

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-9734

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4825

<p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ DE SAINT-CUTHBERT 1891, RUE PRINCIPALE SAINT-CUTHBERT QC J0K 2C0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5189 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>		
<p>Date signature : 2024-10-31 Date dépôt : 2024-12-20</p>	<p>Nombre de salariés visés : 7</p>	<p>Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2029-12-31</p>

Remarque :

Sylvie Jobin
 Préposé(e) à l'émission

2024-12-23
 Date

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-CUTHBERT



ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5189**



2024-2029

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

2025-10-23 14:25

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 2	JURIDICTION	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 6	ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	10
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	14
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI	17
ARTICLE 11	MOUVEMENT DE PERSONNEL ET AFFICHAGES DE POSTES	18
ARTICLE 12	SALAIRES ET POSTES.....	22
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL	24
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	27
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS.....	30
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	31
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX.....	34
ARTICLE 18	CONGÉS PERSONNELS	36
ARTICLE 19	MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	38
ARTICLE 20	ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE	39
ARTICLE 21	VÊTEMENTS	43
ARTICLE 22	COURS DE PERFECTIONNEMENT	45
ARTICLE 23	CONGÉS PARENTAUX.....	46
ARTICLE 24	FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	47
ARTICLE 25	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	48
ARTICLE 26	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	50
ARTICLE 27	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ.....	51
ANNEXE « A »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES, ANCIENNETÉ ET POSTE.....	52
ANNEXE « B »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES, ANCIENNETÉ ET POSTE	53



ANNEXE « C »	TÂCHES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	54
ANNEXE « D »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES, DATE D'EMBAUCHE, CUMUL DES HEURES TRAVAILLÉES ET POSTE.....	56
ANNEXE « E »	SALAIRES ET POSTES.....	57
LETTRE D'ENTENTE 2018-01		59
LETTRE D'ENTENTE 2024-01		61
LETTRE D'ENTENTE 2024-02		66
LETTRE D'ENTENTE 2024-03		68
LETTRE D'ENTENTE 2024-04		70

NOTES

A) Masculin – Féminin

À moins que le contexte n'indique le contraire, le genre masculin inclut le genre féminin.

B) Singulier – Pluriel

À moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel et vice versa.



ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente convention collective a pour but :

- a) De promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant les personnes salariées assujetties à la présente convention collective;
- b) De promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) D'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
- d) De favoriser le règlement prompt, efficace et équitable de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.
- e) d'assurer le meilleur service possible à la population, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de la Municipalité;
- f) de favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de la Municipalité.

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 le 28 janvier 2014, à savoir :

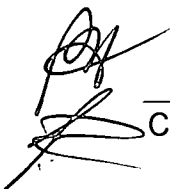
Tous les salariés au sens du *Code du travail*, à l'exception des pompiers à temps partiel et/ou des premiers répondants.



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 ses représentants dans toute négociation, discussion ou entente avec le Syndicat. Le nom des représentants de l'Employeur sera fourni dans les plus brefs délais. L'Employeur informera le Syndicat de tout changement de ses représentants.
- Le nom des représentants du Syndicat sera fourni dans les plus brefs délais. Le Syndicat informera l'Employeur de tout changement de ses représentants.
- 3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires en conformité avec les dispositions de la présente convention collective et des lois en vigueur.
- 3.04 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 3.05 Toute personne salariée peut, durant les heures régulières d'ouverture des bureaux administratifs de l'Employeur, avec l'autorisation écrite de son supérieur immédiat, consulter son dossier personnel et obtenir une copie des documents y apparaissant. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable et elle doit être accordée dans les quarante-huit (48) heures de la demande. La demande d'autorisation doit être faite par écrit. L'objet doit être précisé. Pour la consultation de son dossier, la personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale si tel est son choix. Ce choix doit être exprimé dans sa demande d'autorisation. Cette consultation ne doit pas être d'une durée qui affecte les opérations normales.
- 3.06 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.
- 3.07 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'elle ne reçoive l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.



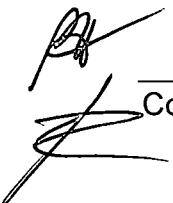
3.08 À l'exception du directeur général, du directeur général adjoint, du directeur des travaux publics et du directeur du traitement des eaux, les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucun emploi, tâche ou travail régi par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, sauf pour des fins d'entraînement, dans les cas fortuits comprenant tout désastre ou sinistre survenu hors du contrôle de l'Employeur et en cas d'urgence.

Nonobstant ce qui est prévu ci-haut, l'inspecteur en urbanisme peut, à la demande d'un salarié sur place, apporter son aide pour accomplir une tâche en réalisation ou aider à effectuer le travail à la fin d'un quart.



ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :
- 4.02 **Année de référence** : L'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre, à moins de stipulation contraire à cet effet.
- 4.03 **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.
- 4.04 **Employeur** : désigne la Municipalité de Saint-Cuthbert.
- 4.05
- a) **Fonction** : ensemble de tâches regroupées qui constituent le travail auquel la personne salariée est normalement affectée;
 - b) **Tâches** : représentent les différentes activités d'une fonction;
 - c) **Poste** : affectation de la personne salariée dont elle est titulaire dans le cadre général de sa fonction.
- 4.06 **Grief** : signifie une mécontente relative à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.
- 4.07 **Journalier chef opérateur** : fonction regroupant l'ensemble des tâches d'un journalier-opérateur, en plus des responsabilités relatives à la surveillance de l'exécution des travaux assignés par le supérieur immédiat.
- 4.08 **Jour ouvrable** : désigne tous les jours de calendrier à l'exclusion des samedis, dimanches et des jours de fête chômés et payés prévus à la présente convention collective.
- 4.09 **Mutation** : signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe égale.



4.10 **Parent** : outre le conjoint de la personne salariée, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme membre de la famille de la personne salariée pour l'application de ces articles:

- a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint;
- b) un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- c) le tuteur, le curateur ou la personne sous la tutelle ou sous la curatelle de la personne salariée ou de son conjoint;
- d) la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire;
- e) toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

4.11 **Période d'essai** : Toute personne salariée est soumise à une période d'essai de cent vingt (120) jours travaillés. Cette période peut être discontinuée advenant une mise à pied.

4.12 **Personne salariée** : désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation émise en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5189 (SCFP) et travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

4.13 **Personne salariée en période d'essai** : désigne toute personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai.

La personne salariée en période d'essai est régie par la présente convention collective, mais ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

4.14 **Personne salariée régulière** : désigne toute personne salariée qui occupe un poste à temps complet et qui a complété sa période d'essai. Cette personne travaille sur une base annuelle.



Les noms et les postes des personnes salariées régulières à l'entrée en vigueur de la présente convention collective et leurs dates d'embauche respectives apparaissent à l'annexe « A ».

4.15 **Personne salariée saisonnière** : désigne toute personne salariée qui occupe un poste à temps complet et qui a complété sa période d'essai. Cette personne travaille sur une base annuelle partielle.

La personne salariée saisonnière bénéficie de tous les avantages de la convention collective au prorata des heures travaillées.

Les noms et les postes des personnes salariées saisonnières à l'entrée en vigueur de la présente convention collective et leurs dates d'embauche respectives apparaissent à l'annexe « B ».

4.16 **Personne salariée temporaire** : désigne toute personne salariée embauchée pour :

- Parer à un surcroît temporaire de travail ou un événement imprévu;
- Remplacer temporairement une personne salariée régulière ou une personne salariée saisonnière;
- Accomplir un travail spécifique.

Elle doit être licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé. Son statut peut être vérifié en tout temps par le Syndicat.

Ses tâches et conditions de travail se retrouvent à l'annexe « C ».

4.17 **Personne salariée à temps partiel** : désigne toute personne salariée régulière ou saisonnière qui occupe un poste avec une (1) semaine de travail inférieure à la semaine régulière de travail décrite à l'article 13. Cette personne salariée bénéficie des avantages de la présente convention collective au prorata des heures travaillées.

4.18 **Promotion** : signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe supérieure.

4.19 **Rétrogradation** : signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe inférieure.

4.20 **Syndicat** : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5189.

4.21 Urgence

Pour fins d'interprétation, une urgence est reconnue lorsque :

- a) Une opération doit être effectuée immédiatement dans le but d'éviter tout dommage imminent;
- b) Il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs et des travailleuses ou de la population;
- c) Il y a risque de destruction ou de détérioration des biens meubles ou immeubles ou autres cas de force majeure.



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, et ce, sans préjudice aux droits prévus par *le Code du travail*.

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 une telle cotisation. L'Employeur effectue une déduction dès la première paie de la personne salariée.

De plus, l'Employeur fait parvenir au plus tard le 20 de chaque mois au représentant du Syndicat, les sommes ainsi recueillies le mois précédent ainsi que l'information pertinente reliée à ces sommes.

5.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, au garage municipal et à l'hôtel de ville, un tableau d'affichage sur lequel le Syndicat peut afficher tout avis de convocation de même que tout autre document relatif au Syndicat et à son fonctionnement, signé par une personne représentante syndicale autorisée, pourvu que ces avis et documents ne portent pas atteinte à la réputation de l'Employeur.

5.04 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

5.05 Le représentant du Syndicat 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

ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Un (1) membre de l'exécutif syndical représentant les personnes salariées peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective, pour assister aux congrès, forum, cours de formation.

Toutefois, le nombre total maximum de journées payées par l'Employeur, en vertu de la présente clause, est de cinq (5) jours par année.

L'Employeur doit recevoir un préavis de dix (10) jours ouvrables.

De plus, l'Employeur s'engage à libérer sans solde un maximum d'un (1) membre de l'exécutif syndical, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours après épuisement de la banque prévue au deuxième paragraphe du présent article à la demande du Syndicat. L'Employeur facturera au Syndicat, les salaires et avantages sociaux et le Syndicat remboursera l'Employeur à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours.

6.02 Deux (2) membres du comité de négociation sont autorisés à assister aux séances de négociation et de conciliation pour la négociation et le renouvellement de la convention collective.

L'Employeur défraie le salaire de ces deux (2) personnes salariées pendant toute la durée des séances de négociation.

