

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-8034

N° dossier d'accréditation : AM-1005-1383

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS 600, CHEMIN DE JOLIETTE , SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS QC J0K 2M0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4446 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE , MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2021-06-23 Date dépôt : 2021-07-21	Nombre de salariés visés : 12	Date début : 2021-06-23 Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2021-08-09
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

66

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4446**

P 6

2020 - 2025



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	5
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE	8
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS.....	9
ARTICLE 8	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	11
ARTICLE 9	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	15
ARTICLE 10	CONGÉS PARENTAUX	17
ARTICLE 11	SANTÉ ET SÉCURITÉ	19
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	21
ARTICLE 13	POUVOIRS DE L'ARBITRE	22
ARTICLE 14	HORAIRE DE TRAVAIL	23
ARTICLE 15	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	27
ARTICLE 16	CONGÉS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS.....	30
ARTICLE 17	ANCIENNETÉ.....	31
ARTICLE 18	MOUVEMENT DE PERSONNEL	32
ARTICLE 19	SALAIRES ET ABOLITION ET/OU CRÉATION DE FONCTION.....	34
ARTICLE 20	MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE	35
ARTICLE 21	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	36
ARTICLE 22	MESURES DISCIPLINAIRES.....	37
ARTICLE 23	RÉGIME DE RETRAITE SIMPLIFIÉ ET ASSURANCE COLLECTIVE...	38
ARTICLE 24	REMBOURSEMENT DE DÉPENSES.....	39
ARTICLE 25	PERFECTIONNEMENT	40
ARTICLE 26	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	42
ARTICLE 27	RETRAITE PROGRESSIVE.....	43
ARTICLE 28	RÉTROACTIVITÉ.....	45
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	46
ANNEXE « A »	ÉCHELLE SALARIALE.....	47
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE.....	51
ANNEXE « C »	DESCRIPTION DES FONCTIONS.....	52
ANNEXE « D »	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	53
ANNEXE « E »	DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES.....	54
ANNEXE « F »	AUTORISATION DES RETENUES SYNDICALES	55
ANNEXE « G »	SÉCURITÉ D'EMPLOI POUR CERTAINS SALARIÉS.....	56

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	57
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	58
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	59

PG

OP

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but :

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

PL

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

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

- 2.01 « **Employeur** » : désigne la Municipalité de Saint-Félix-de-Valois.
- 2.02 « **Syndicat** » : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, (section locale 4446).
- 2.03 « **Personne salariée à l'essai** » : désigne toute personne salariée qui ne compte pas cinq (5) mois de service continu incluant cent-dix (110) jours travaillés, dans un poste régulier pour l'Employeur, et qui occupe un poste régulier créé par une résolution du conseil. Toutefois, dans le cas de la personne salariée embauchée au poste de préposé à l'entretien et aux travaux légers, l'appellation de personne salariée à l'essai désigne toute personne salariée qui ne compte pas six (6) mois de service continu incluant cent trente (130) jours travaillés. La personne salariée à l'essai bénéficie de tous les avantages de la présente convention. Toutefois, l'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi de la personne salariée à l'essai sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 2.04 « **Personne salariée régulière** » : désigne la personne salariée qui a complété sa période d'essai et dont la durée de la semaine régulière de travail est conforme à l'article 14.
- 2.05 « **Personne salariée régulière à temps partiel** » : désigne toute personne salariée qui travaille de façon continue et dont la durée de semaine de travail est inférieure à ce qui est prévu à l'article 14. Cette personne salariée est assujettie à la convention collective au prorata des heures travaillées ou payées.
- 2.06 « **Personne salariée remplaçante** » : Désigne toute personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente pour vacances, congé ou toute autre raison prévue à la convention collective et autorisée par l'Employeur.

La personne salariée remplaçante n'accumule aucune ancienneté au sens de la convention collective et n'a pas droit aux bénéfices 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 sur les items ci-avant énumérés.

Pour tenir lieu de vacances, l'Employeur accorde à chaque personne salariée remplaçante par la période visée par chacune de ses paies l'équivalent de l'indemnité afférente aux congés annuels prévus par la *Loi sur les normes du travail*. De plus, l'Employeur verse sur chacune des paies une indemnité de cinq virgule quatre pour cent (5,4 %) pour tenir lieu des jours fériés.

Si le poste régulier occupé par la personne salariée remplaçante devient vacant de façon définitive et que le poste lui est attribué en conformité avec les dispositions prévues à l'article 18 de la convention collective, cette personne est présumée avoir complété la période d'essai prévue à l'article 2.03 si elle a travaillé, de façon continue sur le remplacement de ce poste régulier, le nombre de jours prévu pour la période d'essai, à défaut de quoi elle doit compléter le nombre de jours requis.

La personne salariée demeure alors assujettie à la période de familiarisation prévue à l'article 18.03 de la convention collective.

La personne salariée remplaçante a droit de recevoir un taux de salaire horaire se situant entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) et cent pour cent (100 %) du taux de salaire apparaissant à l'annexe « A » pour la fonction occupée et qui s'établit comme suit :

Première année : quatre-vingt-cinq pour cent (85 %);
Deuxième année : quatre-vingt-dix pour cent (90 %);
Troisième année : quatre-vingt-quinze pour cent (95 %);
Quatrième année : cent pour cent (100 %).

La progression s'établit à la date anniversaire d'entrée de la personne salariée au service de la municipalité.

L'Employeur peut tenir compte de l'expérience pertinente de la personne salariée ou de la formation particulière qu'elle détient pour lui octroyer un salaire à un échelon supérieur au premier échelon.

