3 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

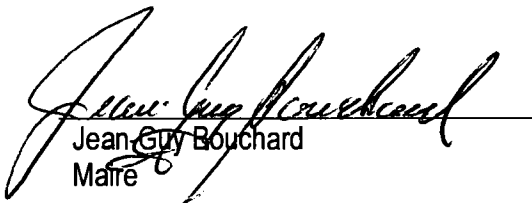
Signé à Petite-Rivière-Saint-François, ce 12^e jour de MARS 2024.

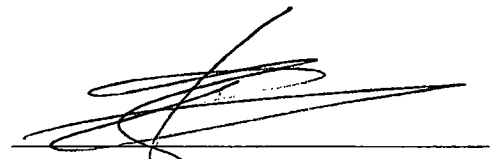
**POUR LA MUNICIPALITÉ DE
PETITE-RIVIÈRE-SAINT-FRANÇOIS**

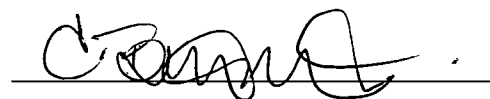
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5338**


Stéphane Simard
Directeur général


Aline Dufour
Présidente


Jean-Guy Bouchard
Maire


Kevin Didelot
Vice-Président


Caroline Bédard
Conseillère syndicale

ANNEXE « 1 » NOMENCLATURE ET CLASSIFICATION

Classe	Titre d'emploi
1	Journalier général Journalier saisonnier
2	Nil
3	Adjointe-administrative 1 Adjointe administrative 2 Adjointe administrative 3 Technicien en eau potable, égout et assainissement
4	Technicien en loisir et culture Inspecteur en bâtiment et en environnement Journalier-opérateur Menuisier-opérateur
5	Mécanicien-opérateur Adjointe aux ressources humaines
6	Agent de développement
7	Responsable de l'urbanisme Secrétaire-trésorière adjointe
8	Nil

L'ensemble de l'annexe 1 est conditionnel à un travail d'évaluation des emplois.

SS
DK
AA

ANNEXE « 2 » LISTÉ DES EMPLOYÉS ET ANCIENNETÉ

Statut d'emploi	Nom	Date d'embauche
Régulier à temps plein	*	2000-12-03
Régulier à temps plein	*	2009-02-15
Régulier à temps plein	*	2012-11-06
Régulier à temps plein		2012-11-12
Régulier à temps plein	**	2016-08-08
Régulier à temps plein	**	2017-08-28
Régulier à temps plein		2018-04-16
Régulier à temps plein		2020-10-13
Régulier à temps plein		2020-12-08
Régulier à temps plein		2021-05-03
Régulier à temps plein		2022-05-16
Régulier à temps plein		2022-11-28
Régulier à temps plein		2023-03-27
Régulier à temps plein		2023-05-15
Régulier à temps plein		2023-10-16
Régulier à temps plein		2023-11-17
Régulier à temps plein		2023-11-28
Régulier à temps plein		2023-12-18
Régulier à temps plein		2024-01-22
Saisonnier		2019-12-14

* : Personne salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi prévu à l'article 20 au 3 mars 2023, lors de la signature de l'entente de principe.

*** La liste d'ancienneté a été mise à jour en janvier 2024.

Statut d'emploi	Nom	Date d'embauche
Sur appel		2019-12-14

ANNEXE « 3 » LISTE DE RAPPEL GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS SAISONNIERS,
TEMPORAIRES ET SUR APPEL

Nom	Date d'embauche
	2019-12-14

ANNEXE « 4 » ÉCHELLES SALARIALES

2023							
Classe		1	2	3	4	5	6
1		23,21 \$	23,65 \$				
2		23,99 \$	24,45 \$				
3		25,53 \$	26,02 \$	26,51 \$	27,01 \$		
4		27,86 \$	28,39 \$	28,93 \$	29,48 \$	30,04 \$	
5		30,95 \$	31,54 \$	32,14 \$	32,75 \$	33,37 \$	
6		34,82 \$	35,48 \$	36,16 \$	36,84 \$	37,54 \$	38,26 \$
7		39,45 \$	40,20 \$	40,97 \$	41,75 \$	42,54 \$	43,35 \$
8		44,87 \$	45,73 \$	46,60 \$	47,48 \$	48,38 \$	49,30 \$

