

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-5264

N° dossier d'accréditation : AM-2002-0306

<p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ DE SAINT-MICHEL 1700, RUE PRINCIPALE SAINT-MICHEL QC J0L 2J0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5394 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>		
<p>Date signature : 2024-05-22</p> <p>Date dépôt : 2024-06-20</p>	<p>Nombre de salariés visés : 7</p>	<p>Date début : 2024-01-01</p> <p>Date d'expiration : 2028-12-31</p>

Remarque :

Yao Aimé Goli
 Préposé(e) à l'émission

2024-07-11
 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 DE TRAVAIL

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-MICHEL

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5394**

1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2028

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention collective.....	2
Article 2	Juridiction	2
Article 3	Droits et obligations des parties.....	2
Article 4	Définition des termes	3
Article 5	Régime syndical	6
Article 6	Absences pour activités syndicales	7
Article 7	Mesures disciplinaires	8
Article 8	Procédure de règlement des griefs et arbitrage.....	8
Article 9	Ancienneté.....	9
Article 10	Sécurité d'emploi	10
Article 11	Mouvement de personnel	10
Article 12	Salaires.....	12
Article 13	Création ou modification de fonction.....	12
Article 14	Horaire de travail	13
Article 15	Temps supplémentaire	15
Article 16	Jours fériés et payés	16
Article 17	Congés annuels payés	16
Article 18	Congés pour événements familiaux spécifiques.....	18
Article 19	Régime de crédits en jours de congés pour obligations familiales ou personnelles	19
Article 20	Maladies professionnelles et accidents du travail.....	20
Article 21	Assurances collectives	20
Article 22	Régime de retraite	21
Article 23	Développement professionnel	21
Article 24	Remboursement de dépenses.....	22
Article 25	Congés parentaux	22
Article 26	Santé et sécurité au travail	22
Article 27	Annexes et lettres d'entente	23
Article 28	Rétroactivité.....	23
Article 29	Durée de la convention.....	24
Annexe A	Liste des personnes salariées régulières, fonctions et ancienneté	25
Annexe B	Salaires et classifications	26
Annexe C	Autorisation de prélèvement pour fins syndicales.....	27

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention a pour but :
- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention collective;
 - b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
 - c) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous;
 - d) d'assurer le meilleur rendement possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de la Municipalité;
 - e) de favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de l'entreprise municipale.

ARTICLE 2 JURIDICTION

- 2.01 La présente convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail*.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les personnes salariées couvertes par l'accréditation.
- 3.02 L'Employeur agit par l'entremise de son ou de ses représentants dans toute négociation, discussion ou entente avec le Syndicat. Le nom du ou des représentants de l'Employeur sera fourni au Syndicat dans les plus brefs délais. L'Employeur informera le Syndicat de tout changement de son ou de ses représentants.
- 3.03 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les dispositions de la présente convention.
- 3.04 Harcèlement psychologique

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. Le salarié syndiqué qui possède un recours en vertu de sa convention collective, tel un droit de grief, devra alors utiliser la procédure qui y est prévue. Le délai pour déposer une plainte a été fixé à deux (2) ans de la dernière

manifestation.

- 3.05 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 3.06 Toute personne salariée peut demander une copie de son dossier personnel et obtenir une copie des documents y apparaissant.
- 3.07 L'Employeur remet, à toute personne salariée, au moment de son départ, ou dont l'emploi prend fin, un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.
- 3.08 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'il n'y ait entente entre le Syndicat et l'Employeur.
- 3.09 Les personnes salariées exclues de l'unité ne remplissent aucun emploi, tâche ou travail régis par la présente convention si cela a pour effet de créer la mise à pied d'une personne salariée régulière.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :
- 4.02 « **Conjoints** » : désigne les personnes :
 - a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.03 « **Personne salariée** » : désigne tout salarié couvert par la présente convention collective en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale (SCFP) 5394.
- 4.04 « **Personne salariée à l'essai** » : désigne toute personne salariée qui ne compte pas quatre (4) mois de service continu incluant quatre-vingts (80) jours travaillés, dans un poste régulier pour l'Employeur, et qui occupe un poste régulier créé par une résolution du conseil. La résolution du conseil précise que la personne salariée est à l'essai et qu'elle ne deviendra une personne salariée régulière qu'après avoir complété la période d'essai. La personne salariée à l'essai

bénéficie de tous les avantages de la présente convention. Toutefois, l'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi de la personne salariée à l'essai sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

- 4.05 « **Personne salariée régulière** » : désigne la personne salariée qui a complété sa période d'essai et dont la durée de la semaine régulière de travail est conforme à l'article 14.01.

Les noms des personnes salariées régulières à l'entrée en vigueur de la présente convention collective et leur date d'embauche respective apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention collective.

Les postes que les personnes salariées régulières occupent sont spécifiés dans l'annexe « A ».