2.07

« **Personne salariée temporaire** » : Désigne toute personne salariée embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail n'excédant pas cent quatre-vingt-dix (190) jours ouvrables annuellement dans la même fonction. La personne salariée temporaire n'accumule aucune ancienneté au sens de la convention collective et n'a pas droit aux bénéfices 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 sur les items ci-avant énumérés.

Pour tenir lieu de vacances, congés fériés et autres avantages, l'Employeur accorde à chaque personne salariée temporaire l'équivalent de dix pour cent (10 %) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies.

La personne salariée temporaire a droit de recevoir un taux de salaire horaire se situant entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) et cent pour cent (100 %) du taux de salaire apparaissant à l'annexe « A » pour la fonction occupée et qui s'établit comme suit :

Première année : quatre-vingt-cinq pour cent (85 %);
Deuxième année : quatre-vingt-dix pour cent (90 %);
Troisième année : quatre-vingt-quinze pour cent (95 %);
Quatrième année : cent pour cent (100 %).

La progression s'établit à la date anniversaire d'entrée de la personne salariée au service de la municipalité.

L'Employeur peut tenir compte de l'expérience pertinente de la personne salariée ou de la formation particulière qu'elle détient pour lui octroyer un salaire à un échelon supérieur au premier échelon.

À défaut d'entente entre les parties, la personne salariée temporaire embauchée pour un surcroît de travail qui dépasse cent quatre-vingt-dix (190) jours ouvrables, commence, à compter de la cent quatre-vingt-onzième (191^e) journée à entreprendre la période de probation prévue à l'article 2.03.

P 6

2.08 « **Personne salariée de projets spéciaux** » : Désigne toute personne salariée engagée pour des projets spéciaux dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par le gouvernement et les conditions de travail de cette personne salariée sont celles prévues aux conditions d'admissibilité dudit projet ainsi que celles régies par les lois du travail de la province de Québec. Par conséquent, les parties aux présentes reconnaissent que la présente convention collective ne s'applique pas à cette personne salariée. De plus, l'engagement de cette personne salariée ne doit pas entraîner de mise à pied des personnes salariées régulières et/ou servir à combler un poste régulier. La Municipalité informera le Syndicat de la nature des projets acceptés, du nombre de personnes prévu, du type de main-d'œuvre requise et de la durée projetée du programme.

2.09 « **Personne salariée étudiante** » : Désigne toute personne salariée étudiante pour des projets d'été d'une durée maximale de huit cents (800) heures, sauf dans le cas de la personne désignée pour s'occuper du parc de planches à roulettes où le projet peut être d'une durée supérieure afin de respecter les besoins du service. La convention collective ne s'applique pas à la personne salariée étudiante.

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

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

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation AM-1005-1383 émis le 14 juin 2001 par le Commissaire général du travail au Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 4446).
- 3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail.
- 3.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront aucun emploi, tâche ou travail régi par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation si cela a pour effet de créer la mise à pied d'une personne salariée régulière.

Pb

Ob

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les dispositions de la présente convention.
- 4.02 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque qui en fait partie est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne.

P6

OB

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque personne salariée régie par la convention collective la cotisation syndicale ou son équivalent et toute cotisation spéciale ou son équivalent fixée par le Syndicat, selon les modalités que le Syndicat lui indique par un avis écrit dûment authentifié par la direction du Syndicat remis à l'Employeur au moins quinze (15) jours francs avant la date prévue pour l'entrée en vigueur.
- 5.02 Toute personne salariée assujettie aux présentes doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat sur un formulaire prévu à l'annexe « F ».
- 5.03 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauche de toute personne salariée, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat, et à remettre ces montants et une liste au trésorier du Syndicat par chèque avant le 15 de chaque mois.
- 5.04 Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 5.06 L'Employeur informe le Syndicat du nom des nouvelles personnes salariées comprises dans l'unité de négociation dès leur embauche ainsi que de leur statut.

Ph

ab

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

- 6.01 Le conseiller syndical représentant la centrale syndicale a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.
- 6.02 Une personne salariée désignée par le Syndicat comme représentant autorisé peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes : congrès, colloques, stages d'études, formation, selon les conditions prévues au présent article.
- 6.03 Le permis d'absence doit être demandé par le Syndicat au directeur général au moins quinze (15) jours avant la date d'absence en utilisant le formulaire prévu à l'annexe « E ». L'Employeur accorde à l'intention des membres de l'exécutif syndical une banque de trois (3) jours sans perte de traitement ni remboursement et sept (7) jours non rémunérés par année civile aux fins des activités syndicales énumérées à la clause 6.02.
- 6.04 Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront durant les heures régulières de travail et l'Employeur convient qu'au plus, deux (2) personnes salariées pourront assister à la rencontre, sans perte de leur salaire régulier.
- 6.05 L'Employeur autorisera une absence sans perte de leur salaire régulier pour permettre à toute personne salariée dont la présence est requise pour témoigner lors d'un arbitrage, de s'absenter pour la durée de son témoignage.
- 6.06 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des personnes salariées désignées comme ses représentants autorisés ou officiers. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la modification.
- 6.07 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher aux endroits convenus, les avis de convocation à ses assemblées. Tout autre avis doit avoir été approuvé avant d'être affiché.
- 6.08 Les conseillers externes de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

ARTICLE 7

JOURS FÉRIÉS

7.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

- Le vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête de la Reine ou de Dollard;
- La fête nationale;
- Le Jour du Canada;
- La Fête du Travail;
- Le Jour du Souvenir;
- L'Action de Grâce.