2024							
Classe		1	2	3	4	5	6
1		23,91 \$	24,36 \$				
2		24,71 \$	25,18 \$				
3		26,30 \$	26,80 \$	27,30 \$	27,82 \$		
4		28,69 \$	29,24 \$	29,80 \$	30,36 \$	30,94 \$	
5		31,88 \$	32,49 \$	33,10 \$	33,73 \$	34,37 \$	
6		35,87 \$	36,55 \$	37,24 \$	37,95 \$	38,67 \$	39,40 \$
7		40,64 \$	41,41 \$	42,20 \$	43,00 \$	43,81 \$	44,65 \$
8		46,22 \$	47,10 \$	47,99 \$	48,91 \$	49,84 \$	50,78 \$

2025							
Classe		1	2	3	4	5	6
1		24,63 \$	25,10 \$				
2		25,45 \$	25,93 \$				
3		27,08 \$	27,60 \$	28,12 \$	28,66 \$		
4		29,56 \$	30,12 \$	30,69 \$	31,27 \$	31,87 \$	
5		32,84 \$	33,46 \$	34,10 \$	34,74 \$	35,40 \$	
6		36,94 \$	37,64 \$	38,36 \$	39,09 \$	39,83 \$	40,59 \$
7		41,86 \$	42,65 \$	43,46 \$	44,29 \$	45,13 \$	45,99 \$
8		47,61 \$	48,51 \$	49,43 \$	50,37 \$	51,33 \$	52,31 \$


SS
 DP.
 AD.
 DK

2026							
Classe		1	2	3	4	5	6
1		25,24 \$	25,72 \$				
2		26,09 \$	26,58 \$				
3		27,76 \$	28,29 \$	28,83 \$	29,37 \$		
4		30,29 \$	30,87 \$	31,46 \$	32,05 \$	32,66 \$	
5		33,66 \$	34,30 \$	34,95 \$	35,61 \$	36,29 \$	
6		37,86 \$	38,58 \$	39,32 \$	40,06 \$	40,83 \$	41,60 \$
7		42,90 \$	43,72 \$	44,55 \$	45,39 \$	46,26 \$	47,14 \$
8		48,80 \$	49,73 \$	50,67 \$	51,63 \$	52,61 \$	53,61 \$

2027							
Classe		1	2	3	4	5	6
1		25,75 \$	26,24 \$				
2		26,61 \$	27,11 \$				
3		28,32 \$	28,86 \$	29,40 \$	29,96 \$		
4		30,90 \$	31,49 \$	32,09 \$	32,70 \$	33,32 \$	
5		34,33 \$	34,98 \$	35,65 \$	36,32 \$	37,01 \$	
6		38,62 \$	39,36 \$	40,10 \$	40,87 \$	41,64 \$	42,43 \$
7		43,76 \$	44,59 \$	45,44 \$	46,30 \$	47,18 \$	48,08 \$
8		49,77 \$	50,72 \$	51,68 \$	52,67 \$	53,67 \$	54,69 \$

ÉCHELLE SALARIALE POUR L'EMPLOYÉ ÉTUDIANT	
Année	Taux horaire pour 1 ^{er} été de service
2023	17,00 \$
2024	17,51 \$
2025	18,04 \$
2026	18,49 \$
2027	18,86 \$

À ce tableau s'ajoutera un montant de 0,50 \$ de l'heure pour chaque 400 heures travaillées par l'étudiant (été en cours ou été précédent).

AD.
 DK


ANNEXE « 5 » TÂCHES DE L'EMPLOYÉ ÉTUDIANT AUX TRAVAUX PUBLICS

- i) Entretien de pelouses;
- ii) Débroussaillage;
- iii) Déchiquetage des branches;
- iv) Peinture sans échafaudage et sans nacelle;
- v) Entretien ménager (garage, entrepôts, édifices municipaux);
- vi) Aide au drainage des bornes-fontaines (ex. : repeindre les valves lors de la fermeture);
- vii) Arrosage des fleurs;
- viii) Entretien des plates-bandes;
- ix) Entretien lors de festivals (vidange des poubelles, préposé au stationnement);
- x) Entretien du camping temporaire, s'il y a lieu;
- xi) Autres tâches similaires à celles énumérées ci-dessus.