- 4.06 « **Personne salariée saisonnière régulière** » : désigne la personne salariée qui travaille à temps complet mais de façon saisonnière depuis plus de deux (2) années et qui a complété un minimum de douze (12) mois de travail. Cette personne salariée bénéficie, à moins de dispositions contraires, des avantages prévus à la convention collective au prorata de la durée de sa période d'emploi, à l'exception du régime d'assurance collective. Cette personne salariée effectue un minimum de six (6) mois de travail par année et un maximum de neuf (9) mois par année.

La personne salariée saisonnière régulière a priorité de rappel d'une saison à l'autre par ordre d'ancienneté dans sa fonction.

- 4.07 « **Personne salariée régulière à temps partiel** » : désigne toute personne salariée qui a complété sa période d'essai et dont la durée de la semaine régulière de travail est inférieure à celle prévue à l'article 14 mais d'une durée d'au moins vingt (20) heures par semaine. Cette personne salariée bénéficie à moins de dispositions contraires, des avantages prévus à la convention collective au prorata de sa semaine de travail. Nonobstant ce qui précède, le paiement des jours fériés est effectué conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. L'article 4.04 s'applique à la période de probation.

Les postes que les personnes salariées régulières occupent sont spécifiés dans l'annexe « A ».

- 4.08 « **Personne salariée occasionnelle** » : désigne toute personne salariée embauchée lors d'un surcroît de travail temporaire ou pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur, avec avis de la licencier lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminée ou inexistante. Cette personne salariée n'est assujettie qu'aux dispositions du présent article 4 « Définition des

termes », l'article 5 « Régime syndical » ainsi qu'au droit de grief et d'arbitrage dans l'application de ces deux dispositions.

4.09 « **Aide journalier** » : désigne toute personne salariée qui effectue de petits travaux en assistance aux journaliers.

Cette personne salariée bénéficie, à moins de dispositions contraires, des avantages prévus à la convention collective au prorata de la durée de sa période d'emploi, à l'exception du régime d'assurance collective. Elle a droit aux bottes, vêtements et équipements de protection.

L'embauche de salarié aide-journalier ne doit pas avoir pour effet de causer ou de prolonger la mise à pied de salariés réguliers ou la réduction des heures régulières de travail de ces salariés.

Le taux de salaire est indiqué à l'annexe « B ».

4.10 « **Salarié étudiant** » :

- a) Tout étudiant inscrit pendant l'année scolaire à un ou plusieurs cours reconnus par le ministère de l'Éducation pour effectuer diverses petites tâches comme le désherbage, tonte de gazon, arrosage de fleurs, entretien du jardin, lavage de véhicules, ménage des outils et des équipements ou toutes autres tâches du même genre;
- b) Le salarié étudiant n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le régime syndical, la cotisation syndicale, le salaire prévu à la présente convention collective et le temps supplémentaire exécuté au-delà de la semaine régulière de travail.
- c) Le salarié étudiant bénéficie des jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et l'indemnité afférente au congé annuel égale à quatre (4%) pourcent du salaire brut versé hebdomadairement;
- d) L'embauche d'étudiant ne doit pas avoir pour effet d'empêcher ou de réduire le nombre de salariés réguliers et temporaires à l'emploi de la Municipalité.

Le taux de salaire est indiqué à l'annexe « B ».

4.11 « **Employeur** » : désigne la Municipalité de St-Michel.

4.12 « **Grief** » : signifie une mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

4.13 « **Fonction** » : désigne le travail que fait une personne salariée.

- 4.14 « **Tâches** » : représentent les différentes activités d'une fonction.
- 4.15 « **Poste** » : l'ensemble des tâches forme un poste.
- 4.16 « **Promotion** » : signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe supérieure.
- 4.17 « **Mutation** » : signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe égale.
- 4.18 « **Syndicat** » : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5394 (SCFP).
- 4.19 « **Chef d'équipe** » : désigne un salarié qui distribue, planifie et coordonne le travail d'autres salariés.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne salariée qui, à la signature de la convention collective, était membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi, et ce, sans préjudice aux droits prévus par le *Code du travail*.

L'Employeur ne peut être tenu de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette personne salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs. Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur.

- 5.02 L'Employeur doit déduire à la source à chaque paie, à toute personne salariée couverte par l'unité d'accréditation représentée par le Syndicat, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par écrit par le Syndicat, laquelle réquisition sera accompagnée du procès-verbal de la résolution autorisant telle cotisation. L'Employeur effectue une déduction dès la première paie de la personne salariée.

De plus, l'Employeur fait parvenir mensuellement au représentant du Syndicat, les sommes ainsi recueillies le mois précédent.

Le formulaire de cotisation est en annexe « C ».

- 5.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, au garage municipal, un tableau d'affichage distinct sur lequel le Syndicat peut afficher des communications officielles relatives aux assemblées régulières syndicales signées par une personne représentante syndicale autorisée.