Si l'un des jours fériés précités intervient un samedi ou dimanche, il sera alors reporté à un jour ouvrable. À l'exception des personnes salariées des Travaux publics et du préposé à l'entretien et aux travaux légers, les personnes salariées sont en congé rémunérés pour une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs incluant obligatoirement les 24 et 25 décembre et les 1^{er}, 2 et 3 janvier. Les personnes salariées des Travaux publics et le préposé à l'entretien et aux travaux légers sont en congé rémunéré, sous réserve des assignations au service de garde, du 24 décembre au 3 janvier inclusivement. Si les besoins du service imposent une contrainte excessive, l'Employeur peut fixer la prise du congé du Jour du Souvenir à une autre date.

P b

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

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

7.04 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour une personne salariée régulière, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier.

7.05 Si une personne salariée est tenue de travailler l'un des jours précités, l'Employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, lui verse l'indemnité prévue à la clause 7.04.

ab

- 7.06. Dans le cas de la personne salariée au poste de préposé à l'entretien et aux travaux légers, si les besoins de la Municipalité exigent sa présence lors d'un jour férié ou l'un des jours précités, elle est rémunérée à son salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) pour un nombre d'heures préétabli par son supérieur ou selon les heures réellement travaillées si la tâche est exercée sous la supervision d'un cadre.

PG

ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 8.02 Les congés annuels seront accordés par ordre d'ancienneté en tenant compte des besoins du service.
- 8.03 Toute personne salariée couverte par les présentes a droit, selon le service continu accumulé au 30 avril d'une année :
- a) si elle a moins d'une (1) année de service continu, à une (1) journée par mois travaillé au complet avec un maximum de dix (10) jours;
 - b) si elle a une (1) année de service continu, à deux (2) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - c) si elle a trois (3) années de service continu, à trois (3) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - d) si elle a sept (7) années de service continu, à quatre (4) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - e) si elle a quinze (15) années de service continu, à cinq (5) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire.
 - f) si elle a vingt-six (26) années de service continu, à cinq (5) semaines plus un (1) jour de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - g) si elle a vingt-sept (27) années de service continu, à cinq (5) semaines plus deux (2) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - h) si elle a vingt-huit (28) années de service continu, à cinq (5) semaines plus trois (3) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - i) si elle a vingt-neuf (29) années de service continu, à cinq (5) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel payé à son taux régulier de salaire;
 - j) si elle a trente (30) années de service continu, à six (6) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire.
- 8.04 Le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- 8.05 La période de congé annuel est fixée par l'Employeur en tenant compte des besoins du service et du choix de chacune des personnes salariées exprimé par ordre d'ancienneté dans leur service respectif. La préférence de chacune des personnes salariées pour la période des congés annuels payés doit être exprimée au bureau du directeur général au plus tard le 1^{er} mai. Un calendrier des périodes de congé annuel payé par ordre d'ancienneté sera affiché par

l'Employeur pour l'information des personnes salariées, avant le 31 mai de chaque année.

À compter du 1^{er} mai 2022, le bureau municipal, la bibliothèque et le service d'urbanisme sont fermés durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Cependant, si les deux (2) dernières semaines complètes de juillet ne sont plus considérées comme des semaines de vacances pour l'industrie de la construction résidentielle, l'Employeur peut décider de ne plus fermer ses bureaux pendant les deux dernières semaines complètes de juillet ou de déplacer ces deux (2) semaines de fermeture durant les semaines de vacances décrétées pour l'industrie de la construction résidentielle.

Il est obligatoire pour le personnel du bureau municipal, la bibliothèque et du service d'urbanisme de prendre deux (2) semaines complètes de vacances durant la période de fermeture décrite précédemment. La personne salariée qui n'a pas droit à deux (2) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire conformément à l'article 8.03, peut compléter sa rémunération durant les deux (2) semaines de fermeture en utilisant les congés de maladie et/ou congés personnels auxquels elle a droit en vertu de l'article 16.01 de la convention collective.

8.06

- PG
- a) Le versement de la paie du congé annuel payé est effectué avant le départ de la personne salariée et il représente le salaire régulier équivalent à celui qu'elle recevrait si elle était au travail
 - b) les congés annuels peuvent être fractionnés en journée complète si la personne salariée en fait la demande après entente avec l'Employeur, pour un maximum de cinq (5) journées par année de référence. Pendant la période estivale, la journée de congé annuel prise le vendredi correspond à une journée complète pour le calcul des cinq (5) journées. L'Employeur réduit la paie hebdomadaire du nombre d'heures non travaillées et verse une indemnité correspondant à une journée de vacances.
 - c) La personne salariée qui a droit à un congé annuel de six (6) semaines pourra fractionner, après entente avec l'Employeur, en journées complètes, un maximum de huit (8) journées par année de référence. La journée de congé annuel prise le vendredi correspond à une journée complète pour le calcul des huit (8) journées. L'Employeur réduit la paie hebdomadaire du nombre d'heures non travaillées et verse une indemnité correspondant à une journée de vacances.

8.07

En cas de cessation d'emploi, la personne salariée a droit compte-tenu des jours de congé annuel déjà pris, à une indemnité compensatoire établie comme suit :

- quatre pour cent (4 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant de moins de trois (3) ans de service continu;

- six pour cent (6 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant de trois (3) ans et plus de service continu;
- huit pour cent (8 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant de sept (7) ans et plus de service continu;
- dix pour cent (10 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant de quinze (15) ans et plus de service continu;
- dix point quatre pour cent (10,4 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant vingt-six (26) ans et plus de service continu;
- dix virgule huit pour cent (10,8 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant vingt-sept (27) ans et plus de service continu;
- onze virgule deux pour cent (11,2 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant vingt-huit (28) ans et plus de service continu;
- onze virgule six pour cent (11,6 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant vingt-neuf (29) ans et plus de service continu;
- douze pour cent (12 %) du salaire brut réalisé entre le 1^{er} mai et la date du départ dans le cas de la personne justifiant trente (30) ans et plus de service continu.