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

Les témoins seront libérés sans perte de salaire pour la durée de leur témoignage.

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 Toute demande de rencontre d'un représentant du Syndicat avec un représentant de l'Employeur doit être faite par écrit. Un délai de réponse de quarante-huit (48) heures est alloué. La rencontre devra avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réponse. Le représentant de l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

6.05 L'Employeur reconnaît l'exécutif syndical ou leur substitut en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci, aux fins de discussions et de règlements de tout grief qui peut survenir durant la présente convention collective. Lorsque ces derniers sont retenus en réunion avec l'Employeur, ils ne subissent aucune perte de salaire.

6.06 **Comité des relations de travail**

Le Comité des relations de travail est formé de deux (2) officiers du Syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité a pour objet de discuter toute question relative aux relations de travail. Il se réunit au besoin ou après entente entre les parties. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire.

Ce comité est formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, et dans un délai n'excédant pas dix (10) jours, à moins d'entente entre les parties.

6.07 Sur demande du Syndicat, laquelle ne peut être refusée sans motif raisonnable, l'Employeur met à la disposition un local servant à des fins syndicales, soit pour tenir une assemblée ou réunion avec les membres qu'il représente pour la durée de celle-ci. Ces réunions se tiennent en dehors des heures régulières de travail.



6.08 a) L'Employeur permet qu'une personne représentante de l'exécutif syndical puisse rencontrer une personne salariée pour enquêter et déposer un grief durant les heures de travail après avoir avisé son directeur de service ou son remplaçant, ainsi que le directeur de service de la personne salariée concernée, lesquels ne pourront refuser sans motif raisonnable.

b) Une telle rencontre a lieu au moment où elle n'affecte pas le travail normal et en aucun cas, n'excédera soixante (60) minutes. Au terme de cette rencontre, la personne représentante de l'exécutif syndical et la personne salariée concernée se rapporteront à leur directeur de service respectif.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 7.02 Une personne salariée dont la conduite peut faire l'objet d'un avertissement écrit ou de toute autre mesure disciplinaire en est avisée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la connaissance des faits par l'Employeur dans une période n'excédant pas six (6) mois. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement à la personne salariée concernée en raison de son absence, il doit le lui remettre dans les dix (10) jours ouvrables suivant son retour au travail. Le délai de dix (10) jours ouvrables ne s'applique pas lorsqu'une personne salariée est relevée temporairement de ses fonctions par l'Employeur pour fins d'enquête.
- 7.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son représentant syndical. Si la personne salariée refuse la présence du représentant syndical ou d'un autre témoin, elle doit le signifier par écrit.
- 7.04 En même temps qu'il signifie un avertissement écrit ou toute autre mesure disciplinaire à une personne salariée, l'Employeur transmet au Syndicat copie de cet avertissement ou de cette mesure disciplinaire. L'avis doit comporter les motifs et faits reliés à la décision de l'Employeur.
- 7.05 Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie dans les douze (12) mois subséquents d'une autre mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'arbitrage et elle est retirée du dossier de la personne salariée.
- 7.06 La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 7.07 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, a juridiction pour :
- a) Réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
 - b) Rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances;
 - c) Maintenir la décision disciplinaire.

- 7.08 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante incombe à l'Employeur.
- 7.09 Une mesure disciplinaire déclarée non fondée par le tribunal d'arbitrage ne peut pas être invoquée contre la personne salariée.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective. À cette fin, la procédure suivante s'applique :

Préalablement au dépôt d'un grief, les parties peuvent se rencontrer afin de discuter et, si possible, trouver un terrain d'entente.

8.02 **Première étape :**

Tout grief individuel ou collectif doit obligatoirement être soumis à l'autre partie dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement.

Deuxième étape :

La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

Troisième étape :

Si la partie qui initie le grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de celle-ci.

Une personne salariée ou un groupe de personnes salariées qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété par ses supérieurs.

8.03 Tout grief doit être formulé par écrit. Néanmoins, une erreur purement technique à la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas. Les délais prévus aux présentes sont de rigueur, sauf si les parties conviennent, par écrit, de prolonger les délais.

8.04 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, elles réfèrent au ministère du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.

8.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties en cause.

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

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Définition :

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service chez l'Employeur, en années, en mois et en jours de calendrier de toute personne salariée.

9.02 Acquisition d'ancienneté :

L'ancienneté s'acquiert dès qu'une personne salariée a terminé sa période d'essai et elle est calculée à compter de la date d'embauche.

9.03 Rappel au travail et mis à pied :

Le rappel au travail des personnes salariées saisonnières se fait par ordre d'ancienneté selon la liste prévue à l'annexe « B » et par ordre inverse d'ancienneté pour leur mise à pied. Si des besoins demeurent, la personne salariée temporaire ayant cumulé le plus d'heures travaillées et répondant aux exigences normales de la fonction est embauchée en premier et ainsi de suite.

9.04 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Absence pour accident ou maladie, autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, d'au plus vingt-quatre (24) mois;
- b) Absence pour lésion professionnelle admise par la CNESST et prévue aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* d'au plus trente-six (36) mois;
- c) Absence autorisée en vertu de la convention collective;
- d) Congé de maternité, de paternité et parental prévu à la convention collective;
- e) Mise à pied d'au plus douze (12) mois.

9.05 La personne salariée perd son ancienneté et rompt son service avec l'Employeur dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire du service de l'Employeur;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;

- c) Absence sans donner d'avis ou sans raison valable excédant trois (3) jours consécutifs de travail;
- d) Absence pour accident ou maladie, autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) Absence pour lésion professionnelle admise par la CNESST et prévue aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* d'une durée excédant trente-six (36) mois;
- f) Mise à pied de plus de douze (12) mois;
- g) Défaut de se rapporter au travail dans les trois (3) jours qui suivent un rappel au travail à la suite d'une mise à pied.

9.06 **Liste d'ancienneté :**

L'annexe « A » et l'annexe « B » des présentes constituent, à la date de la signature de la présente convention collective, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'Employeur à cette même date.

9.07 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher sur les lieux de travail au tout début de chaque année ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement l'amendement de l'annexe « A » et de l'annexe « B ».

9.08 L'Employeur convient d'aviser par écrit la nouvelle personne salariée de la nature du statut qui lui est accordé. L'Employeur doit informer le Syndicat, par écrit, dans les cinq (5) jours de toute embauche, mise à pied, rappel au travail à la suite d'une mise à pied, congédiement et démission de toute personne salariée.



ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI


- 10.01 L'Employeur peut donner des travaux en sous-traitance pourvu que cela n'entraîne pas la mise à pied ou la réduction des heures de travail régulières des personnes salariées.
- 10.02 Aucune personne salariée régulière ne peut être mise à pied ou subir de réduction des heures de travail régulières par suite de changements technologiques.
- Un changement technologique s'entend à la fois de :
- a) L'adoption par l'Employeur, dans son organisation, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement;
 - b) Tout changement dans le mode d'organisation de la Municipalité directement rattaché à cette adoption.
- 10.03 Advenant une fusion partielle ou complète ou un regroupement de municipalités, les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation municipale; elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail.
- 10.04 Si l'Employeur achète de nouveaux appareillages techniques qui exigent, de la part de la personne salariée qui doit opérer ceux-ci, une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, il permettra aux personnes salariées intéressées, aptes à être formées et choisies en conformité avec les conditions des articles 9.07 et 11.00 de la convention collective, de suivre la formation nécessaire pour que ladite personne salariée, aux frais de l'Employeur, puisse acquérir la compétence technique, pourvu qu'un tel entraînement soit de nature technique seulement et que cet entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.
- 10.05 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, sur demande, toute information écrite et verbale qui a trait à la sous-traitance.
- 10.06 L'Employeur s'engage à ce qu'il y ait toujours à son service au moins une (1) personne salariée col blanc et deux (2) personnes salariées cols bleus ayant le statut de personne salariée régulière à temps plein.

11.01 Affichages

- a) L'Employeur s'engage dans un délai de dix (10) jours ouvrables à procéder par affichage auprès des personnes salariées lorsqu'il y a lieu de pourvoir un poste qui serait devenu vacant parmi les emplois régis par la présente convention collective ou lorsque l'Employeur désire créer un nouveau poste régi par la présente convention collective ou ajouter une personne salariée dans un poste déjà prévu.
- b) L'Employeur doit afficher un avis à cet effet, pendant dix (10) jours ouvrables. Ces personnes salariées intéressées doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau administratif de l'Employeur. Au terme de la période d'affichage précitée, l'Employeur fera connaître sa décision en regard de telles candidatures reçues, dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables.

Une copie de la décision de l'Employeur doit parvenir au Syndicat dans ce même délai.

- c) Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé, ou qui l'ayant posée la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants ou nouvellement créés.
- d) Tout membre de l'exécutif du Syndicat peut remplir un formulaire de demande d'emploi au nom d'une personne salariée absente qui a complété et signé une procuration *ad hoc* pour chacun des postes qui l'intéressent.
- e) En même temps qu'elle l'affiche, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat. Les indications devant apparaître sur les affichages comprendront :
 - 1) Une copie de la description d'emploi;
 - 2) Le statut du poste;
 - 3) Le taux de salaire;
 - 4) L'horaire de travail;
 - 5) La période d'affichage.



L'affichage ne pourra contenir des exigences ou des qualités requises, autres que celles qui sont pertinentes et en relation avec la nature de la fonction, sauf si autrement décrété par les lois en vigueur au moment de l'affichage.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des personnes candidates ayant postulé au poste affiché.

- 11.02 a) Au terme de quinze (15) jours ouvrables mentionnés à l'article 11.01 b) précité, l'Employeur s'engage à accorder le poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation et qui ont postulé le poste vacant ou nouvellement créé, à la condition que celle-ci puisse satisfaire aux exigences normales du poste auquel elle voulait être promue ou transférée.

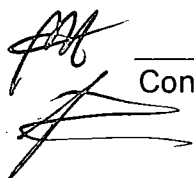
Malgré ce qui précède, lorsqu'il s'agit d'un poste de journalier chef opérateur, l'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse assurer les responsabilités associées au poste selon les besoins de l'Employeur.