- 5.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- 5.05 Le conseiller syndical représentant la centrale a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.

ARTICLE 6 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 Un maximum d'un (1) membre à la fois, représentant du Syndicat peut s'absenter de son travail, sans traitement pour assister aux congrès, activités syndicales et cours de formation.

Toutefois, le nombre total maximum de journées sans traitement par l'Employeur, en vertu de la présente clause, est d'un maximum de cinq (5) jours par année. La direction des travaux publics doit recevoir une demande d'autorisation au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'absence et l'autoriser si les besoins du service le permettent.

- 6.02 Les séances de négociation, du Comité des relations de travail, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront durant les heures régulières de travail ou en soirée à parts égales et l'Employeur convient qu'au plus, deux (2) personnes salariées pourront assister à la rencontre, sans perte de leur salaire régulier.

- 6.03 Pour la durée d'un arbitrage de grief, un (1) membre de l'exécutif syndical, la personne intéressée et les témoins sont libérés sans perte de salaire.

Pour toutes matières ayant trait à la présente convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre l'Employeur et les personnes salariées.

- 6.04 Comité des relations de travail

L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un comité des relations de travail composé de deux (2) membres désignés par l'Employeur et deux (2) membres désignés par le Syndicat, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.

La fonction du comité des relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou l'Employeur en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail.

De façon particulière, la raison d'être du comité des relations de travail est de faciliter l'atteinte des objectifs décrits à l'article 1 en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux et dans une optique préventive et ce, pour permettre aux parties de trouver des solutions applicables aux questions soulevées dans un esprit de collaboration et d'ouverture. Le mandat du comité des relations de travail inclut les questions reliées à la santé et à la sécurité.

L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une réunion du comité des relations de travail pendant les heures de travail sans perte de salaire et ce, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours de la demande.

La philosophie du comité des relations de travail repose sur le respect mutuel pour le travail syndical d'une part et les besoins de l'Employeur d'autre part.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'infraction ou la connaissance que l'Employeur en a eue, avec copie au Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.
- 7.02 L'avis disciplinaire indique la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 7.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, de se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 7.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée. Il en va de même pour un congédiement si la personne salariée est réintégrée par une sentence subséquemment ou suite à une entente entre les parties.
- 7.05 À l'arbitrage, toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle si au cours des dix-huit (18) mois suivant la mesure disciplinaire, il n'y a eu aucune infraction disciplinaire versée à son dossier.
- 7.06 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 8.01 C'est la ferme intention des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tous griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective

8.02 Préalablement au dépôt d'un grief, les parties doivent autant que possible se rencontrer et discuter pour trouver un terrain d'entente.

8.03 Première étape

Dans un premier temps, le grief patronal ou syndical est soumis par écrit à la direction générale ou au président du Syndicat selon le cas, dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.

8.04 Deuxième étape

La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dépôt du grief. Les parties peuvent se rencontrer dans le cadre des travaux du Comité des relations de travail en vue de tenter de régler le grief.

8.05 Troisième étape

Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie ou du délai de la deuxième étape. Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre elles réfèrent la décision au ministère du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.

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

8.07 Chacune des deux (2) parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période d'essai conformément à l'article 4.04. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée selon la durée totale en jours, en semaines, en mois et en années de service. Selon le cas, l'ancienneté est établie rétroactivement à la date du début de la période d'essai.

9.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention, toute personne salariée qui s'absente du travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

- 9.03 L'annexe « A » constitue la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.
- 9.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) retraite;
 - c) congédiement disciplinaire ou administratif à moins que celui-ci n'ait été annulé dans le cadre de procédure de règlement des griefs ou par un arbitre;
 - d) absence du travail sans autorisation d'une durée de cinq (5) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure;
 - e) absence en raison de maladie ou accident d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois, à l'exclusion des maladies ou accidents du travail;
 - f) absence en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail d'une durée excédant trente-six (36) mois.
- 9.05 L'annexe « A » est automatiquement amendée par l'ajout d'une nouvelle personne salariée régulière ou par toute autre correction convenue entre les parties.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.01 Lorsque l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la personne salariée une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, celui-ci oblige les personnes salariées à suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis aux frais de l'Employeur, pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique requise pourvu qu'un tel entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 11.01 L'Employeur affiche sur un babillard prévu à cette fin durant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention de toutes les personnes salariées à son service, tout poste vacant qu'il désire combler ainsi que tout poste nouveau régi par la présente convention.
- 11.02 Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau de la direction générale. La candidature écrite de la personne salariée doit être reçue

au bureau de la direction générale au plus tard avant 16 h la dernière journée de l'affichage. Si la personne salariée est absente, le Syndicat peut poser la candidature d'une personne salariée au lieu et place de celle-ci, pour autant que cette dernière ait manifesté son intention au Syndicat. À défaut d'une candidature dans le délai imparti, il sera loisible à l'Employeur d'embaucher la personne de son choix.