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

8.07.01 Si un salarié est absent pour cause de maladie, ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5), cinq virgule deux (5,2), cinq virgule quatre (5,4), cinq virgule six (5,6), cinq virgule huit (5,8) ou six (6) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congés qu'il a accumulés.

Malgré ce qui précède, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu à l'alinéa précédent.

- 8.08 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date fixée, à la suite d'un accord entre elle-même et l'Employeur. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre un certificat médical si l'Employeur l'exige.
- 8.09 Nonobstant ce qui précède, le choix des périodes de congé annuel sera d'abord effectué pour des périodes maximales de trois (3) semaines, étant entendu que pour le service des travaux publics, une seule absence sera autorisée à la fois.

PG

AB

ARTICLE 9

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

9.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier.

9.02 Dans les cas de décès :

- a) du père, de la mère, du conjoint ou de son enfant ou de l'enfant du conjoint habitant sous le même toit, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables;
- b) du frère, de la sœur, la personne salariée a droit à trois (3) jours ouvrables;
- c) du beau-père et de la belle-mère, du conjoint du père et du conjoint de la mère et du petit-enfant, la personne salariée a droit à deux (2) jours ouvrables;
- d) du beau-frère, de la belle-sœur, du conjoint du frère, du conjoint de la sœur, d'un grand-parent, d'un gendre, d'une bru, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable.
- e) La définition du mot conjoint est l'une ou l'autre des deux personnes qui, selon le cas :
 - i) Sont liées par une union civile ou par un mariage légalement reconnu; ou
 - ii) Qui font habituellement vie commune, pourvu qu'un enfant soit issu de leur union; ou
 - iii) Qui font habituellement vie commune depuis au moins douze (12) mois.

Ce statut de conjoint est annulé lorsque :

- i) Dans le cas d'un mariage ou d'une union civile, les conjoints sont séparés depuis plus de trois (3) mois ou ont obtenu un divorce ou l'annulation de leur mariage ou de leur union civile;
 - ii) Dans le cas d'une union de fait, les conjoints sont séparés depuis plus de trois (3) mois.
- f) Pour un événement prévu aux paragraphes a), b), c) ou d), les jours ouvrables qui sont prévus à ces paragraphes doivent être pris dans un délai de trente (30) jours à compter de la journée du décès. Si l'inhumation du corps ou des cendres a lieu à une date postérieure à la date des funérailles, la personne salariée peut reporter une (1) journée à la date de l'inhumation après en avoir avisé l'Employeur.

9.03 Dans les cas de mariage :

- a) de la personne salariée, elle a droit à deux (2) jours ouvrables;
- b) de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, la personne salariée a droit au jour du mariage et le vendredi précédant le jour du mariage.

9.04 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.

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

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

PG

AS

ARTICLE 10 CONGÉS PARENTAUX

10.01 Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de ses règlements pour l'octroi d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental

10.02 **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si à sa demande, l'Employeur consent un congé de maternité d'une période plus longue.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger ce congé.

Si l'interruption de la grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximum de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

La répartition du congé, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

10.03 **Congé de paternité**

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

10.04 **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix

(70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

10.05 **Obtention d'un congé**

Pour obtenir un des congés mentionnés à la présente clause, l'employé doit donner un avis écrit au moins trois (3) semaines avant la date du départ accompagné d'un certificat médical, sur demande de la Municipalité et si applicable, sauf pour les cas spéciaux d'accouchement prématuré. Pour le congé de paternité et le congé parental, l'avis doit indiquer la date de retour prévue du salarié.

10.06 **Retour au travail**

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

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

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné.

10.07 **Conditions**

La participation du salarié au régime d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par l'absence du salarié sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle. Le salarié doit remettre à l'Employeur le premier jour de chaque mois le montant de sa contribution. À défaut de paiement ou si un chèque est retourné par l'institution financière du salarié, l'Employeur peut mettre fin à la couverture d'assurance et à la contribution au régime de retraite.

ARTICLE 11 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

Les personnes salariées prennent les mesures nécessaires pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

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

À cette fin, les parties conviennent d'établir un comité de santé et sécurité composé de deux représentants du Syndicat et de deux représentants de l'Employeur. Ce comité se réunit au besoin, pour étudier toute question relative à la santé et à la sécurité des personnes salariées.

11.03 L'Employeur fournit aux personnes salariées des services des travaux publics et de l'urbanisme, ainsi qu'au préposé à l'entretien et aux travaux légers les appareils spéciaux de protection requis par la *Loi sur le programme de protection des salariés*. Les vêtements ou articles suivants sont disponibles :

Équipements	Travaux publics	Urbanisme	Préposé à l'entretien ménager
Bottes d'eau sécuritaires	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Casque de protection	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costume de pluie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gants de travail	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manteau d'hiver	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Salopette	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

11.05 L'Employeur s'engage à fournir vers le 15 avril de chaque année, à chaque personne salariée régulière du service des travaux publics et à chaque personne salariée régulière préposé à l'entretien ménager et aux travaux légers un uniforme composé de huit (8) pièces de vêtements que chaque personne salariée visée pourra choisir selon ses propres besoins. Le salarié doit en tout temps porter son uniforme de travail qu'il doit porter de façon adéquate et le conserver en bon état.

De plus, pour les personnes salariées régulières des travaux publics, la personne salariée régulière préposée à l'entretien ménager et aux travaux légers et les personnes salariées régulières du service d'urbanisme, l'Employeur émet un chèque au montant maximal, à compter du 1^{er} janvier 2021, de deux cent dix dollars (210 \$), pour l'achat de bottes de sécurité le 15 avril de chaque année, le tout sur présentation d'une facture.