- b) La personne salariée candidate à laquelle le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée maximum de quarante (40) jours ouvrables. Au cours de cette période de familiarisation, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de l'Employeur, si ladite personne candidate ne répond pas aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Malgré ce qui précède, lorsqu'il s'agit d'un poste de journalier chef opérateur, la période de familiarisation est d'une durée de soixante (60) jours travaillés.

- 11.03 Pour les fins du présent article, si aucune personne salariée ne postule à un poste, ou si aucune personne salariée candidate parmi celles qui ont postulé à un poste ne peut satisfaire, dans les délais précités à l'article 11.02, aux exigences normales de l'emploi, le poste sera pourvu par voie d'embauche par l'Employeur.

- 11.04 Dans l'éventualité où l'Employeur ne désire pas pourvoir un poste vacant, il en avise le Syndicat par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance.



11.05 a) Remplacement d'un supérieur immédiat

Lorsqu'une personne salariée est chargée de remplacer temporairement le supérieur immédiat, il reçoit en prime un montant équivalant à douze pour cent (12 %) de son salaire régulier.

b) Affectation temporaire

Aucune affectation temporaire ou surcroît de travail ne peut excéder cent quatre-vingts (180) jours de travail dans une période de trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier à compter de la première journée de l'affectation temporaire. Si le délai ci-haut est dépassé, l'Employeur doit afficher un nouveau poste selon les procédures prévues aux présentes, à moins que cette affectation ne soit pour remplacer une personne salariée qui est absente pour cause de lésions professionnelles, de maladie ou d'accident, de congé de maternité, paternité ou parental.

Il est convenu qu'une personne salariée a le droit de refuser d'être affectée temporairement à un poste couvert par la présente convention collective, et ce, uniquement avant le début de ladite affectation temporaire. Advenant un tel refus, l'Employeur peut embaucher une autre personne salariée temporaire, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

11.06 **Maintien des droits**

Toute personne salariée qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

11.07 Dans le cas d'une affectation temporaire, le poste, lorsqu'il est comblé par une personne salariée couverte par les présentes, est pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'elle puisse remplir les exigences normales de l'emploi. Les personnes salariées remplissant déjà la fonction auront la priorité selon l'ancienneté, nonobstant les dispositions des présentes.

Il est de plus convenu que la procédure d'affichage et de candidature décrite au présent article ne sera pas utilisée pour les fins d'affectation temporaire.

11.08 Dans tous les cas d'affectation de travail, la personne salariée régulière a toujours préséance sur toute autre personne salariée saisonnière, ou en période d'essai ou temporaire; et la personne salariée en période d'essai a préséance sur les personnes salariées temporaires.

11.09 **Perte du permis de conduire :**

La personne salariée qui doit posséder un permis de conduire pour réaliser ses tâches est réaffectée dans un autre poste ne sollicitant pas la possession du permis de conduire, sauf dans le cas de la perte du permis de conduire résultant d'une conduite avec facultés affaiblies par l'alcool dans le cadre de son travail.

Ce privilège ne s'applique toutefois pas en cas de récidive de la personne salariée, ou encore si deux (2) personnes salariées voient leur permis de conduire suspendu pour une même période.

ARTICLE 12 SALAIRES ET POSTES

12.01 Les postes auxquels s'appliquent la présente convention collective et les taux de salaire payés pour chaque poste sont indiqués à l'annexe « E ».

Advenant une mésentente entre les parties concernant le taux de salaire applicable au nouveau poste créé ou au poste ayant subi des changements substantiels, l'Employeur fixe le taux de salaire et le Syndicat peut déposer un grief à l'encontre de la décision de l'Employeur.

12.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les bulletins de paie de chaque personne salariée :

- Le nom de l'Employeur;
- Les nom et prénom de la personne salariée ;
- L'identification de l'emploi de la personne salariée ;
- La date du paiement et la période de travail correspondant au paiement;
- Le taux du salaire ;
- Le nombre d'heures payées au taux régulier et à temps supplémentaire;
- La nature et le montant des primes ou indemnités ;
- Le montant brut de la paie ;
- Les détails des déductions ;
- Le montant net de la paie ;
- Les cumulatifs depuis le début de l'année.

12.03 Les personnes salariées sont payées tous les mercredis, par dépôt direct. S'il s'agit d'un jour férié pour les institutions bancaires, le dépôt bancaire est effectué le jour ouvrable précédent, au plus tard à midi.

12.04 L'Employeur remet à la personne salariée le jour même de son départ un état signé des montants dus en salaire et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise par écrit de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

À défaut d'avis, l'Employeur remet ou expédie à la personne salariée à la période de paie suivant son départ, le bulletin de paie y incluant ses avantages sociaux.

12.05 Lorsqu'un montant dépassant les vingt-cinq dollars (25 \$) est manquant sur la paie régulière d'une personne salariée, la correction doit lui être versée dans les quarante-huit (48) heures suivantes. Tout autre montant manquant lui est versé à la paie suivante.



Avant de réclamer d'une personne salariée les montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur confirme que les montants sont réels et exigibles à la personne salariée et prélève le montant versé en trop à la paie régulière suivante si ce dernier n'excède pas cent dollars (100 \$) ou si l'erreur est constatée dans la semaine suivant le versement du montant en trop. Tout autre montant doit faire l'objet d'une entente entre les parties sur le mode de remboursement, lequel ne peut s'étaler sur plus d'une (1) année.

- 12.06 L'Employeur se réserve le droit de reconnaître l'expérience d'une personne salariée. Par conséquent, il peut embaucher ou payer une personne salariée à un taux supérieur à celui correspondant à son temps réel de progression. Dans ce cas, une telle personne salariée voit néanmoins sa progression salariale, dans l'échelle de salaire, s'effectuer normalement comme s'il avait déjà à son crédit, le temps de progression requis pour justifier ce taux. Cependant, si une personne salariée déjà à l'emploi depuis plus de deux (2) ans et dont l'échelle salariale est moindre que celle reconnue à la nouvelle personne embauchée, elle se voit reconnaître minimalement le même échelon.

Le cas échéant, l'Employeur peut également accorder un nombre supplémentaire de vacances par rapport à ce que prévoit l'article 16 de la convention collective.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 Service de l'administration (cols blancs)

a) Semaine régulière de travail

La durée de la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties de la façon suivante : 8 h 30 à 12 h 00 et 12 h 45 à 17 h 00, du lundi au jeudi et le vendredi de 8 h 00 à 12 h 00.

b) Périodes de repos

La personne salariée a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes payées par journée de travail sauf le vendredi où une seule période de repos est payée. Ces périodes de repos sont prises à l'Hôtel de Ville.

c) Périodes de repas

La période de temps allouée pour le repas est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées.

13.02 Service des travaux publics (cols bleus) période du 1^{er} avril au 30 novembre

a) Semaine régulière de travail

La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine et réparties de la façon suivante :

- Du lundi au jeudi de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 17 h (9,0 heures par jour)
- Le vendredi de 7 h 30 à 11 h 30 (4,0 heures)

b) Périodes de repos

La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées par journée de travail sauf le vendredi où une seule période de repos est payée. Ces périodes de repos sont prises sur les lieux du chantier.

Si la personne salariée doit se rendre au garage municipal ou à l'usine de filtration, selon l'endroit le plus rapproché des lieux du chantier, le temps de déplacement raisonnable n'est pas inclus dans la période de repos.



La personne salariée ne doit pas se déplacer au garage municipal ou à l'usine de filtration et elle doit prendre sa pause sur les lieux du chantier lorsque celui-ci dispose d'installations sanitaires suffisantes (ex. : toilette chimique).

c) Périodes de repas

La période de temps allouée pour le repas est de trente (30) minutes non rémunérées.

La personne salariée qui n'est pas autorisée à quitter le lieu où elle exécute son travail pendant sa période de repas bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes sans perte de salaire à son retour au garage municipal.

13.03 **Service des travaux publics (cols bleus) – période du 1^{er} décembre au 31 mars**

a) Horaire

Selon les besoins de l'Employeur, l'horaire de travail de la personne salariée pendant cette période est constitué de cent vingt (120) heures par cycle de vingt et un (21) jours.

Le supérieur immédiat est chargé de communiquer avec la personne salariée pour lui assigner le travail selon les besoins. Toutefois, les services de la personne salariée ne sont requis qu'en cas de déneigement, de la surveillance et d'entretien de la patinoire ou d'urgence pour les périodes en dehors de celles prévues à l'article 13.02 a).

Les services de la personne salariée sont requis pour un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine jusqu'à ce qu'un total de cent vingt (120) heures soit atteint durant le cycle de vingt et un (21) jours. Après cent vingt (120) heures, l'Employeur n'a pas l'obligation d'assigner du travail à la personne salariée.

La journée de travail ne peut excéder dix (10) heures. Autrement, les dispositions de l'article 14 sur le temps supplémentaire s'appliquent.

La personne salariée bénéficie de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

Au besoin, l'Employeur fait appel à la personne salariée saisonnière ayant le plus d'ancienneté durant ces deux (2) jours de congé.

L'Employeur peut aussi confier à cette personne la surveillance de la patinoire au besoin.

b) Périodes de repos

La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées par quart de quatre (4) heures de travail continues. Ces périodes de repos sont prises au garage municipal.

Le temps de déplacement raisonnable jusqu'au garage municipal n'est pas inclus dans la période de repos.

c) Période de repas

La période de temps allouée pour le repas est d'une (1) heure non rémunérée après quatre (4) heures continues de travail.

La personne salariée qui n'est pas autorisée à quitter le lieu où elle exécute son travail pendant sa période de repas bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes sans perte de salaire à son retour au garage municipal.

d) Rémunération

La personne salariée bénéficie d'une rémunération équivalant à quarante (40) heures par semaine sans égard au nombre d'heures réellement effectuées.