- 11.03 La personne salariée à qui le poste est attribué aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables de travail. Si le candidat ne peut être confirmé dans son nouveau poste ou s'il ne désire pas conserver son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur.
- 11.04 Une personne salariée qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits.
- 11.05 La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 11.06 Le poste est attribué à la personne la plus compétente parmi les personnes salariées qui possèdent les exigences normalement requises pour effectuer le travail. Si plusieurs personnes salariées sont de compétence égale, le poste est attribué à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats de compétence égale. Si aucune personne salariée régulière ne possède le niveau de compétence requis, la Municipalité procède alors au recrutement externe et à l'embauche de nouvelles personnes salariées.
- 11.07 Remplacement à un poste temporairement dépourvu de son titulaire
 - a) Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
 - b) La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion est rémunérée de la même façon que si elle y était promue.
 - c) Aux fins d'une affectation temporaire, le poste vacant est accordé à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition que cette personne salariée puisse remplir les exigences normales du poste.
 - d) Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être

affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion.

- 11.08 Lorsque l'Employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste exclu de l'unité de négociation, la personne salariée reçoit une prime égale à dix pour cent (10 %) de son salaire régulier pendant la durée de cette affectation.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaire payés sont indiqués à l'annexe « B ».
- 12.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les bulletins de paie de chaque personne salariée :
- les nom et prénom de la personne salariée;
 - la date du paiement et la période de travail correspondant au paiement;
 - le nombre d'heures payées au taux régulier et à temps supplémentaire;
 - le montant brut de la paie;
 - les détails des déductions;
 - le montant net de la paie;
 - le taux de salaire de la personne salariée;
 - les cumulatifs depuis le début de l'année.
- 12.03 Les personnes salariées sont payées toutes les 2 semaines, soit le jeudi par dépôt direct. Si le jeudi est un jour férié, le dépôt bancaire est effectué le jour ouvrable précédent.
- 12.04 Lors d'une cessation d'emploi, la personne salariée reçoit le salaire auquel elle a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui seront remis sans délai.

ARTICLE 13 CRÉATION OU MODIFICATION DE FONCTION

- 13.01 Le taux de salaire applicable à une fonction nouvellement créée après la date de la signature de la présente convention est établi, après discussion avec le Syndicat en tenant compte des taux de salaires déjà en vigueur chez l'Employeur pour des fonctions de nature similaire. À défaut d'entente, il sera loisible au Syndicat de déférer le litige à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le désaccord. Le titre de cette nouvelle fonction est ipso facto ajouté à l'annexe « A ».
- 13.02 Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de rémunération attribué par l'Employeur à la fonction nouvelle ou modifiée et qu'il a soumis le grief directement à l'arbitrage pour tenter d'obtenir une révision du taux de rémunération, l'arbitre de grief n'a alors aucune juridiction pour modifier la description des fonctions qui a fait l'objet de la décision de l'Employeur.

13.03 L'arbitre rend sa décision en tenant compte de la preuve soumise.

13.04 Les honoraires de l'arbitre, des témoins et autres frais sont payés selon les dispositions prévues à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 14 HORAIRE DE TRAVAIL

14.01 Horaire de travail de la voirie

La semaine régulière de travail des employés de la voirie est de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours du lundi au vendredi réparti comme suit :

- Du lundi au jeudi, de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h;
- Vendredi, de 7 h à 13 h.

Pour les employés occasionnel, la semaine régulière de travail sera de 40 heures par semaine réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi, de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h.

Pour l'employé régulier de garde, si un appel survient le vendredi entre 13 h et 16 h, durant sa semaine de garde, il se déplacera pour répondre à l'appel, mais ne sera pas rémunéré en temps supplémentaire. Par contre, le temps effectué entre 13 h et 16 h le vendredi sera repris en temps la semaine suivante après entente avec le supérieur.

La tournée d'inspection des lampadaires se fait en dehors de l'horaire régulier de travail, après entente avec le supérieur.

14.02 Horaire de travail de l'ouvrier en bâtiment et du concierge

La semaine régulière de travail de l'ouvrier en bâtiment est de quarante (40) heures par semaine réparties du dimanche au samedi selon un horaire flexible, avec deux (2) jours de congé consécutifs.

Si l'Employeur souhaite modifier l'article par rapport à l'entretien d'une salle, il devra préalablement avoir l'accord du syndicat.

L'horaire de travail de la concierge est d'un minimum de vingt (20) heures par semaine réparties du dimanche au samedi selon un horaire flexible, avec deux (2) jours de congé consécutifs.

Si l'Employeur souhaite modifier l'article par rapport à l'entretien d'une salle, il devra préalablement avoir l'accord du syndicat.

14.03 Période de repas

Nonobstant l'article 14.01, la période de repas de trente (30) minutes par jour est allouée vers le milieu de la journée, sauf le vendredi.