À compter du 1^{er} janvier 2022, ce montant est majoré à deux cent trente dollars (230 \$), à compter du 1^{er} janvier 2023, ce montant est majoré à deux cent quarante dollars (240 \$) à compter du 1^{er} janvier 2024, ce montant est majoré à deux cent cinquante dollars (250 \$) et à compter du 1^{er} janvier 2025, ce montant est majoré à deux cent soixante dollars (260 \$).

Toute autre personne salariée des travaux publics, préposée à l'entretien ménager et aux travaux légers et du service d'urbanisme doit se munir, à ses propres frais de bottes de sécurité. Cependant, après avoir complété six (6) mois de service continu, l'Employeur lui émet un chèque au montant maximal de cent cinquante dollars (150 \$) en remboursement, le tout sur présentation d'une facture.

- 11.06 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Employeur avance à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Quant au reste, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.

Advenant le cas où la CNESST décide de rejeter la demande, l'Employeur convient de surseoir au recouvrement des prestations reçues sans droit jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail.

- 11.07 Il incombe à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

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

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

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 12.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tous griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- 12.02 Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 12.03 Dans un premier temps, le grief patronal ou syndical est soumis par écrit au directeur général ou au président du Syndicat selon le cas, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.
- 12.04 La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.
- 12.05 Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie.
- 12.06 Les délais prévus au présent article sont de déchéance et la procédure décrite ci-dessus est de rigueur, à moins que les parties décident par entente mutuelle écrite de les modifier.
- 12.07 Les représentants de l'une ou l'autre des parties peuvent tenter de régler un grief dans le cadre d'une rencontre du comité des relations de travail.
- 12.08 L'arbitre de griefs est compétent pour procéder à l'audition d'un grief contestant le congédiement administratif d'une personne salariée.

ARTICLE 13 POUVOIRS DE L'ARBITRE

- 13.01 Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique ou, à défaut d'accord, celui-ci sera nommé par le ministre responsable.
- 13.02 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Saint-Félix-de-Valois.
- 13.03 En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 13.04 Dans les cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre pourra maintenir la décision de l'Employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par l'Employeur à la personne salariée, de tout traitement perdu par cette dernière ainsi que de tous ses avantages et ses droits, et accorder un montant pour tout préjudice subi.
- 13.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- PG 13.06 L'arbitre communiquera sa décision aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.
- 13.07 Chaque partie assume ses propres frais d'honoraires et dépenses. Par ailleurs, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 14 HORAIRE DE TRAVAIL

14.01 Horaire de travail du personnel du bureau municipal

- a) La semaine de travail commence le samedi à 0 h 00 et se termine le vendredi à 23 h 59.
- b) La durée de la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur quatre jours et demi (4 ½), du lundi au vendredi inclusivement.
- c) La journée régulière de travail se répartit ainsi :
Lundi, mardi, mercredi et jeudi : de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 45
Vendredi : de 8 h 00 à 12 h 00
- d) La mise en application de la journée régulière de travail ne doit pas entraîner automatiquement le paiement de temps supplémentaire pour l'Employeur.

14.02 Horaire de travail du personnel du service d'urbanisme

- PG
- a) La semaine de travail commence le samedi à 0 h 00 et se termine le vendredi à 23 h 59.
 - b) La durée de la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur quatre jours et demi (4,5). Les journées régulières de travail sont réparties ainsi :
 - c) La journée régulière de travail se répartit ainsi :
Lundi, mardi, mercredi et jeudi : de 8 h 00 à 12 h et de 13 h 00 à 16 h 45.
Vendredi : de 8 h à 12 h
 - d) Exceptionnellement, le personnel du service d'urbanisme peut être appelé, à la demande de l'Employeur, à effectuer du travail à l'extérieur des jours et des heures prévus à la semaine régulière ou à la journée régulière de travail. Le personnel du service d'urbanisme ne peut refuser une telle assignation et cette dernière lui est payée à son taux horaire majoré de cinquante pourcent (50 %) ou fait l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente au lieu d'être monnayée. La remise en temps intervient à un moment convenu entre la personne salariée et l'Employeur pour respecter les besoins du service.

14.03 Horaire de travail du préposé à l'entretien ménager et aux travaux légers

- a) La semaine de travail commence le samedi à 0 h 00 et se termine le vendredi 23 h 59. La durée minimale de la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur une possibilité de sept (7) jours. Le

préposé à l'entretien ménager et aux travaux légers doit convenir de son horaire avec son supérieur en fonction des besoins des services. L'horaire ainsi établi doit favoriser, autant que possible, le travail de jour du lundi au vendredi.

- b) L'horaire estival ne s'applique pas au préposé à l'entretien ménager et aux travaux légers.

14.04 **Horaire de travail du personnel des travaux publics**

- a) La semaine de travail commence le samedi à 0 h 00 et se termine le vendredi à 23 heures 59.
- b) Pour le personnel des travaux publics, la durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de travail de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement, à compter du début de la troisième semaine complète du mois d'avril jusqu'au début de la semaine du 1^{er} décembre.

À compter du début de la semaine du 1^{er} décembre jusqu'à la fin de la deuxième semaine complète du mois d'avril de l'année suivante, la durée de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement, n'est maintenue que pour deux (2) salariés du personnel des travaux publics qui détiennent les qualifications nécessaires pour s'occuper du réseau d'eau potable. Durant cette période, les autres salariés du personnel des travaux publics se voient attribuer un horaire de travail différent permettant à l'Employeur de répondre aux besoins du service. Ces salariés sont affectés à un horaire comprenant une semaine régulière de travail de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures soit du lundi au vendredi inclusivement ou du mardi au samedi inclusivement. Les salariés sont affectés sur cet horaire en rotation à tour de rôle. L'Employeur peut, en tout temps, assigner un salarié du personnel des travaux publics occupant la fonction de journalier, de chauffeur-opérateur ou de chauffeur-opérateur spécialisé, à un horaire de travail permettant de couvrir les heures d'ouverture de l'écocentre. Cette assignation n'entraîne pas automatiquement le paiement de temps supplémentaire pour l'Employeur.