AD.
DK
[Signature]

**ANNEXE « 6 » HORAIRE DE L'OPÉRATEUR AUX TRAVAUX DE DÉNEIGEMENT DU MTQ – PÉRIODE
DU 16 OCTOBRE AU 15 AVRIL**

HORAIRE 1 :

- i) Semaine 1 : samedi et dimanche 17 h à 5 h et jeudi et vendredi de 5 h à 13 h
- ii) Semaine 2 : lundi au vendredi 13 h à 21 h
- iii) Semaine 3 : samedi et dimanche de 5 h à 17 h et mardi et mercredi 5 h à 13 h
- iv) Semaine 4 : lundi au vendredi de 21 h à 5 h

HORAIRE 2 :

- i) Semaine 1 : lundi au vendredi de 21 h à 5 h
- ii) Semaine 2 : samedi et dimanche 17 h à 5 h et jeudi et vendredi de 5 h à 13 h
- iii) Semaine 3 : lundi au vendredi 13 h à 21 h
- iv) Semaine 4 : samedi et dimanche de 5 h à 17 h et mardi et mercredi 5 h à 13 h

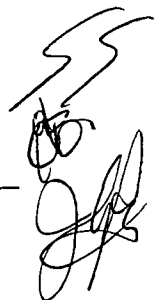
HORAIRE 3 :

- i) Semaine 1 : samedi et dimanche de 5 h à 17 h et mardi et mercredi 5 h à 13 h
- ii) Semaine 2 : lundi au vendredi de 21 h à 5 h
- iii) Semaine 3 : samedi et dimanche 17 h à 5 h et jeudi et vendredi de 5 h à 13 h
- iv) Semaine 4 : lundi au vendredi 13 h à 21 h

HORAIRE 4 :

- i) Semaine 1 : lundi au vendredi 13 h à 21 h
- ii) Semaine 2 : samedi et dimanche de 5 h à 17 h et mardi et mercredi 5 h à 13 h
- iii) Semaine 3 : lundi au vendredi de 21 h à 5 h
- iii) Semaine 4 : samedi et dimanche 17 h à 5 h et jeudi et vendredi

AD
DK



LETRE D'ENTENTE NO. 1 – MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Intervenue entre

LA MUNICIPALITÉ DE PETITE-RIVIÈRE-ST-FRANÇOIS
(ci-après appelé « l'Employeur »)

et

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5338**
(Ci-après appelé « le Syndicat »)

OBJET : MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- ATTENDU QU'** en vertu d'une entente de principe, une nouvelle convention collective est entrée en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2023.
- ATTENDU QUE** la Convention collective fait mention des conditions et obligations en lien notamment avec les conditions salariales, les primes et les horaires de travail.
- ATTENDU QUE** l'Employeur rencontre des difficultés à pourvoir certains postes dans l'organisation et désire actuellement combler les postes suivants :
- **Technicien en loisir**
 - **Journalier opérateur**
 - **Journalier général**
 - **Adjointe administrative**
- ATTENDU QUE** depuis la signature de l'entente de principe, plusieurs aménagements à la pièce ont été demandés sur les conditions de travail.
- ATTENDU QUE** les parties désirent régler cette situation.
- ATTENDU QUE** les parties souhaitent mettre en place rapidement la solution entendue dans l'attente de la signature de la convention collective et y intégrer la présente lettre d'entente si cette solution s'avère avantageuse pour toutes les Parties.

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

1. Le préambule de la présente entente en constitue une partie intégrante et sert, en cas de doute, à en interpréter le sens et la portée.
2. L'Employeur s'engage à effectuer une augmentation globale des échelles salariales de 15% en date du 1^{er} novembre 2023, tout en maintenant les augmentations annuelles négociées pour 2024 à 2027, les nouvelles grilles salariales découlant de cette augmentation étant jointes comme Annexe-4.1 de la présente entente.

PRIME POUR LE DÉNEIGEMENT

3. À compter du 1^{er} novembre 2023, l'Employeur versera une prime de 3\$ de l'heure aux employés occupant le poste d'opérateur journalier pour la période du déneigement pendant la saison hivernale (du 1^{er} novembre au 15 avril).