14.04 Période de repos

Les personnes salariées bénéficient d'une période de repos payée de quinze (15) minutes rémunérées pour chaque demi-journée de travail et ce, si possible à l'endroit où le travail est exécuté.

14.05 Garde

a) Une garde hebdomadaire et par alternance est obligatoire pour les cols bleus réguliers (journalier-chauffeur, journalier, journalier-mécanicien, ouvrier spécialisé et opérateur eaux usées/potable) en rotation avec le personnel cadre régulier.

b) Le taux de prime de garde est prévu à l'annexe « B ».

c) La période de garde hebdomadaire commence le vendredi à 13 h et se termine le vendredi suivant à 13 h.

d) Pendant sa semaine de garde, la personne salariée est en possession du cellulaire de garde et elle doit gérer ses déplacements personnels pour demeurer à une distance raisonnable afin de pouvoir se rendre sur les lieux dans un délai normal en préservant sa capacité de conduire un véhicule dans le respect des normes légales.

Si le salarié doit se déplacer, il sera alors rémunéré au taux applicable selon l'article 15.02.

Dans le cas où le salarié doit se déplacer plusieurs fois dans la même période de trois (3) heures, celui-ci n'a pas droit à un autre paiement de trois (3) heures.

e) La personne salariée qui ne peut remplir son obligation de garde doit assurer son remplacement par une des autres personnes qui font partie de l'équipe de la garde. Le supérieur immédiat est informé par écrit de tout remplacement.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Tout travail effectué par une personne salariée régulière à temps complet en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

15.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de son horaire régulier.

Au taux de temps double (200 %) du salaire horaire de l'employé pour le travail exécuté au-delà de douze (12) heures de travail.

Au taux double (200 %) du salaire horaire de l'employé concerné pour tout travail exécuté au cours de l'un ou l'autre des congés chômés et payés énumérés à l'article 16 des présentes, et ce, en plus de la fête payée.

Les heures travaillées pendant la tenue du Festival de Saint-Michel sont soit payées à taux horaire régulier ou accumulées à heures régulières dans sa banque de temps, au choix du salariées.

Tout salarié qui a quitté son travail et/ou qui doit revenir de son domicile reçoit pour chaque appel un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux applicable.

15.03 Lors d'un rappel ou en continuité de sa journée régulière de travail, la personne salariée qui effectue des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures consécutives a droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas ainsi qu'une allocation de 15 \$ à moins que l'Employeur offre le repas. Par la suite, à toutes les trois (3) heures, elle a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes.

15.04 Sauf dans les cas d'urgence suivantes :

- Sécurité des personnes;
- Infrastructure municipale;
- Bâtiments municipaux

La personne salariée ne doit souffrir d'aucun préjudice à son refus d'effectuer du temps supplémentaire. Le cas échéant, la personne salariée la plus jeune en ancienneté immédiatement apte à effectuer le travail, doit le faire.

Pour toutes les personnes salariées régulières, temporaires ou en probation, le temps supplémentaires sera réparti le plus équitablement possible en rotation.

Lorsque le temps supplémentaire est requis pour terminer un travail, celui-ci sera fait par la personne salariée qui exécutait déjà le travail.

15.05 Banque de temps accumulée

Les heures supplémentaires effectuées par la personne salariée régulière peuvent être accumulées, au choix de la personne salariée, dans une banque de temps qui ne peut excéder quarante (40) heures.

La personne salariée qui désire reprendre du temps accumulé doit le faire à un moment convenu préalablement entre elle et le représentant de l'Employeur. Le solde du temps accumulé vers la mi-décembre de chaque année est transféré l'année suivante en maintenant le maximum de quarante (40) heures dans la banque. L'excédent de quarante (40) heures, s'il en est, est payé en janvier.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

16.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

- le 1^{er} janvier
- le 2 janvier
- le lundi de Pâques
- la Fête des Patriotes
- la Fête nationale
- la Fête du Canada (au moment décidé par la Municipalité avant ou après)
- la Fête du Travail
- l'Action de grâces
- la veille de Noël
- Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du Jour de l'An

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

*À moins d'indication contraire, comme dans le cas de la Fête nationale.

16.02 Si l'un des jours fériés intervient durant les vacances de la personne salariée, celle-ci bénéficiera d'une remise du jour férié à une date convenue avec la Municipalité.