- c) Entre la semaine du 1^{er} mai et le vendredi précédant l'Action de grâce, la durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur quatre (4) jours et demi (1/2) communément appelé « l'horaire estival ».

- 14.05 a) La journée régulière de travail débute à 8 h 00 et se termine à 17 h 00 avec une interruption pour la période du repas entre 12 h 00 et 13 h 00.

- b) Pendant la période de l'horaire estival, la journée régulière de travail se répartit ainsi :
- | | |
|---------------------------------|-----------------------|
| lundi, mardi, mercredi, jeudi : | de 7 h 15 à 12 h 00; |
| et | de 13 h 00 à 17 h 00; |
| vendredi : | de 7 h 00 à 12 h 00 |
- c) La mise en application de l'horaire estival ne doit pas entraîner automatiquement le paiement de temps supplémentaire pour l'Employeur.

14.06 Horaire de travail de la personne salariée assignée au Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire et au Service des travaux publics.

- a) La semaine de travail de la personne salariée commence le samedi à 0 h 00 et se termine le vendredi à 23 h 59.
- b) La durée de la semaine de travail de la personne salariée est de quarante (40) heures réparties sur sept (7) jours de travail selon les besoins des services. L'horaire d'une semaine de travail sera remis la semaine précédant ladite semaine de travail.
- c) L'Employeur peut instaurer un horaire variable et peut inclure des quarts de travail de jour, de soir, de nuit et la fin de semaine. Il y a aussi possibilité de quarts de travail réduits, de plus d'une présence au cours de la même journée et d'une journée de plus de douze (12) heures.
- d) L'horaire de travail de la personne salariée n'est pas assujéti à l'horaire estival, mais l'horaire estival lui est offert le plus régulièrement possible durant cette période.
- e) L'horaire d'une semaine de travail est remis au plus tard sept (7) jours précédant le début de la semaine de travail.
- f) La personne salariée doit travailler lors des événements, festivités ou activités spéciales sur demande.

14.07 **Remplacement du personnel attitré à l'entretien ménager et aux travaux légers**

Il est entendu par le Syndicat que l'Employeur peut, en tout temps, recourir à des services privés pour tout remplacement ou en cas de non-disponibilité du personnel attitré à l'entretien ménager et aux travaux légers pour effectuer toutes tâches qui sont requises au bon fonctionnement des services.

14.08 **Période de repos**

Les personnes salariées des travaux publics, du service d'urbanisme et du bureau municipal bénéficient d'une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et d'une autre période au cours de l'après-midi, et ce, à l'endroit où le travail est exécuté. Dans le cas du personnel attitré à l'entretien ménager et aux travaux légers et du préposé à la bibliothèque, une

période de repos payée de quinze (15) minutes peut être prise par période de travail continue de trois (3) heures trente (30) minutes.

- 14.09 a) Pendant la période de l'application de l'horaire estival, si une personne salariée est tenue, à la demande expresse de l'Employeur, d'effectuer un travail supplémentaire au cours de l'après-midi du vendredi, cette personne est rémunérée à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

Malgré ce qui précède, dans une situation d'urgence et à la demande expresse de l'Employeur, si une personne salariée est tenue de compléter au cours de l'après-midi du vendredi un travail urgent commencé en avant-midi, ou d'effectuer un travail urgent le vendredi après-midi, elle est rémunérée à son taux horaire régulier pour les heures effectuées entre 13 h 00 et 16 h 30 pour une personne salariée du bureau et entre 13 h 00 et 17 h 00 pour une personne salariée des travaux publics, à moins qu'elle ait déjà effectué durant la semaine trente-cinq (35) heures de travail pour une personne salariée du bureau ou quarante (40) heures de travail pour une personne salariée des travaux publics.

La personne salariée a alors le choix de reprendre les heures effectuées au cours de la semaine suivante, après entente avec son supérieur, ou à un autre moment, après entente avec son supérieur, au lieu d'être rémunérée.

- b) Si une personne salariée est tenue de travailler le vendredi entre 12 h 00 et 13 h 00, elle est rémunérée à son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).
- c) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au personnel du service d'urbanisme.