Tout travail régulier effectué un jour férié à l'intérieur de l'horaire de cent vingt (120) heures tel que défini au paragraphe 13.03 a) de la présente, est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire horaire régulier, en sus du paiement de la fête.

e) Prime

À compter de la signature de la convention collective si les services de la personne salariée sont requis entre 17 h et 7 h 30 du lundi au vendredi, ou le vendredi de 11 h 30 à 7 h 30 le lundi, une prime de quinze pour cent (15 %) sera ajoutée à son taux horaire régulier pour les heures effectuées durant cette période.



ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 **Service de l'administration (cols blancs) pour toute l'année et Service des travaux publics (cols bleus) pour la période du 1^{er} avril au 30 novembre**

a) Définition

Le travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de l'Employeur, en sus de la journée régulière de travail, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

b) Rémunération

Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- i. Travail en temps supplémentaire au sens de l'article 14.01 a) : taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée;
- ii. Le dimanche : taux double (200 %) du salaire horaire régulier;
- iii. Lors d'un jour férié, s'il ne coïncide pas avec la journée régulière de travail de la personne salariée : taux double (200 %) du salaire horaire régulier, en sus du paiement de la fête.

c) Refus

Sauf en cas d'urgence, la personne salariée ne doit souffrir d'aucun préjudice à son refus d'effectuer du temps supplémentaire.

d) Répartition

Pour toutes les personnes salariées régulières, le temps supplémentaire sera réparti à tour de rôle entre les personnes salariées qui possèdent les qualifications requises et dont le nom se retrouve sur la liste affichée chaque semaine à cette fin.

e) Rappel au travail

Lorsqu'une personne salariée est rappelée pour effectuer un travail d'urgence, la personne salariée est payée au taux du temps supplémentaire applicable et reçoit une rémunération minimale équivalant à trois (3) heures au taux du temps supplémentaire applicable.

Le minimum de trois (3) heures mentionné ne s'applique pas si les heures précèdent ou suivent immédiatement les heures régulières de travail de la personne salariée.

f) Période de repos

Pour toute période de temps supplémentaire de plus de quatre (4) heures continues, la personne salariée a droit à une période de pause payée de trente (30) minutes.

g) Banque de temps accumulé

Les heures supplémentaires effectuées par la personne salariée régulière ou saisonnière (seulement entre le 1^{er} avril et le 30 novembre pour les personnes salariées du Service des travaux publics) sont monnayées ou mises en banque, au choix de la personne salariée. En aucun cas la banque de temps ne doit dépasser soixante (60) heures accumulées. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de soixante (60) heures sont obligatoirement monnayées.

L'Employeur ne peut, en aucun temps, exiger la prise du temps supplémentaire accumulé.

La personne salariée qui désire prendre le temps accumulé doit aviser l'Employeur par écrit un minimum de dix (10) jours avant la date prévue. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans raison valable.

Le temps supplémentaire accumulé doit obligatoirement être pris par bloc minimum d'une (1) journée normale de travail.

Pour les personnes salariées du Service des travaux publics, la prise du temps se fait aussi par bloc minimum d'une (1) journée normale de travail uniquement entre le 1^{er} avril et le 30 novembre. Le temps supplémentaire accumulé non utilisé au 30 novembre est transféré à l'année suivante.

La reprise en temps peut être jumelée à une période de vacances.

La reprise en temps ne peut en aucun cas affecter la prise de vacances d'une autre personne salariée.



14.02 **Service des travaux publics (cols bleus) pour la période du 1^{er} décembre au 31 mars (**

a) Définition

Les heures effectuées au-delà de cent vingt (120) heures par cycle de travail de vingt et un (21) jours sont considérées comme du travail en temps supplémentaire.

b) Rémunération

Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- i. Travail en temps supplémentaire au sens de l'article 14.02 a) : taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée;
- ii. Le dimanche (au-delà de cent vingt (120) heures par cycle de travail de vingt et un (21) jours) : taux double (200 %) du salaire horaire régulier;
- iii. Lors d'un jour férié (au-delà de cent vingt (120) heures par cycle de travail de vingt et un (21) jours) : taux double (200 %) du salaire horaire régulier, en sus du paiement de la fête.

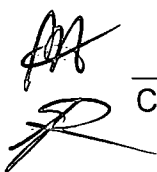
Toutes les heures supplémentaires effectuées par la personne salariée régulière ou saisonnière durant la période du 1^{er} décembre au 31 mars sont monnayées.

c) Refus

Sauf en cas d'urgence, déneigement ou besoins liés à la surveillance et l'entretien de la patinoire, la personne salariée ne doit souffrir d'aucun préjudice à son refus d'effectuer du temps supplémentaire.

d) Répartition

Pour toutes les personnes salariées régulières, le temps supplémentaire sera réparti à tour de rôle entre les personnes salariées qui possèdent les qualifications requises et dont le nom se retrouve sur la liste affichée chaque semaine à cette fin.



ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux personnes salariées, au taux régulier :

- La veille du jour de l'An;
- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- La fête de l'Action de grâces;
- Le jour du Souvenir;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël.

15.02 Pour avoir droit à un jour férié prévu à l'article 15.01, la personne salariée doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé ou le jour ouvrable suivant immédiatement le congé, à moins qu'elle soit absente à l'un ou l'autre des jours ouvrables en raison d'un congé autorisé.

15.03 Si un jour férié énuméré à l'article 15.01 survient au cours d'un congé hebdomadaire, le congé est reporté le jour ouvrable immédiatement précédant ou immédiatement suivant le congé, au choix de l'Employeur.

Si un jour férié énuméré à l'article 15.01 survient durant les vacances d'une personne salariée, les parties peuvent convenir de reporter le congé à une autre date en tenant compte de la préférence de la personne salariée. Si un des jours ci-dessus mentionnés tombe un vendredi, la journée de travail prévu le vendredi est basculée au jeudi précédent.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

16.01 Toute personne salariée couverte par la présente convention collective a droit :

Service continu au 1 ^{er} janvier	Indemnité
Moins d'un (1) an	Une (1) journée de vacances payée à son taux régulier de salaire pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables à son taux régulier de salaire.
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans	Dix (10) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire.
Trois (3) ans, mais moins de six (6) ans	Quinze (15) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire.
Six (6) ans, mais moins de quatorze (14) ans	Vingt (20) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire.
Quatorze (14) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans	Vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire.
Vingt-cinq (25) ans et plus	Trente (30) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire.

16.02 Pour les fins de calcul des vacances, la période de service continu donnant droit à une période de vacances est établie du 1^{er} janvier au 31 décembre.

16.03 La période de vacances s'acquiert en conformité avec les articles 16.01 et 16.02 et se prend dans l'année suivante.

16.04 Pour la nouvelle personne salariée régulière embauchée entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin, cette dernière peut prendre jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de vacances sans solde.

16.05 Le calendrier des périodes de vacances des personnes salariées régulières est affiché par l'Employeur le 1^{er} mars de chaque année. L'attribution des périodes de vacances se détermine par les salariés entre eux. À défaut d'entente, l'Employeur applique l'ancienneté.

Chaque personne salariée régulière peut choisir dans un premier temps une période de trois (3) semaines consécutives maximum durant la période estivale.

Le ou vers le 15 mars de chaque année, la liste, indiquant obligatoirement le choix complet de vacances pour chacune des personnes salariées régulières, est acheminée à la direction pour approbation.

Le ou vers le 31 mars de chaque année, la liste des vacances est approuvée par l'Employeur.

- 16.06 Les personnes salariées saisonnières qui y ont droit peuvent prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances consécutives durant la période estivale, soit entre la Fête nationale et la fête du Travail. Une (1) seule personne salariée saisonnière peut prendre ses vacances à la fois.

Le calendrier des périodes de vacances des personnes salariées saisonnières est affiché par l'Employeur le 1^{er} mai de chaque année. L'attribution des périodes de vacances se détermine par les personnes salariées entre eux. À défaut d'entente, l'Employeur applique l'ancienneté.

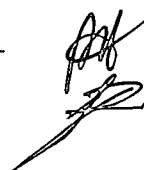
Le ou vers le 15 mai de chaque année, la liste, indiquant obligatoirement le choix complet de vacances pour chacune des personnes salariées saisonnières, est acheminée à la direction pour approbation.

Le ou vers le 31 mai de chaque année, la liste des vacances est approuvée par l'Employeur.

- 16.07 La personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les vacances des autres personnes salariées régulières ou saisonnières. La personne salariée régulière ou saisonnière qui désire modifier sa période de vacances doit faire une demande à l'Employeur. L'ancienneté de la personne salariée n'est pas considérée pour la modification des vacances. Seule la date de réception de la demande sera considérée.

- 16.08 Si, pour une raison ou une autre, une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit aux avantages sociaux des jours de vacances accumulés prévus à l'article 16.01 à la date de son départ.

- 16.09 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 remettra son congé annuel à une autre date.



Cependant, toute maladie contractée pendant les vacances ne sera pas considérée comme journée de maladie, à moins qu'il y ait eu hospitalisation. Sur présentation d'une preuve d'hospitalisation à l'Employeur, la personne salariée pourra reporter le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité ou à une période ultérieure à convenir avec son supérieur immédiat. De plus, cette personne salariée ne pourra déplacer les vacances d'une autre personne salariée.

16.10 L'indemnité pour la période de vacances est payée au taux de salaire relié à la fonction de la personne salariée. La personne salariée régulière reçoit sa paie normalement durant les vacances.

La personne salariée saisonnière reçoit sa paie normalement durant les vacances estivales qu'elle prend entre la Fête nationale et la fête du Travail suivant l'article 16.06. Le reste de son indemnité de vacances, le cas échéant, lui est payé au moment de la mise à pied.

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

17.01 Toute personne salariée régulière régie par la présente convention collective bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants :

- a) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours suivant ou précédant immédiatement son mariage, selon le choix de la personne salariée. Ces jours ne seront pas accordés s'ils coïncident avec un autre congé prévu à la convention collective ou avec les vacances de la personne salariée;
- b) À l'occasion du décès de la personne conjointe ou de l'enfant de la personne salariée, de l'enfant de la personne conjointe ou d'un enfant à charge : cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
- c) À l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru : trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
- d) À l'occasion du décès de son beau-père, belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : deux (2) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
- e) À l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un neveu, d'une nièce : un (1) jour ouvrable à compter du décès;
- f) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables;
- g) Obligations familiales : Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (Chapitre C-26).