ARTICLE 17 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

17.01 Les vacances annuelles de chaque personne salariée, payées par la Municipalité s'établissent comme suit :

- a) Si elle a moins d'un (1) an de service continu, elle a droit à une (1) journée de vacances payée par mois travaillé, jusqu'à concurrence de dix (10) jours;
 - b) Si elle a une (1) année d'ancienneté dans l'année en cours, à deux (2) semaines de congé annuel avec une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné pendant la période de référence;
 - c) Si elle a trois (3) années d'ancienneté dans l'année en cours, à trois (3) semaines de congé annuel payé avec une indemnité égale à six pour cent (6 %) du salaire gagné pendant la période de référence;
 - d) Si elle a dix (10) années d'ancienneté dans l'année en cours, à quatre (4) semaines de congé annuel payé avec une indemnité égale à huit pour cent (8 %) du salaire gagné pendant la période de référence;
 - e) Si elle a vingt (20) années d'ancienneté dans l'année en cours, à cinq (5) semaines de congé annuel payé avec une indemnité égale à dix pour cent (10 %) du salaire gagné pendant la période de référence.
- 17.02 Le versement de la paie du congé annuel payé est versé directement dans le compte de banque de la personne salariée comme à chaque remise de paie.
- 17.03 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 17.04 Ces vacances ne sont ni monnayables ni cumulatives d'année en année, à moins d'une entente entre les parties.
- 17.05 Le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, aucune personne salariée ne peut recevoir dans une année plus de cinquante-deux (52) semaines de salaire par suite de l'application du présent article.
- 17.06 La période de congé annuel est fixée par l'Employeur en tenant compte des besoins du service et du choix de chacune des personnes salariées exprimé par ordre d'ancienneté dans leur service respectif. Le choix de chacune des personnes salariées pour la période des congés annuels payés doit être exprimé au bureau de la direction générale au plus tard le 25 février. Un calendrier des périodes de congés annuels payés par ordre d'ancienneté sera affiché par l'Employeur pour l'information des personnes salariées, avant le 15 mars de chaque année.

- 17.07 Si pour une raison ou une autre une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés prévus à l'article 17.01 à la date de son départ.
- 17.08 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut demander la remise de son congé annuel à une autre date. Cependant, toute maladie contractée pendant les vacances ne sera pas considérée comme journée de maladie. Si les vacances n'ont pas été prises au 31 décembre de l'année, elles sont payées.
- 17.09 La personne salariée qui, au cours de l'année a été absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des vacances comme suit :
- maladie : accumulation durant le premier mois;
 - maternité : accumulation pendant la durée du congé de maternité comme tel;
 - mise à pied ou congé sans traitement : aucune accumulation.

ARTICLE 18 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX SPÉCIFIQUES

- 18.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier.
- 18.02 Dans les cas de décès :
- a) du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, du père, de la mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables à compter de la journée du décès;
 - b) du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la belle-fille et du petit-enfant, la personne salariée a droit à deux (2) jours ouvrables à compter du la journée du décès.
- 18.03 Dans les cas de mariage de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable, incluant le jour du mariage.
- 18.04 Dans les cas de naissance ou d'adoption d'enfant, la personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, dont deux (2) sont rémunérées, incluant le jour de la naissance ou de l'adoption.
- La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant une journée sans salaire.
- 18.05 Témoin
- Toute personne salariée appelée à agir comme témoin dans une cause

impliquant la Municipalité, pour des faits survenus alors qu'elle était dans l'exercice de ses fonctions, bénéficie d'une absence sans perte de traitement pour le temps requis à son témoignage; dans un tel cas, la Municipalité rembourse à la personne salariée tous les frais de séjour et de déplacement inhérents à une telle cause alors que la personne salariée doit, de son côté, remettre à la Municipalité tous les montants reçus de la Cour pour son témoignage ou ses frais de déplacement.

18.06 Juré

La personne salariée tenue d'agir comme juré peut s'absenter le temps requis à l'exécution de cette fonction.

ARTICLE 19 RÉGIME DE CRÉDITS EN JOURS DE CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

19.01 Il est accordé à tout salarié à l'emploi, le 1^{er} janvier de chaque année, un total de cinq (5) jours (converti en heures) de congé de maladie et/ou congé personnel.

Le nombre d'heures contenues aux journées de congé de maladie et/ou congé personnel accordées aux salariés à temps partiel est établi au prorata de la moyenne des heures hebdomadaires régulières effectuées.

Le nombre d'heures contenues aux journées de congé de maladie et/ou congé personnel accordées aux salariés engagés après le 1 janvier est établi au prorata de la moyenne des heures hebdomadaires régulières effectuées.

Donc, un employé dont l'horaire de travail est de 20 heures semaines, se verra accordée 20 heures de congé de maladie et/ou congé personnel.

Les congés personnels ne peuvent être refusés sans motif valable et la demande doit être soumise au supérieur immédiat au moins cinq (5) jours à l'avance.

Lors du départ d'un employé régulier, son crédit de congé est monnayé proportionnellement à la durée de son emploi durant l'année.

19.02 Il incombe à la personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou d'accident d'aviser son supérieur immédiat dans le plus bref délai. Dans le cas d'une absence prolongée, il incombe à la personne salariée d'aviser son supérieur immédiat au moins huit (8) heures avant son retour.

19.03 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé auxquels elle a droit reçoit, à la dernière paie de chaque année ou au plus tard le 31 décembre de chaque année, le paiement à son taux régulier des jours ainsi accumulés et non utilisés.