GARDE AUX TRAVAUX PUBLICS

4. À compter du 1^{er} novembre 2023, lorsque l'Employeur requiert qu'une personne salariée soit en disponibilité pour assurer la garde au service des travaux publics, il accorde à ce dernier une prime selon les modalités suivantes :
 - 4.1. Une prime forfaitaire de 240 \$ pour la garde de semaine (du lundi au vendredi) ;
 - 4.2. Une prime forfaitaire 220 \$ pour la garde de fin de semaine (samedi et dimanche).
5. L'employé qui est requis en disponibilité par l'Employeur doit, tout au long de la mise en disponibilité, s'assurer d'être facilement joignable, en état de travailler et de pouvoir se rendre à l'hôtel de Ville à l'intérieur de 30 minutes.
6. L'Employeur établir un horaire de disponibilité pour l'ensemble des salariés du service des travaux publics. La mise en disponibilité est effectuée en rotation entre les employés concernés et répartie de manière équitable.
7. Lors de toute intervention qui ne requiert pas de déplacement sur les lieux du travail, la rémunération est effectuée en fonction du temps y étant réellement consacré par l'employé visé, et ce, au taux prévu applicables selon la convention collective.

Malgré ce qui précède, la rémunération pour chaque événement différent qui aura été gérée sans nécessiter de déplacement ne pourra être inférieure à l'équivalent d'une (1) heure de salaire au taux applicable.

PRIME DE RÉTENTION

8. À compter de 2023, une prime de rétention sera versée aux employés à temps plein admissibles, selon les modalités suivantes :
 - 8.1. 1000\$, lorsque l'employé a complété une année complète de service suivant l'instauration de la présente prime en date du 15 décembre de l'année.
 - 8.2. 1500\$, lorsque l'employé a complété deux années complètes de service suivant l'instauration de la présente prime en date du 15 décembre de l'année.
 - 8.3. 2000\$, lorsque l'employé a complété trois années complètes de service suivant l'instauration de la présente prime en date du 15 décembre de l'année.
 - 8.4. 2500\$, lorsque l'employé a complété quatre années complètes de service suivant l'instauration de la présente prime en date du 15 décembre de l'année.
 - 8.5. 3000\$, lorsque l'employé a complété cinq années complètes ou plus de service suivant l'instauration de la présente prime en date du 15 décembre de l'année.
9. Pour fins de précision, tous les employés actuellement à l'emploi de l'Employeur depuis plus d'un an au 15 décembre 2023 recevront une prime de 1000\$.
10. L'employé doit être à l'emploi de l'Employeur au moment où la prime est versée pour y avoir droit.

RENONCIATION ET RETRAIT DE LETTRES D'ENTENTES

11. Les parties devront respecter la Convention collective actuelle en ce qui a trait à l'horaire régulier de travail comprenant les fins de semaines pour les postes pour qui cela est déjà prévu soit :
 - a) **Agent de développement**
 - b) **Technicien en loisir**
 - c) **Journalier général**
12. Les parties conviennent que lettre d'entente concernant le temps supplémentaire fin de semaine – été 2023, prend fin, à toutes fins que de droit, en date du 1^{er} novembre 2023 :
13. Le syndicat renonce à toute demande, de quelque nature que ce soit, en lien avec les sujets suivants :
 - a) **Les horaires de travail de 35 heures par semaine.**
 - b) **Les demandes d'horaire de travail adapté.**
 - c) **La création d'interclasse au niveau des échelles salariale.**

14. En considération des importants ajustements monétaires contenus à la présente lettre d'entente, le syndicat accepte de suspendre l'application des articles 5.1 à 5.3 en ce qui a trait à la modification et aux demandes de réévaluation jusqu'au 31 décembre 2027. La création de tout nouveau poste continuera d'être faite en respect de l'article 5.

Malgré ce qui précède, les parties reconnaissent qu'il n'y a aucune admission voulant qu'aucune modification n'ait eu lieu durant cette période et par conséquent que le Syndicat ou une personne salariée pourra le cas échéant faire une demande en vertu des articles 5.1 à 5.3 à compter du 1er janvier 2028 en se basant sur des événements s'étant produits entre 2023 et 2027. Toutefois, telle demande ne pourra pas avoir d'effet rétroactif antérieur au 1er janvier 2028.

15. Les parties conviennent que les heures supplémentaires des employés seront limitées aux heures expressément autorisées par l'Employeur, le tout incluant les heures entre la 32^e et 35^e heure pour les employés ayant un horaire de 32 heures.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À PETITE-RIVIÈRE-SAINT-FRANÇOIS LE 20 OCTOBRE 2023.