ARTICLE 15 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 Tout travail effectué par une personne salariée régulière en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par son supérieur immédiat. Sauf pour les salariés au poste de préposé à l'entretien ménager et aux travaux légers, et au poste de préposé à la bibliothèque, lesquels pourront bénéficier des avantages liés au travail supplémentaire que pour les heures excédant les quarante (40) premières heures d'une même semaine.
- 15.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire horaire de l'employé pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de son horaire régulier.
- 15.03 Si l'Employeur appelle la personne salariée de son domicile pour effectuer du travail supplémentaire, la rémunération minimale sera de trois (3) heures au taux et demi (150 %) du salaire horaire. Si la personne salariée est rappelée plus d'une fois pendant cette période de trois (3) heures, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures sauf si la durée du travail excède trois (3) heures. Nonobstant ce qui précède, la rémunération minimale de rappel ne s'applique pas s'il y a chevauchement avec l'horaire régulier.
- PG 15.04 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures consécutives après ses heures normales de travail a droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas. Par la suite, à toutes les quatre (4) heures, elle a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes.
- 15.05 À la demande de la personne salariée, le travail supplémentaire peut être l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente au lieu d'être monnayé, et ce, pour une durée maximale de quarante (40) heures. La remise intervient à un moment convenu entre la personne salariée et l'Employeur pour respecter les besoins du service. Le temps supplémentaire qui n'a pas fait l'objet d'une remise le dernier jour ouvrable de l'année en cours est monnayé à cette date.
- 15.06 Les personnes salariées régulières du service des travaux publics assument la garde à tour de rôle pour répondre aux appels d'urgence en dehors de leurs heures régulières de travail. Afin d'assurer un meilleur service à la population, un minimum de quatre (4) personnes salariées se verront confier la garde. Il est convenu qu'en l'absence de disponibilité de salariés, l'Employeur peut utiliser un cadre de la Municipalité afin d'effectuer la garde. Toutefois, il est à noter qu'en cas de vacances, congé de maladie ou autre, un salarié peut être appelé à assumer la garde plus d'une semaine de suite. La personne salariée affectée au service de garde doit agir avec diligence en répondant aux appels ou en prenant les initiatives nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du

service. La période hebdomadaire de garde commence le mercredi à dix-sept (17) heures et se termine le mercredi suivant à la même heure, à l'exception des heures de garde assumées par les chauffeurs-opérateurs dans leur horaire régulier. La personne salariée qui est de garde reçoit trois cents dollars (300 \$) par période hebdomadaire de garde. La garde, en tout temps dans l'année, le samedi et le dimanche et lors d'un jour férié, comprend la vérification des différents postes du réseau d'aqueduc et d'égout sanitaire, les vérifications et les contrôles requis ainsi que la signature du registre à cet effet. La personne salariée de garde doit répondre à l'intérieur d'un délai de vingt-cinq (25) minutes.

15.07 La personne salariée du service des travaux publics qui doit fournir une disponibilité de réserve entre le début de la semaine du 1^{er} décembre jusqu'à la fin de la deuxième semaine complète du mois d'avril de l'année suivante, pour effectuer des travaux à la demande de la personne de garde reçoit cent dollars (100 \$) par période hebdomadaire de disponibilité.

Une (1) fin de semaine sur quatre (4), la personne salariée visée au présent article n'aura pas à fournir une disponibilité de réserve du vendredi 18 h jusqu'au lundi matin. Au cours de la semaine où la personne n'aura pas à assumer sa disponibilité de fin de semaine, l'indemnité ci-avant prévue sera alors de soixante-sept dollars (67 \$) pour la semaine. L'Employeur pourra alors demander à un autre salarié d'assumer cette disponibilité de réserve et ce salarié recevra alors la somme de trente-trois dollars (33 \$).

15.08 Pour les fins d'application du système de garde, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) À compter du début de la troisième semaine complète du mois d'avril jusqu'au début de la semaine du 1^{er} décembre, la garde est assumée à tour de rôle par les salariés du service des travaux publics qui détiennent les qualifications nécessaires pour s'occuper du réseau d'eau potable et détenant un permis de conduire de classe 3;
- b) À compter du début de la semaine du 1^{er} décembre jusqu'à la fin de la deuxième semaine complète du mois d'avril de l'année suivante, il y a deux gardes à effectuer, soit la garde numéro 1 (article 15.06) et la garde numéro 2 (article 15.07).
- c) S'il est nécessaire de rappeler un salarié additionnel en plus de ceux qui assument déjà la garde, on fait appel à un salarié du service des travaux publics qui détient les qualifications nécessaires pour le travail à effectuer, le tout par ancienneté.
- d) Afin d'éviter qu'une période de garde chevauche et tout ou en partie une semaine de vacances, les parties conviennent de procéder à l'établissement des horaires de garde après que la programmation des vacances aura été effectuée par l'Employeur, suite aux choix exprimés par les salariés et approuvés par l'Employeur.

- e) Dans l'éventualité où un salarié effectue une partie de la période de garde confiée à un autre salarié afin de le remplacer, la prime de garde prévue à l'article 15.06 ou 15.07 sera partagée entre les deux salariées au prorata des heures de garde effectuées.

15.09 Si un travail doit être terminé après la fin de la journée régulière de travail, les salariés alors affectés à ce travail ont priorité pour compléter le travail en heures supplémentaires si la durée prévue est de deux (2) heures ou moins.

15.10 Lorsqu'un salarié du Service des travaux publics effectue des heures supplémentaires en soirée ou durant la nuit à la conduite d'un véhicule lourd pour des opérations de déneigement, et que la période entre la fin du travail supplémentaire et le début de son horaire régulier, le même matin, est plus courte que la période de repos règlementaire, il peut, après en avoir informé son supérieur, commencer sa période normale de travail à la fin de ladite période de repos règlementaire et les heures entre le début de son horaire régulier et le début effectif de son travail lui sont payées.