- 19.04 Sur demande de l'Employeur, la personne salariée devra produire un certificat médical de son médecin traitant pour toute absence de trois (3) jours ou plus.
- 19.05 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix. Cependant, l'Employeur rembourse les frais inhérents selon la politique en vigueur.

Si le médecin de l'Employeur et celui de la personne salariée diffèrent d'opinion sur toute question, ils nomment un troisième (3^e) médecin qui doit expertiser la personne salariée. La décision de ce médecin est finale et lie les parties. Les honoraires de ce troisième (3^e) médecin sont payables en parts égales par les deux (2) parties.

ARTICLE 20 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 20.01 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), l'Employeur avance à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Quant au reste, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.
- 20.02 Il incombe à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat, si son état le permet, avant de quitter son travail.

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

- 20.03 La personne salariée blessée doit rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportés immédiatement au supérieur immédiat et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.

ARTICLE 21 ASSURANCES COLLECTIVES

- 21.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurance collective pour les personnes salariées régulières. Toute modification du régime en vigueur se fera de façon paritaire après avoir consulté l'ensemble des personnes salariées régulières, y compris les cadres et les cols blancs. Les exigences du régime en vigueur sont impératives.

21.02 L'Employeur s'engage à payer au minimum cinquante pour cent (50 %) de la prime totale d'assurance du personnel et retient sur la paye des personnes salariées cinquante pour cent (50 %) de la prime totale qui sera remise à l'assureur.

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE

22.01 L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite présentement en vigueur. Les personnes salariées régulières et les personnes salariées à l'essai qui ont complété six (6) mois de travail continu ont l'option d'adhérer de façon facultative à un régime de retraite simplifié administré par la Banque Nationale Trust.

22.02 La contribution de la Municipalité au régime de retraite est égale à celle de la personne salariée selon les maximums suivants :

Ancienneté	Contribution maximale
1 an à 5 ans	3 %
6 ans à 10 ans	4 %
11 ans et plus	5 %

22.03 La personne salariée doit remplir le formulaire prévu à cet effet.

ARTICLE 23 DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

23.01 Toute personne salariée qui suit un cours de perfectionnement à la demande de l'Employeur est remboursée pour tous les frais raisonnables encourus par cette dernière : (le coût du transport, des repas et du coucher si nécessaire, etc.). Si la personne salariée utilise sa propre voiture, elle sera remboursée conformément à la politique en vigueur dans la Municipalité pour de tels remboursements pour les élus et les employés. Les frais de scolarité sont payés au complet par l'Employeur.

23.02 Nonobstant tout ce qui précède, lorsque l'Employeur juge qu'il est nécessaire d'inscrire une personne salariée à un cours, afin de répondre aux exigences d'une nouvelle technologie ou autre besoin de même nature, l'Employeur s'engage à :

a) permettre l'accès au cours selon l'horaire établi par l'institution d'enseignement qui prodigue ces cours, en priorisant l'horaire qui correspond aux heures normales de travail de la personne salariée ;

b) payer les frais d'inscription et de scolarité.

ARTICLE 24 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES

- 24.01 Une allocation de dépenses par kilomètre sera remboursée à toute personne salariée qui fera usage de son véhicule personnel pour l'Employeur, à la demande de son supérieur immédiat, conformément à la politique en vigueur dans la Municipalité.
- 24.02 Si la personne salariée doit exécuter ses fonctions en dehors du territoire de la Municipalité et que le retour n'est pas prévu pour l'une ou l'autre des périodes de repas, une allocation pour remboursement des dépenses sera versée le cas échéant, sur présentation des pièces justificatives, conformément à la politique en vigueur.

ARTICLE 25 CONGÉS PARENTAUX

- 25.01 Les congés de maternité et parental sont régis par la *Loi sur les normes du travail* et les règlements pertinents relevant de cette loi et leurs amendements. De plus, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) trouve application.
- 25.02 Au retour du congé, et/ou de l'extension de son congé parental (de maternité ou parental), la personne salariée reprend son poste.

ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 26.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité de ses personnes salariées durant les heures de travail.
- 26.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer, dans la mesure du possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées. Le Syndicat désigne un représentant pour siéger sur le comité paritaire de santé et sécurité au travail avec les employés de bureau, les pompiers et les cadres.
- 26.03 L'Employeur fournit les équipements de protection personnelle (EPI) requis par la Loi, notamment :
- vêtements de protection requis;
 - masque de protection respiratoire;
 - casque de sécurité avec visière adaptable;
 - gants;
 - coquilles anti-bruit;
 - harnais de sécurité;

L'Employeur fournit tout équipement, outil et véhicule nécessaire au bon déroulement et fonctionnement du travail des personnes salariées.