LA MUNICIPALITÉ DE PETITE-
RIVIERE-SAINT-FRANÇOIS.

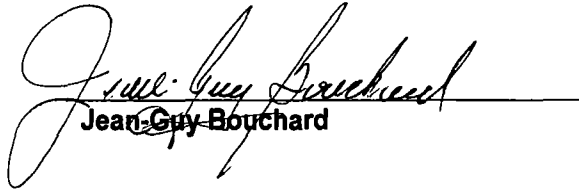
LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5338



Stéphane Simard
Directeur général



Aline Dufour
Présidente



Jean-Guy Bouchard



Kevin Didelot
Vice-président



Jean-Francois Godbout
Conseiller syndical

ANNEXE « 4.1 » ÉCHELLES SALARIALES

2023

CLASSE	ÉCHELON						
	1	2	3	4	5	6	7
1	26.69	27.20					
2	27.59	28.10					
3	29.36	29.91	29.16	29.71			
4	32.03	32.64	33.26	33.90	34.53		
5	35.59	36.26	36.95	37.65	38.38		
6	40.05	40.80	41.58	42.36	43.17	43.99	
7	45.37	46.23	47.12	48.02	48.93	49.86	
8	51.60	52.58	53.59	54.61	55.64	56.70	57.78

2024

CLASSE	ÉCHELON						
	1	2	3	4	5	6	7
1	27.49	28.02					
2	28.41	28.95					
3	30.24	30.81	30.03	30.61			
4	32.99	33.62	34.26	34.91	35.57		
5	36.66	37.35	38.06	38.78	39.53		
6	41.25	42.02	42.83	43.63	44.46	45.31	
7	46.74	47.62	48.53	49.46	50.40	51.35	
8	53.15	54.16	55.20	56.24	57.31	58.40	59.51

AD SS
DK

2025

CLASSE	ÉCHELON						
	1	2	3	4	5	6	7
1	28.31	28.86					
2	29.27	29.81					
3	31.15	31.74	30.93	31.52			
4	33.98	34.63	35.29	35.96	36.63		
5	37.76	38.47	39.20	39.94	40.72		
6	42.48	43.28	44.11	44.94	45.80	46.67	
7	48.14	49.05	49.99	50.94	51.91	52.89	
8	54.75	55.78	56.85	57.93	59.03	60.15	61.30

2026

CLASSE	ÉCHELON						
	1	2	3	4	5	6	7
1	29.02	29.58					
2	30.00	30.56					
3	31.93	32.53	31.71	32.31			
4	34.83	35.49	36.17	36.86	37.55		
5	38.70	39.43	40.18	40.94	41.73		
6	43.55	44.37	45.21	46.06	46.94	47.83	
7	49.34	50.28	51.24	52.22	53.21	54.22	
8	56.12	57.18	58.27	59.38	60.50	61.65	62.83

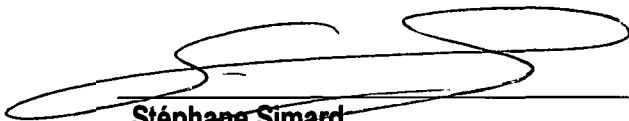
AD
CB
JK

2027

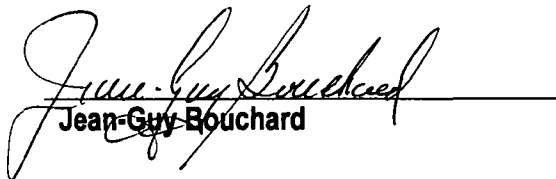
CLASSE	ÉCHELON						
	1	2	3	4	5	6	7
1	29.75	30.32					
2	30.75	31.32					
3	32.72	33.34	32.50				
4	35.70	36.38	37.07	37.78	38.49		
5	39.67	40.42	41.19	41.97	42.78		
6	44.63	45.48	46.34	47.21	48.11	49.03	
7	50.58	51.53	52.52	53.52	54.54	55.57	
8	57.52	58.61	59.73	60.86	62.01	63.19	64.40

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À PETITE-RIVIÈRE-SAINT-FRANÇOIS LE 20 OCTOBRE 2023.

LA MUNICIPALITÉ DE PETITE-
RIVIERE-SAINT-FRANÇOIS.