Fractionnement : Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Dans le cas des congés sociaux aux paragraphes a) à f), l'Employeur peut demander à la personne salariée de fournir une preuve ou une déclaration écrite attestant de sa participation à l'événement.

17.02 Dans les cas prévus à l'article 17.01, à l'exception des items a), f) et g), si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres et plus de l'Hôtel de Ville de St-Cuthbert, la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel sans perte de traitement.

Pour bénéficier du congé, la personne salariée doit assister aux funérailles du défunt.

17.03 Toute personne salariée qui, durant ses heures régulières de travail, est assignée par l'Employeur à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est impliqué, ne subit aucune baisse de salaire. De plus, l'Employeur assume tous les frais de séjour et de déplacement de la personne salariée.

17.04 La personne salariée appelée à se présenter comme jurée ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur lui verse son salaire comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, la personne salariée s'engage à remettre à l'Employeur le montant en salaire reçu de la Cour.

17.05 La personne salariée qui travaille de nuit au moment où elle est appelée comme jurée ou témoin bénéficie des dispositions du présent alinéa comme si ses heures de travail correspondaient avec celles de sa présence à la Cour, s'il y a moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise à la Cour ou inversement.

ARTICLE 18 CONGÉS PERSONNELS

18.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, les personnes salariées régulières couvertes par la présente convention collective bénéficient d'un crédit en congés personnels de neuf (9) jours payables à son taux régulier de salaire.

Les personnes salariées saisonnières bénéficient de cinq (5) jours en crédit de congés à leur rappel au travail.

L'utilisation des congés personnels est sujette à un préavis de cinq (5) jours ouvrables, sauf en cas de maladie ou obligations familiales. Ces congés personnels peuvent être pris par tranche minimum de quatre (4) heures, à moins que les parties n'en décident autrement.

18.02 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de congé personnels monnayables non utilisés à la date de son départ au prorata du nombre de mois écoulés dans l'année.

18.03 La personne salariée régulière qui n'a pas utilisé au complet ses journées de congés personnels durant l'année doit les utiliser entre le 20 décembre et le 6 janvier, à moins qu'elle ne soit requise de travailler pendant cette période. Si la personne salariée a toujours des congés personnels non utilisés après cette période, elle a jusqu'au 31 janvier pour les utiliser. À défaut de quoi, elle se fait rembourser les heures non utilisées sur une paie supplémentaire suivant immédiatement le 31 janvier. Les personnes salariées saisonnières mises à pied avant cette date se font rembourser les heures non utilisées au moment de la mise à pied.

18.04 De plus, la personne salariée qui le désire pourra conserver, dans une deuxième banque, sept (7) jours de ses congés pour servir de délai de carence en cas de maladie. Ces congés ne pourront servir qu'à cette fin, et s'ils ne sont jamais utilisés, devront être payés lorsque la personne salariée quittera l'Employeur.

La personne salariée qui aura utilisé sa deuxième banque pourra s'en refaire une autre à condition qu'elle ait assez de journées pour s'en refaire une.

18.05 La personne salariée doit informer l'Employeur de son absence pour cause de maladie ou d'obligations familiales le plus tôt possible avant le début de son horaire de travail.

18.06 Sur demande de l'Employeur, et ce, à ses frais, la personne salariée devra produire un certificat médical de son médecin traitant pour toute absence de plus de trois (3) jours.

Le certificat médical est remis au Directeur général de la municipalité.

- 18.07 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix. Cependant, l'Employeur doit rembourser tous les frais inhérents à une telle demande.

Si le médecin de l'Employeur et celui de la personne salariée diffèrent d'opinion sur toute question, ils nomment un troisième médecin qui doit expertiser la personne salariée dans les dix (10) jours de sa nomination et rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expertise. La décision de ce médecin est finale et lie les parties. Les honoraires de ce troisième médecin sont payables à parts égales par les deux (2) parties.

ARTICLE 19

MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 19.01 Dans les cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, la personne salariée est assujettie aux dispositions de *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. S'il y a un délai entre les paiements devant être faits par l'Employeur en vertu de cette loi et ceux de la CNESST, l'Employeur s'engage à faire une avance de salaire équivalant à ce que la personne salariée recevrait de la CNESST jusqu'à ce qu'elle touche ses prestations de la CNESST.
- 19.02 La personne salariée s'engage, le cas échéant, à remettre à l'Employeur tout chèque ou tout montant d'argent qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait de la CNESST en remboursement de ce que l'Employeur a versé comme avance pour elle dans le cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- 19.03 Advenant le cas où, selon la décision de la CNESST, une personne salariée n'aurait pas droit à une compensation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, cette dernière s'engage à rembourser à l'Employeur les montants d'argent que ce dernier lui a versés en trop, pourvu que les procédures de contestation au tribunal administratif du travail soient terminées. L'Employeur peut se rembourser du trop versé en prélevant, à même le salaire de la personne salariée, les sommes dont elle sera redevable jusqu'à concurrence de dix pour cent (10 %) de son salaire net par période de paie ou à même les indemnités que la personne salariée pourra retirer de l'assurance collective, le cas échéant.
- 19.04 La personne salariée blessée ou malade aura le choix du médecin ou de l'hôpital dans la mesure du possible; dans le cas où cette dernière est incapable d'exprimer un choix avant d'être hospitalisée, elle devra accepter l'hôpital choisi par l'Employeur.
- 19.05 La personne salariée blessée devra, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures doivent être rapportés immédiatement au superviseur et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.
- 19.06 Dans le cas où une personne salariée est déclarée incapable d'exercer ses fonctions d'une façon permanente en raison d'une lésion professionnelle ou maladie professionnelle, elle aura droit à l'allocation accordée en vertu des dispositions de *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 19.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés personnels accumulés en faveur de la personne salariée.

ARTICLE 20

ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE

20.01 L'Employeur s'engage à maintenir un plan d'assurance-groupe collectif. Dans le cas où la personne salariée bénéficie de l'ensemble des garanties, la prime et les taxes sont payables à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur. La personne salariée paie cinquante pour cent (50 %) de sa prime, plus taxes. Si la personne salariée ne bénéficie pas de la garantie pour les soins de santé et dentaires, le paiement des primes est partagé selon la pratique en vigueur au moment de la signature de la convention collective pour éviter que les prestations d'assurance-salaire soient imposables pour la personne salariée.

Seules les personnes salariées régulières et saisonnières à plus de cinquante pour cent (50 %) de tâche justifiant de trois (3) mois de service continu doivent adhérer au régime d'assurance collective.

Lors d'un accident ou d'une maladie, la personne salariée doit continuer à payer sa part d'assurance-groupe et l'Employeur doit en faire autant.

20.02 Le régime comprend, notamment, l'assurance-vie, l'assurance-salaire et l'assurance-santé.

20.03 Aucune modification au régime ne peut être faite sans l'accord mutuel des parties. Advenant que le preneur modifie le régime, les parties s'engagent à s'entendre sur de nouvelles modalités.

20.04 L'Employeur s'engage à avancer aux personnes salariées, chaque semaine, l'assurance-salaire à recevoir lorsque celles-ci sont en congé de maladie court terme ou long terme. En conséquence, les chèques de remboursement des personnes salariées devront être acheminés à l'Employeur pour les fins de remboursement.

20.05 Avant chaque renouvellement de police d'assurance collective, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter du régime en place offert aux personnes salariées.

20.06 Régime de retraite à financement salarial FTQ (RRFS-FTQ)

a) Les parties conviennent que les personnes salariées admissibles visées par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée sont des participants aux Régimes de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFSFTQ).

b) La participation des personnes salariées admissibles est obligatoire.

- c) Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
- d) L'employeur ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
- e) L'employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
- f) Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
- g) Toutes les personnes salariées visées par la présente sont admissibles dès la fin de leur période d'essai ou, si avant, le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle il satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- Avoir reçu de l'employeur une rémunération égale à 35 % du maximum des gains admissibles; ou
 - Avoir complété 700 heures de travail au service de l'employeur;
 - Les personnes embauchées pour des projets spéciaux ainsi que les personnes salariées étudiantes ne sont pas admissibles au RRFS-FTQ.
- h) Le salaire cotisable comprend le salaire payé au taux régulier et le salaire non payé durant les absences comme prévu ici-bas.
- i) Pour les fins du paragraphe h), les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt à condition que la personne salariée maintienne le paiement de sa cotisation salariale :
- Absences rémunérées en vertu de la convention collective ou de la Loi;
 - Accident du travail ou maladie professionnelle;



- Accident ou maladie non reliés au travail;
- Absences prévues à la Loi avec droit au maintien de la participation au régime de retraite;
- Libération pour activité syndicale;
- Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu, n'eût été son absence.

j) La cotisation patronale au RRFS-FTQ est de 2,0 % du salaire cotisable. Elle est augmentée de la façon suivante le 1^{er} janvier de l'année :

- 2025 3 %
- 2026 4 %
- 2027 5 %
- 2028 6 %
- 2029 7 %

k) Le taux de rente est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1^{er} juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci. Au jour de la signature de la présente, le taux de rente est de 0,44 % (2018) du salaire cotisable.

l) La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :

La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, telle que définie à l'évaluation actuarielle du régime. Au jour de la signature de la présente, la cotisation salariale est de 2,0 % du salaire cotisable. Elle est augmentée de la façon suivante le 1^{er} janvier de l'année :

- 2025 3 %
- 2026 4 %
- 2027 5 %
- 2028 6 %
- 2029 7 %

m) L'employeur et le syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet.

L'employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe.

L'employé peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cet article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.

L'employeur et le syndicat s'entendent également pour permettre les contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ. Les employés désirant effectuer des contributions par déduction sur le salaire signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés une fois par mois. L'employeur remet immédiatement sur la paie de l'employé le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ.

n) L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans

L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.



ARTICLE 21 VÊTEMENTS

21.01 À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à fournir à toute personne salariée, les pièces d'habillement requises à l'accomplissement de leur travail en fonction des saisons de l'année.