26.04 L'Employeur fournir les vêtements suivants :

- a) Un (1) costume de caoutchouc (manteau et pantalon) pour la pluie : une (1) nouvelle pièce leur sera fournie au besoin, sur remise de la vieille pièce.
- b) Une somme de 250 \$ plus taxes, pour l'achat de vêtements approuvé par la Municipalité;
- c) La somme de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) plus taxes, maximum, sera versée aux personnes salariées de la Municipalité pour l'achat de bottines d'été par année sur présentation des pièces justificatives.
- d) La somme de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) plus taxes, maximum, sera versée aux personnes salariées de la Municipalité pour l'achat d'une paire de botte d'hiver, chaque deux (2) ans, sur présentation des pièces justificatives.

Le maximum pour les bottines sera augmenté de 5 \$ par années à compter de 2025.

- e) Lunettes de sécurité avec prescription, remboursement de cent cinquante dollars (150 \$) plus taxes, maximum, aux deux (2) ans (sur présentation d'une pièce justificative de la prescription et sur présentation de la facture).
- f) L'Employeur rembourse la somme maximale de vingt dollars (20 \$) pour les frais de cellulaire mensuellement pour une ligne téléphonique ou trente dollars (30 \$) pour un téléphone avec nécessité d'utilisation de courriels au travail.

26.05 Lorsque le matériel mentionné à 26.04 ne répond plus à l'usage pour lequel il est destiné, en raison de sa désuétude ou de son usure, il est remplacé sur remise du matériel.

26.06 L'Employeur fournira un formulaire de *Relevé de conditions dangereuses* (RCD), conformément à la loi, à toute personne salariée qui en fait la demande.

ARTICLE 27 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

27.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

27.02 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

ARTICLE 28 RÉTROACTIVITÉ

28.01 Tout salarié couvert par la présente convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence entre le traitement qu'il a reçu et le

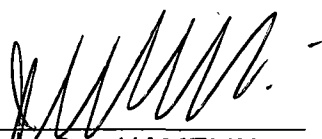
montant qu'il aurait eu le droit de recevoir par l'application des dispositions de la présente convention collective et ce, en date du 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et demeure jusqu'au 31 décembre 2028.

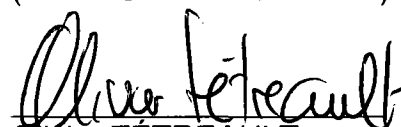
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À SAINT-MICHEL, CE 22^e JOUR DU MOIS DE MAI 2024.

MUNICIPALITÉ DE
SAINT-MICHEL



Jean-Guy HAMELIN
Maire

SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE
(SECTION LOCALE 5394)



Olivier TÉTREAUULT
Président



Daniel PRINCE
Directeur général et
greffier-trésorier



Caroline LABELLE
Conseillère syndicale

**ANNEXE « A »
LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES, FONCTIONS ET
ANCIENNETÉ**

PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET

Nom	Poste	Date d'embauche
	Journalier	28 juin 2001
	Ouvrier en bâtiment	7 octobre 2013
	Opérateur (eaux usées/potable)	9 juin 2014
	Ouvrier spécialisé	29 mars 2021
	Journalier	9 avril 2022

PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

Nom	Poste	Date d'embauche
	Concierge (minimum 20 h/semaine)	12 novembre 2015
	Étudiant	28 mai 2022

**ANNEXE « B »
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

	2024	2025 3%	2026 3%	2027 3%	2028 3%
Opérateur (eaux usées/potable)	31,76 \$	32,71 \$	33,69 \$	34,71 \$	35,74 \$
Journalier-chauffeur	27,51 \$	28,34 \$	29,19 \$	30,07 \$	30,97 \$
Journalier/mécanicien	27,51 \$	28,34 \$	29,19 \$	30,07 \$	30,97 \$
Journalier	22,50 \$	23,18 \$	23,87 \$	24,59 \$	25,32 \$
Ouvrier en bâtiment	25,28 \$	26,04 \$	26,82 \$	27,62 \$	28,45 \$
Ouvrier spécialisé	25,28 \$	26,04 \$	26,82 \$	27,62 \$	28,45 \$
Concierge	20,50 \$	21,11 \$	21,75 \$	22,40 \$	23,07 \$
Aide-journalier/étudiant	18,10 \$	18,64 \$	19,20 \$	19,78 \$	20,37 \$

Prime de garde

La prise de garde est de :

- 290 \$ / semaine en 2024
- 300 \$ / semaine en 2025
- 310 \$ / semaine en 2026
- 320 \$ / semaine en 2027 et
- 320 \$ / semaine en 2028

**ANNEXE « C »
AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES**

Par la présente, je, soussigné(e) _____
autorise la municipalité de Saint-Michel à prélever un montant égal à la cotisation courante de la section locale 5394 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Municipalité.

J'autorise également la Municipalité à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes à la personne désignée par le Syndicat.

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

ET J'AI SIGNÉ À SAINT-MICHEL, ce ^e jour du mois de _____ 2024

Signature de la personne salariée

Adresse de la personne salariée