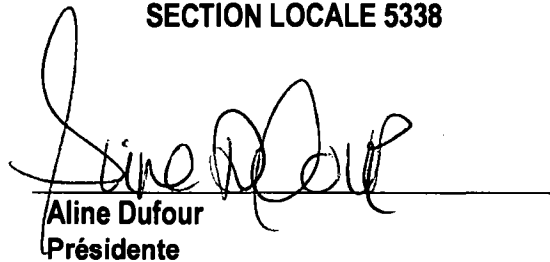


Stéphane Simard
Directeur général



Jean-Guy Bouchard

LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5338



Aline Dufour
Présidente

Kevin Didelot
Vice-président

Jean-Francois Godbout
Conseiller syndical

ck
DK

LETTRE D'ENTENTE NO. 2 - CONGRÈS ANNUEL DE L'ADMQ

Intervenue entre
MUNICIPALITÉ DE PETITE-RIVIÈRE-SAINT-FRANÇOIS
(ci- après appelée « l'Employeur »)
Et
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5338
(ci-après appelé « le Syndicat »)

OBJET : CONGRÈS ANNUEL DE L'ADMQ

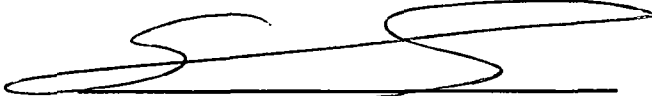
ATTENDU QUE le congrès de l'ADMQ a lieu sous une base annuelle.

ATTENDU QUE la présence à ce congrès est à la demande des employés et non de l'Employeur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule de la présente entente en constitue une partie intégrante et sert, en cas de doute, à en interpréter le sens et la portée;
2. L'Employeur accepte d'envoyer un (1) employé membre de l'ADMQ au congrès annuel;
3. L'Employeur s'engage à assumer tous les coûts reliés à ce congrès;
4. En contrepartie, le Syndicat accepte que la présence à ce congrès ne génère pas de paiement de temps supplémentaire pour l'Employeur relativement à l'employés qui y assiste;
5. La participation est octroyée en respectant le principe d'alternance parmi les employés pouvant y assister;
6. La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Petite-Rivière-Saint-François le ____^o jour de novembre 2023.


Stéphane Simard
Directeur général, trésorier-greffier
Municipalité de
Petite-Rivière-Saint-François


Aline Dufour
Présidente
SCFP, section locale 5338

LETTRE D'ENTENTE NO. 3 - TÂCHES LORS DU DÉNEIGEMENT, SAISON HIVERVALE

Intervenue entre
MUNICIPALITÉ DE PETITE-RIVIÈRE-SAINT-FRANÇOIS
(ci- après appelée « l'Employeur »)
Et
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5338
(ci-après appelé « le Syndicat »)

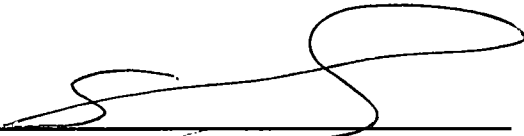
OBJET : TÂCHES LORS DU DÉNEIGEMENT, SAISON HIVERVALE

ATTENDU QUE la convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023;
ATTENDU QUE les parties veulent rendre l'horaire hivernal conforme aux dispositions d'ordre public;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

7. Le salarié qui est affecté de nuit, soit de 21 h à 5 h au circuit MTQ, lorsqu'il ne neige pas, est affecté exclusivement aux tâches suivantes :
 - a) Rondes de surveillance;
 - b) Grattage du réseau MTQ et autres voies publiques municipales, si le besoin survient;
 - c) Épandage d'abrasifs sur le réseau MTQ et autres voies publiques municipales, si le besoin survient;
 - d) Souffler les glissières du réseau MTQ et autres voies publiques;
 - e) Souffler et nettoyer l'aire de vérification des freins pour les camions;
 - f) Souffler et nettoyer le lit d'arrêt pour les camions;
 - g) Grattage des cours et stationnements;
 - h) Grattage de l'intersection des rues du MTQ et des voies publiques.

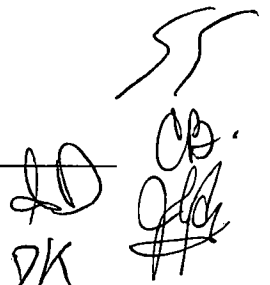
En foi de quoi, les parties ont signé, à Petite-Rivière-Saint-François le ____^e jour de novembre 2023.