21.02 Pour les personnes salariées du Service des travaux publics, les pièces d'habillement suivantes sont fournies :

- Une (1) paire de bottines par année selon les modalités indiquées à l'article 21.04;
- Une (1) paire de couvre-chaussures à chaque deux (2) ans pour les personnes salariées saisonnières;
- Cinq (5) pantalons à chaque année;
- Six (6) t-shirts orange sécurité à chaque année;
- Un (1) chandail de type kangourou à chaque année;
- Un (1) manteau d'hiver avec des jambières à chaque deux (2) ans pour les personnes salariées régulières et à chaque quatre (4) ans pour les personnes salariées saisonnières.

21.03 Le port des vêtements ou de toute autre pièce d'équipement fournis gratuitement par l'Employeur est obligatoire.

21.04 Toute personne salariée devra avoir l'autorisation de la direction de son Service avant de procéder à l'achat d'une nouvelle paire de bottines ou souliers sécuritaires. L'Employeur remboursera le coût des bottines ou des souliers sécuritaires d'été, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à concurrence d'un montant de trois cents dollars (300 \$) par année.

L'Employeur remboursera également le coût des bottines ou souliers sécuritaires d'hiver, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à concurrence de trois cents dollars (300 \$), à chaque deux (2) ans.

Ce montant sera remboursé sur la paie régulière suivant la présentation de pièces justificatives.

Les bottines ou souliers de sécurité devront correspondre aux normes de sécurité approuvées par la CNESST et protéger les personnes salariées pour les risques auxquels elles sont exposées.

- 21.05 Lorsqu'une pièce d'habillement ne répond plus à l'usage pour lequel elle est destinée, en raison de sa désuétude ou de son usure, elle est remplacée sur remise de la pièce d'habillement. Les pièces d'habillement ne doivent en aucun temps être modifiées par la personne salariée.



ARTICLE 22 COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 22.01 L'Employeur encourage la formation et le perfectionnement pour tout le personnel régulier et saisonnier afin de :
- a) Susciter un intérêt et un désir de se perfectionner et d'accroître les compétences selon les besoins jugés valables;
 - b) Permettre au personnel de parfaire leurs connaissances dans un domaine immédiatement relié à leurs fonctions;
 - c) Établir un mécanisme équitable permettant aux personnes salariées intéressées de participer à des sessions de formation ou de perfectionnement.

Dans ce sens, sur présentation d'une attestation de réussite, l'Employeur s'engage à rembourser à toute personne salariée régulière qui suit un ou plusieurs cours, les frais d'inscription et les frais de scolarité. Les demandes doivent être accompagnées de reçus ou de preuves pertinentes.

- 22.02 Il est à noter que ces cours doivent être connexes au travail qu'accomplit la personne salariée régulière et être approuvés et acceptés au préalable par l'Employeur.
- 22.03 Ces cours seront suivis, dans la mesure du possible, en dehors des heures d'activités du service respectif de chacune des personnes salariées.
- 22.04 Toute personne salariée régulière qui désire suivre un programme de formation doit soumettre sa demande par écrit à la direction de leur service respectif.
- 22.05 Advenant que la personne salariée doive utiliser son véhicule personnel pour se rendre à une formation exigée par l'Employeur, cette dernière est assujettie à l'article 24 de la présente.

ARTICLE 23 CONGÉS PARENTAUX

- 23.01 Les congés de maternité, de paternité et parentaux 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 parental (RQAP) trouve son application.
- 23.02 Au retour du congé (de maternité, de paternité ou parental), ou de l'extension de son congé parental, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'Employeur replace la personne salariée à un poste équivalent.
- 23.03 La salariée enceinte bénéficie d'une banque de quatre (4) jours payés durant sa grossesse pour des visites médicales. Ces congés peuvent être pris en demi-journées.



ARTICLE 24 FRAIS DE DÉPLACEMENT

24.01 La personne salariée qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions et à la demande de l'Employeur reçoit un montant pour chaque kilomètre parcouru. Le tarif applicable est le même que celui prévu par les élus dans le règlement en vigueur à cet effet.

ARTICLE 25 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 25.01 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.
- 25.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.
- 25.03 L'Employeur doit fournir des moyens de protection raisonnables et tout autre équipement requis par la loi, dans le but de protéger les personnes salariées contre les blessures.
- 25.04 L'Employeur doit établir un Comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.
- 25.05 Le Comité de santé et sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire.
- 25.06 Le comité de santé-sécurité a pour fonction de veiller à l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Il s'assure notamment :
- a) D'étudier les accidents de travail;
 - b) D'examiner l'équipement des services;
 - c) D'examiner les conditions d'accomplissement du travail;
 - d) D'étudier et de recommander des normes de sécurité;
 - e) De surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes québécoises;
 - f) De recommander les mesures propres à assurer la sécurité des personnes salariées;
 - g) De recommander la mise sur pied de programmes de formation en prévention des accidents et maladies professionnelles pour les personnes salariées. Cette formation est donnée aux personnes salariées durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire.
- 25.07 L'Employeur fournit les équipements de sécurité suivants :
- Habits en caoutchouc;
 - Gants de caoutchouc (longs);
 - Casque protecteur d'été adaptable pour l'hiver;
 - Gants de cuir;

- Lunettes de sécurité;
- Vestes fluorescentes;
- Lunettes de sécurité ajustables pour la personne salariée affectée à des tâches de soudure;
- Salopettes de travail;
- Protection auditive;
- Tout autre équipement prévu par la loi ou jugé pertinent.

25.08 Lorsque le matériel mentionné à l'article 25.07 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.

ARTICLE 26

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping strokes.

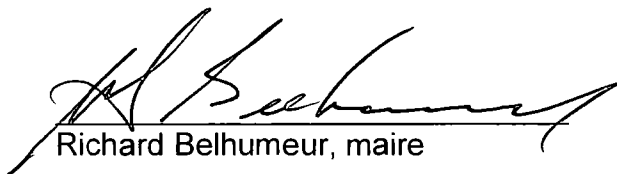
ARTICLE 27 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 et se termine le 31 décembre 2029.
- 27.02 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 27.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective est jugée nulle, les autres clauses de ladite convention collective ne sont pas affectées par cette nullité.

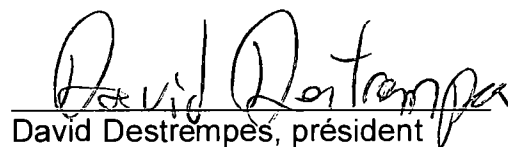
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Cuthbert, ce 31^e jour du mois d'octobre 2024.

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-CUTHBERT

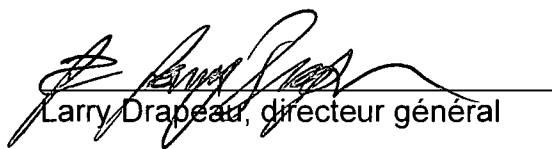
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5189



Richard Belhumeur, maire



David Destrempes, président

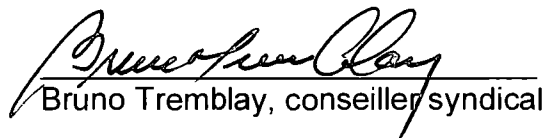


Larry Drapeau, directeur général

Marie-Pier Brissette, vice-présidente



Sébastien Petel, CRHA



Bruno Tremblay, conseiller syndical

ANNEXE « A »

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES,
ANCIENNETÉ ET POSTE


Nom	Date d'embauche	Poste
	26-08-2010	Secrétaire adjointe administrative
	09-05-2011	Journalier-chef opérateur
	01-01-2019	Technicien en traitement des eaux
	05-10-2023	Technicienne en traitement des eaux



ANNEXE « B »

**LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES,
ANCIENNETÉ ET POSTE**

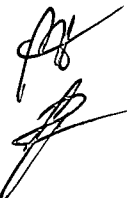
Nom	Date d'embauche	Poste
[REDACTED]	27-08-1985	Journalier
[REDACTED]	15-04-2020	Journalier
[REDACTED]	19-04-2022	Journalier



ANNEXE « C » TÂCHES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

1. La personne salariée temporaire est appelée à effectuer des travaux dans les postes prévus dans la présente convention collective suivant les besoins de l'Employeur et dans le cadre de l'article 4.15.
2. La personne salariée temporaire aura à compléter une période d'essai de cent vingt (120) jours travaillés.
3. La personne salariée temporaire n'accumule aucune ancienneté et n'a pas droit aux avantages de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, au temps supplémentaire, à la cotisation syndicale et à la procédure de grief et d'arbitrage uniquement sur les items énumérés au présent paragraphe. Elle a droit au grief en cas de congédiement après la période d'essai.
4. Pour tenir lieu de vacances, l'Employeur accorde à chaque personne salariée temporaire l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail* à être versée sur chacune de ses paies.
5. Lorsque la personne salariée temporaire est au travail à l'occasion d'un jour férié prévu à la *Loi sur les normes du travail* ou à l'occasion de la Fête nationale, elle a droit de recevoir pour chacune de ces fêtes une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
6. En aucun cas la date d'embauche d'une personne salariée temporaire ne pourra servir à l'encontre de l'ancienneté accumulée d'une personne salariée régulière pour quelque raison que ce soit.
7. Le critère d'embauche d'une personne salariée temporaire est le cumul des heures travaillées. La personne salariée ayant cumulé le plus d'heures travaillées et répondant aux exigences normales de la fonction est embauchée en premier et ainsi de suite.

Toute personne salariée temporaire qui se voit accorder le statut de personne salariée régulière se verra reconnaître ses états de service à titre de temporaire (les heures régulières de travail) comme ses droits d'ancienneté à compter de sa première date d'embauche à titre de personne salariée régulière.



Après la signature de la convention collective, une liste de noms des personnes salariées temporaires à qui l'Employeur aura recours ainsi que leur cumul d'heures travaillées sera constitué pour correspondre à l'annexe « D ». La mise à jour du cumul des heures s'effectuera à chacune des paies et l'annexe modifiée sera transmise au Syndicat sur demande.