Stéphane Simard
Directeur général, trésorier-greffier
Municipalité de
Petite-Rivière-Saint-François



Aline Dufour
Présidente
SCFP, section locale 5338



Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including "DK", "CA", and a signature.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4 - [REDACTED]

Intervenue entre

MUNICIPALITÉ DE PETITE-RIVIÈRE-SAINT-FRANÇOIS
(ci- après appelée « l'Employeur »)

et

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5338
(ci-après appelé « le Syndicat »)

OBJET : [REDACTED]

ATTENDU QUE monsieur [REDACTED] a été embauché par la Municipalité avec une garantie de trente (30) heures par semaine, sans maximum, pour la période du 16 octobre au 15 avril;

ATTENDU QUE monsieur [REDACTED] sera sur appel;

ATTENDU QUE l'article 8.2 de la convention collective prévoit l'horaire des opérateurs aux travaux de déneigement de la Municipalité pour cette période;

ATTENDU QUE l'article 10.9 de la convention collective prévoit une prime d'inconvénient reliée à cet horaire;

ATTENDU QUE les parties désirent adapter ces articles pour monsieur [REDACTED] vu sa garantie de trente (30) heures et non quarante (40), tout en reconnaissant pour lui l'inconvénient de disponibilité de 24h/24;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

8. Le préambule de la présente entente en constitue une partie intégrante et sert, en cas de doute, à en interpréter le sens et la portée;
9. Les parties, pour la présente situation, adaptent l'article 8.2 comme suit :

Opérateurs aux travaux de déneigement de la Municipalité : période du 16 octobre au 15 avril

AD
dk
[Handwritten signatures]

L'employé est disponible 24 h sur 24 pour des travaux de déneigement et est rémunéré trente (30) heures par semaine, peu importe le temps travaillé.

Dans la mesure où les conditions météo le permettent, l'Employeur s'engage à déployer des efforts raisonnables pour permettre à ces employés de bénéficier d'une fin de semaine de congé sur deux.

À la fin de la période hivernale, une moyenne du temps effectivement travaillé sera effectuée. Si la moyenne hebdomadaire est supérieure à vingt-six (26) heures, une prime de disponibilité devra être remise aux employés pour compenser la contrainte de disponibilité.

10. Les parties, pour la présente situation, adaptent l'article 8.2 comme suit :

Prime de disponibilité pour les employés affectés au déneigement des routes de la Municipalité et devant être disponibles 24 h/24, comme défini à l'article 8

À la fin de la période hivernale, une moyenne du temps effectivement travaillé sera effectuée. Si la moyenne hebdomadaire est supérieure vingt-six (26) heures, une prime devra être remise à l'employé pour compenser la contrainte de disponibilité.

L'employé est payé trente (30) heures par semaine, peu importe le nombre d'heures effectuées, pourvu que le nombre d'heures travaillées soit inférieur ou égal à quarante (40) heures à l'intérieur de chaque semaine.

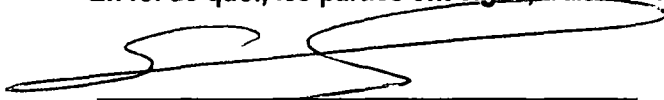
Dans le cas où les quarante (40) heures seraient dépassées, le temps supplémentaire s'applique.

Après le calcul de la moyenne, tout excédent de vingt-six (26) heures, multiplié par le nombre de semaines de période hivernale, sera rémunéré au salaire régulier majoré de 2,50 \$ de l'heure.

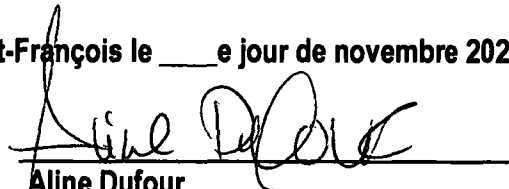
En aucun cas, le total de la somme à verser ne peut être inférieur à 1 000 \$.

11. La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Petite-Rivière-Saint-François le ____ e jour de novembre 2023.




Stéphane Simard
Directeur général, trésorier-greffier
Municipalité de
Petite-Rivière-Saint-François



Aline Dufour
Présidente
SCFP, section locale 5338

LETTRE D'ENTENTE NO. 5 - 


DK 