8. La personne salariée temporaire qui obtient un poste régulier et qui occupe ce poste depuis plus de cent quatre-vingts (180) jours sera nommée personne salariée régulière. L'Employeur dispose d'une période de quarante (40) jours pour confirmer la personne salariée dans son nouveau statut.

ANNEXE « D » LISTE DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES, DATE D'EMBAUCHE, CUMUL DES HEURES TRAVAILLÉES ET POSTE

Nom	Date d'embauche	Poste	Heures travaillées



ANNEXE « E » SALAIRES ET POSTES

1. Les taux de salaire applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 sont les suivants :

Journalier chef opérateur							
Années	2023	2024 4,2 %	2025 2,5 %	2026 2,5 %	2027 2,5 %	2028 2,5 %	2029 2,5 %
1	29,22	26,30	26,96	27,63	28,32	29,03	29,76
2		27,62	28,31	29,02	29,75	30,49	31,25
3		29,00	29,73	30,47	31,23	32,01	32,81
4		30,45	31,21	31,99	32,79	33,61	34,45

La personne salariée régulière classifiée Journalier-opérateur qui est promue au poste de journalier chef opérateur est positionnée au taux de début de cette échelle de salaire et elle poursuit ensuite sa progression salariale dans cette échelle selon les périodes prévues, et ce, jusqu'à ce qu'elle atteigne le taux maximum de l'échelle de salaires de journalier chef opérateur.

Journalier-opérateur Saisonnier							
Années	2023	2024 4,2 %	2025 2,5 %	2026 2,5 %	2027 2,5 %	2028 2,5 %	2029 2,5 %
1	23,32	23,13*	23,71*	24,30*	24,91*	25,53*	26,17*
2		24,06**	24,66**	25,28**	25,91**	26,56**	27,22**
3		25,02	25,65	26,29	26,94	27,62	28,31
4		26,02	26,67	27,34	28,02	28,72	29,44

*Le taux de début de l'échelle salariale s'applique uniquement au journalier-opérateur employé sur une base saisonnière.

**Le journalier-opérateur employé sur une base régulière débute quant à lui au 2^e échelon et il voit ensuite sa progression salariale s'effectuer normalement, comme s'il avait à son crédit le temps de progression requis pour justifier ce taux de salaire.

Secrétaire adjointe administrative							
Années	2023	2024 4,2 %	2025 2,5 %	2026 2,5 %	2027 2,5 %	2028 2,5 %	2029 2,5 %
1	28,92	26,03	26,68	27,35	28,03	28,73	29,45
2		27,33	28,01	28,71	29,43	30,17	30,92
3		28,70	29,42	30,16	30,91	31,68	32,47
4		30,14	30,89	31,66	32,45	33,26	34,09

2. Pour chacune des années de la convention collective, soit aux 1^{er} janvier 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029, les échelles salariales bénéficieront d'une augmentation de deux virgule cinq pour cent (2,5 %). Toutefois, si l'Indice des prix à la consommation (IPC – province de Québec de septembre à septembre) est supérieur à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), les échelles de salaires seront ajustées en conséquence jusqu'à un maximum de trois virgule cinq pour cent (3,5 %).

À cet égard, l'Indice des prix à la consommation est basé en fonction des données issues de Statistique Canada, plus précisément en fonction *l'Indice des prix à la consommation selon la géographie, ensemble, données mensuelles, variation en pourcentage, non désaisonnalisées*.

3. Pour bénéficier de l'augmentation d'échelon annuel, la personne salariée doit avoir travaillé un minimum de vingt-six (26) semaines durant l'année. La personne salariée absente du travail pendant plus d'un (1) mois en raison d'un congé sans solde verra sa progression salariale être suspendue jusqu'à son retour au travail. À son retour au travail, sa progression salariale recommencera à partir du crédit qu'elle avait accumulé avant son congé sans solde.

LETTRE D'ENTENTE 2018-01

Entre : La Municipalité de Saint-Cuthbert
(ci-après « l'Employeur »)

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 5189
(ci-après « le Syndicat »)

OBJET : Cotisations RVER – [REDACTED]

Considérant les conditions de travail existantes de M. [REDACTED] en date de l'émission du certificat d'accréditation, le 28 janvier 2014;

Considérant que certaines conditions de travail et les modalités d'application ne sont pas définies dans la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. L'Employeur consent à verser annuellement à M. [REDACTED] un montant équivalant à cinq pour cent (5 %) de son salaire brut dans le cadre du Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) à l'institution de son choix selon les modalités déjà établies entre les parties;
3. La présente entente entre en vigueur à la signature par les parties et le demeure tant et aussi longtemps que M. [REDACTED] sera à l'emploi de l'Employeur;
4. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

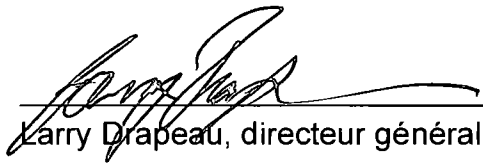
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Cuthbert, le 17^e jour du mois de décembre 2018

**LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-CUTHBERT**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5189**

Bruno Vadnais, maire

Claude Destrempe, président



Larry Drapeau, directeur général

Pierre Lahaie, vice-président

Maxime Valade, conseiller syndical



LETTRE D'ENTENTE 2024-01

Entre : La Municipalité de Saint-Cuthbert
(ci-après « l'Employeur »)

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique - Section locale 5189
(ci-après « le Syndicat »)

OBJET : FONCTION DE TECHNICIEN EN TRAITEMENT DES EAUX

Considérant que cette fonction est actuellement occupée par monsieur [REDACTED] et [REDACTED];

Considérant que la nécessité pour l'Employeur de disposer en tout temps d'une personne salariée détenant la certification requise et attitrée au traitement des eaux;

Considérant que les parties conviennent d'ajouter à la présente, les conditions de travail reliées à ce poste;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Le poste de technicien en traitement des eaux est en complémentarité avec le directeur du traitement des eaux, de manière à assurer une présence à l'usine de filtration tous les jours;
3. La fonction de technicien en traitement des eaux implique notamment pour son titulaire, lorsque le directeur du traitement des eaux est absent du travail (congé hebdomadaire, vacances, maladie, etc.) :
 - D'assurer le bon fonctionnement du système de traitement de l'eau potable;
 - D'opérer la centrale de traitement des eaux usées;
 - D'opérer les ouvrages de captage, de traitement et de distribution de l'eau de consommation ainsi que du captage et du traitement des eaux usées, incluant certaines analyses et correctifs nécessaires pour le bon fonctionnement du procédé et des équipements.

4. Dans l'éventualité où le poste actuellement occupé par madame [REDACTED] et monsieur [REDACTED] devient vacant, le poste est octroyé par ancienneté parmi les personnes salariées qui ont démontré un intérêt, à la condition qu'elle soit qualifiée (certifications OW-2, ORD et OST) et en mesure de remplir les exigences normales de la fonction;
5. Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la fonction de technicien en traitement des eaux, à l'exception des dispositions de la présente annexe, lesquelles ont préséance sur la convention collective :

a) Taux de salaire

La personne salariée désignée à la fonction de technicien en traitement des eaux occupe, en dehors des remplacements du directeur du traitement des eaux, sera affectée au poste de « journalier-opérateur (régulier) » et conserve la rémunération de son poste de technicien en traitement des eaux.

Technicien en traitement des eaux						
Années	2024	2025 2,5 %	2026 2,5 %	2027 2,5 %	2028 2,5 %	2029 2,5 %
1	28,93	29,65	30,39	31,15	31,93	32,73
2	30,38	31,14	31,92	32,72	33,53	34,37
3	31,90	32,70	33,51	34,35	35,21	36,09
4	33,49	34,33	35,19	36,07	36,97	37,89

La prime prévue à l'article 11.05 a) de la convention collective ne s'applique pas à moins que la personne salariée soit affectée à l'ensemble des tâches du directeur du traitement des eaux.

b) Horaires de travail

Dans la mesure où la personne salariée désignée à la fonction de technicien en traitement des eaux travaille à temps complet à ce poste, son horaire de travail, lequel est basé sur un cycle de deux (2) semaines, du lundi au dimanche, est le suivant :

Du 1^{er} avril au 30 novembre :

Semaine 1 :

- Lundi, mardi, samedi et dimanche de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 17 h (9,0 heures par jour);
- Vendredi de 7 h 30 à 11 h 30.

Semaine 2 :

- Lundi au jeudi de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 17 h (9,0 heures par jour);
- Vendredi de 7 h 30 à 11 h 30.

Du 1^{er} décembre au 31 mars :

Semaine 1 :

- Samedi et dimanche de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 17 h (9,0 heures par jour)
- Selon les besoins de l'Employeur, jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures par cycle de vingt-et-un (21) jours.

Semaine 2 :

- Mercredi et jeudi de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 17 h (9,0 heures par jour)
- Selon les besoins de l'Employeur, jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures par cycle de vingt-et-un (21) jours.

Si la personne salariée travaille à temps partiel, son horaire de travail est selon la période ci-haut applicable. Cependant la personne salariée est affectée en tout temps pour un minimum d'une journée complète.

Il est entendu que la personne salariée devra au minimum être disponible afin de remplacer le directeur du traitement des eaux lorsqu'il est absent du travail (congés hebdomadaires, vacances annuelles, congés personnels, etc.).

c) Temps supplémentaire

La personne salariée désignée technicien en traitement des eaux est rémunérée de la manière suivante lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire :

Du 1^{er} avril au 30 novembre :

- Travail effectué en sus de la journée régulière de travail : taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée;
- Lors d'un dimanche s'il ne coïncide pas avec la journée régulière de travail ou lors du deuxième jour de congé de la personne salariée : taux double (200 %) du salaire horaire régulier;
- Lors d'un jour férié, s'il ne coïncide pas avec la journée régulière de travail de la personne salariée : taux double (200 %) du salaire horaire régulier, en sus du paiement de la fête.

Du 1^{er} décembre au 31 mars :

- Travail effectué au-delà de cent vingt (120) heures par cycle de travail de vingt et un (21) jours : taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée;
- Lors d'un dimanche s'il ne coïncide pas avec la journée régulière de travail de la personne salariée ou lors du deuxième jour de congé (au-delà de cent vingt (120) heures par cycle de travail de vingt et un (21) jours : taux double (200 %) du salaire horaire régulier;
- Lors d'un jour férié (au-delà de cent vingt (120) heures par cycle de travail de vingt et un (21) jours), s'il ne coïncide pas avec la journée régulière de travail de la personne salariée : taux double (200 %) du salaire horaire régulier, en sus du paiement de la fête.

d) Vacances annuelles

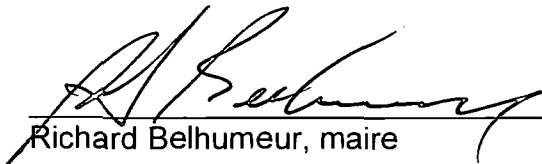
L'attribution des périodes de vacances se détermine par les salariés entre eux. À défaut d'entente, l'Employeur applique l'ancienneté.

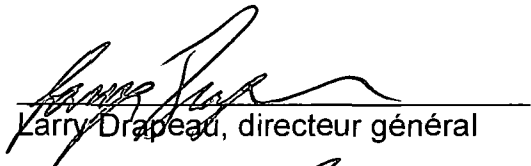
Cependant la personne salariée désignée technicien en traitement des eaux ne peut en aucun cas prendre ses vacances annuelles au même moment que le directeur du traitement des eaux, lequel a priorité quant à son choix.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Cuthbert, le 31^e jour du mois d'octobre 2024

**LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-CUTHBERT**


Richard Belhumeur, maire

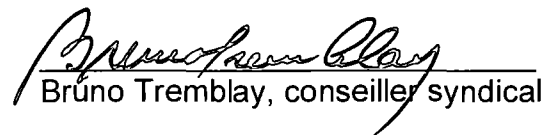

Larry Drapeau, directeur général


Sébastien Petel, CRHA

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5189**


David Destrempe, président

Marie-Pier Brissette, vice-présidente


Bruno Tremblay, conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE 2024-02

Entre : La Municipalité de Saint-Cuthbert
(ci-après « l'Employeur »)

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique - Section locale 5189
(ci-après « le Syndicat »)

OBJET : FONCTION DU DIRECTEUR DU TRAITEMENT DES EAUX

Considérant que cette fonction est actuellement occupée par monsieur [REDACTED];

Considérant que selon le Syndicat plusieurs des tâches exécutées par le directeur devraient être effectuées par une personne salariée couverte par le certificat d'accréditation;

Considérant que l'Employeur a un avis contraire de la situation;

Considérant que les parties désiraient arriver à une entente de principe dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

Considérant que les parties ont convenu de poursuivre leurs discussions à la suite du départ de la personne titulaire;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties déclarent qu'avant de remplacer [REDACTED] au poste de directeur du traitement des eaux à la suite de son départ, elles discuteront de la possibilité de faire effectuer les tâches ou une partie des tâches de ce poste par une ou des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

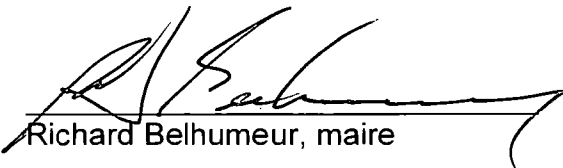


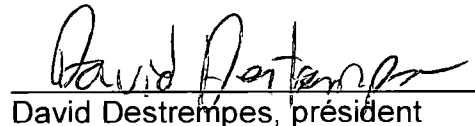
3. La présente entente ne doit pas être considérée comme une reconnaissance de la part de l'Employeur que les tâches réalisées par le Directeur du traitement des eaux relèvent des activités couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat.

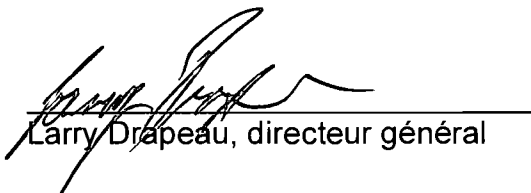
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Cuthbert, le 31^e jour du mois d'octobre 2024

**LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-CUTHBERT**


**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5189**


Richard Belhumeur, maire


David Destrempe, président


Larry Drapeau, directeur général

Marie-Pier Brissette, vice-présidente


Sébastien Petel, CRHA


Bruno Tremblay, conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE 2024-03

Entre : La Municipalité de Saint-Cuthbert
(ci-après « l'Employeur »)

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique - Section locale 5189
(ci-après « le Syndicat »)

OBJET : **INTÉGRATION DES CONDITIONS SALARIALES DE MONSIEUR**

██████████

Considérant que Monsieur ██████████ occupe présentement la fonction de technicien en traitement des eaux;

Considérant que Monsieur ██████████ reçoit actuellement un taux de salaire supérieur à celui prévu à la lettre d'entente 2024-01;

Considérant que les parties ne veulent pas brimer les droits de monsieur ██████████;

Considérant que les parties désiraient arriver à une entente de principe dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

Considérant que les parties ont eu des pourparlers au sujet de cette situation et qu'elles souhaitent prévoir les modalités de l'entente intervenue dans le cadre de ces discussions dans la présente lettre d'entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Malgré ce qui est prévu à la lettre d'entente 2024-01, le taux horaire de 38,05\$ accordé à monsieur ██████████ à titre de technicien en traitement des eaux sera maintenu tant que monsieur ██████████ occupe cette fonction.





3. Il est entendu que le taux horaire actuellement accordé à monsieur [REDACTED] sera bonifié en fonction des modalités prévues au point 2 de l'Annexe E de la convention collective.
4. La présente lettre d'entente est faite en raison de circonstances et de considérations spéciales et ne saurait s'appliquer en aucun temps et d'aucune façon à un autre employé. Elle ne peut également être invoquée à titre de précédent, d'Estoppel ou de pratique passée entre les parties;
5. Les parties reconnaissent avoir signé la présente entente de façon libre et volontaire, et ce, après l'avoir lue et en avoir compris toute la portée.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Cuthbert, le 31^e jour du mois d'octobre 2024

**LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-CUTHBERT**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5189**

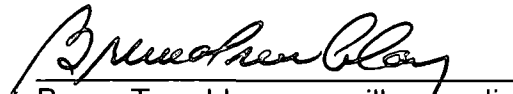

Richard Belhumeur, maire


David Destrempe, président


Larry Drapeau, directeur général

Marie-Pier Brissette, vice-présidente


Sébastien Pétel, CRHA


Bruno Tremblay, conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE 2024-04

Entre : La Municipalité de Saint-Cuthbert
(ci-après désignée : « l'Employeur »)

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique - Section locale 5189
(ci-après désigné : « le Syndicat »)

OBJET : TRANSFERT DE M. [REDACTED] AU POSTE DE
« SAISONNIER »

Considérant que la lettre d'entente 2022-01;

Considérant que qu'il y a lieu d'apporter certains ajustements et précisions suite à la négociation de 2024;

Considérant que M. [REDACTED] occupait le poste de « journalier chef opérateur »;

Considérant que M. [REDACTED] a déjà manifesté son intérêt à travailler de façon saisonnière à l'approche de sa retraite;

Considérant que l'Employeur désire offrir le poste de « journalier chef opérateur » à M. [REDACTED] afin de favoriser la pérennité dans le personnel;

Considérant que les exigences salariales de M. [REDACTED] pour le poste de « journalier saisonnier » ne sont pas conformes à la convention collective actuellement en vigueur;

Considérant que l'Employeur est favorable à une entente avec le Syndicat afin de trouver un terrain d'entente pour les exigences salariales de M. [REDACTED];



Considérant que les parties ont eu des pourparlers au sujet de cette situation et qu'elles souhaitent prévoir les modalités de l'entente intervenue dans le cadre de ces discussions dans la présente lettre d'entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

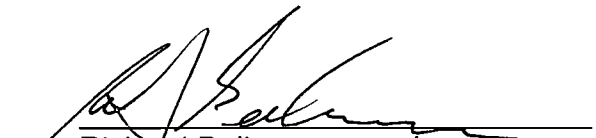
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. La lettre d'entente 2022-01 est modifiée selon les termes de la présente;
3. Le taux de salaire actuel de M. [REDACTED], soit 30,45 \$, est maintenu. Il est entendu que ce taux horaire sera bonifié en fonction des modalités prévues au point 2 de l'Annexe E de la convention collective;
4. Malgré ce qui est prévu à l'article 18 de la convention collective, M. [REDACTED] bénéficiera d'un crédit en congés personnels de huit (8) jours payables à son taux régulier pour le poste de « saisonnier »;
5. Pour les fins de calcul des vacances, M. [REDACTED] maintient sa période de service continu donnant droit à une période de vacances, conformément à l'article 16.01 de la convention collective;
6. Les parties réitèrent que la lettre d'entente 2018-01 s'applique, et ce, malgré le changement de poste de M. [REDACTED];
7. La présente lettre d'entente est faite en raison de circonstances et de considérations spéciales et ne saurait s'appliquer en aucun temps et d'aucune façon à un autre employé. Elle ne peut également être invoquée à titre de précédent, d'Estoppel ou de pratique passée entre les parties;
8. Les parties reconnaissent avoir signé la présente entente de façon libre et volontaire, et ce, après l'avoir lue et en avoir compris toute la portée.

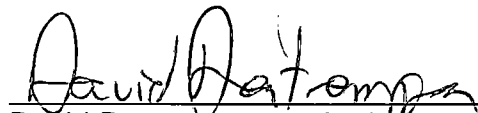


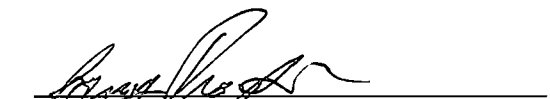
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Cuthbert, le 31^e jour du mois d'octobre 2024

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-CUTHBERT


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5189



Richard Belhumeur, maire


David Destrempe, président


Larry Drapeau, directeur général

Marie-Pier Brissette, vice-présidente

 C.R.H.A.
Sébastien Petel, CRHA


Bruno Tremblay, conseiller syndical