PG

ARTICLE 16 CONGÉS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS

- 16.01 L'Employeur avance à chaque personne salariée régulière, le 1^{er} janvier de l'année, un crédit de dix (10) jours égal à zéro virgule huit cent vingt-cinq (0,825) journée régulière par mois travaillés utilisables au cours de l'année lorsque la personne salariée est incapable de travailler en raison d'une maladie ou pour des motifs personnels.
- 16.02 Le solde du crédit annuel de congé de maladie ou personnel est monnayé le dernier jour ouvrable de l'année en cours, à la condition que la personne salariée soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.
- 16.03 La personne salariée dont l'emploi prend fin avant la fin de l'année et qui a excédé le crédit auquel elle avait droit doit rembourser l'Employeur pour le nombre de jours excédentaires ainsi utilisés. L'Employeur est alors autorisé à déduire les montants payés en trop de toute somme d'argent due à la personne salariée. Si le crédit par mois travaillé n'a pas été complètement utilisé au moment de la fin de l'emploi, le solde s'ajoute aux sommes d'argent dues à la personne salariée.
- PG 16.04 Il incombe à la personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou d'accident d'aviser son supérieur immédiat dans le plus bref délai. Dans le cas d'une absence prolongée, il incombe à la personne salariée d'aviser son supérieur immédiat au moins huit (8) heures avant son retour.
- 16.05 Dans tous les cas, l'Employeur peut à ses frais faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix.
- 16.06 L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour justifier l'absence de la personne salariée à compter de la troisième journée d'absence pour maladie.
- 16.07 Si le congé ci-haut mentionné est utilisé pour fins de maladie, l'assurance salaire entre en vigueur après le délai de carence s'il y a délai de carence.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

- 17.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période d'essai conformément à l'article 2.03. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée selon la durée totale en jours, en semaines, en mois et en années de service. Selon le cas, l'ancienneté est établie rétroactivement à la date du début de la période d'essai.
- 17.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention, toute personne salariée qui s'absente du travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'accumulation d'ancienneté.
- 17.03 L'annexe « B » constitue la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.
- 17.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) retraite;
 - c) congédiement disciplinaire ou administratif à moins que celui-ci n'ait été annulé dans le cadre de procédure de règlement des griefs ou par un arbitre;
 - d) absence du travail sans autorisation d'une durée de cinq (5) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure;
 - e) absence en raison de maladie ou accident d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois, à l'exclusion des maladies ou accidents du travail;
 - f) Mise à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

PG

ARTICLE 18 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 18.01 L'Employeur affiche durant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention de toutes les personnes salariées couvertes par la présente convention, tout poste régulier devenu vacant qu'il désire combler ou tout poste nouvellement créé, et ce, dans les dix (10) jours de la vacance ou de la création du nouveau poste.
- 18.02 Les personnes salariées intéressées doivent faire-part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau du directeur général. La candidature écrite de la personne salariée doit être reçue au bureau du directeur général au plus tard avant 16 h 00 la dernière journée de l'affichage. Si la personne salariée est absente, le Syndicat peut poser la candidature d'une personne salariée au lieu et place de celle-ci, pour autant que cette dernière ait manifesté son intention au Syndicat. À défaut d'une candidature dans le délai imparti, il sera loisible à l'Employeur d'embaucher la personne de son choix.
- 18.03 La personne salariée à qui le poste est attribué, aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables de travail. Si le candidat n'est pas confirmé par l'Employeur dans son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur. Si la personne salariée veut revenir à son ancien poste à l'intérieur de cette période, elle exerce son droit de retour dans les mêmes conditions.
- 18.04 Une personne salariée qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits.
- 18.05 La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 18.06 La personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.
- 18.07 Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 18.08 La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon que si elle y était promue.
- 18.09 Aux fins du présent article, le poste vacant est accordé à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition que cette personne salariée puisse remplir les exigences normales du poste.

- 18.10 Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion.
- 18.11 Lors du choix d'un candidat pour un poste vacant ou d'un nouveau poste, l'Employeur reconnaît comme équivalence toute expérience pertinente en regard des exigences normales du poste à l'exception de la scolarité.

PG

CB

ARTICLE 19 SALAIRES ET ABOLITION ET/OU CRÉATION DE FONCTION

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

pg

ARTICLE 20 MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE

- 20.01 La paie est transmise par dépôt bancaire à la personne salariée à chaque semaine. Cependant, si le jour de la paie tombe un jour férié, la paie est remise la veille.
- 20.02 Le bulletin de paye comporte les renseignements suivants :
- Les nom et prénom de la personne salariée;
 - La date du paiement;
 - La période de travail qui correspond au paiement;
 - Le nombre d'heures travaillées;
 - Les heures payées au taux de salaires régulier;
 - Les heures payées au taux supplémentaires;
 - La nature et le montant des déductions opérées.
- 20.03 Lors d'une cessation d'emploi, la personne salariée reçoit le salaire et les bénéfices auxquels elle a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui seront remis sans délai.

PG

CB

ARTICLE 21

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 21.01 Advenant un regroupement de municipalités, les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* s'appliquent. Les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation municipale et elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et elles ne peuvent pas être licenciées du seul fait de ce regroupement.
- 21.02 Lorsque l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la personne salariée une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, celui-ci permet aux personnes salariées de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique requise.

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

P 6

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

- 22.01 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'infraction ou la connaissance que l'Employeur en a eu, avec copie au Syndicat.
- 22.02 L'avis disciplinaire indique la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 22.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, de se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 22.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée. Il en va de même pour un congédiement si la personne salariée est réintégrée par un arbitre subséquemment ou suite à une entente entre les parties.
- 22.05 À l'arbitrage, toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé ne sera pas invoquée contre lui si au cours des dix-huit (18) mois suivant la mesure disciplinaire, il n'y a eu aucune infraction disciplinaire versée à son dossier.
- 22.06 Sur rendez-vous, une personne salariée peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'Employeur.
- 22.07 Pour toute mesure disciplinaire ou congédiement administratif, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

PG

ARTICLE 23 RÉGIME DE RETRAITE SIMPLIFIÉ ET ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 Il est entendu que le régime de retraite simplifié en vigueur depuis le 1^{er} février 2009 est maintenu pour la durée de la convention collective. L'Employeur et les personnes salariées y cotisent à parts égales sous réserve des dispositions particulières du régime aux pourcentages ci-après :

	Employeur	Personnes salariées
2021	5 %	5 %
2022	5,5 %	5,5 %
2023	6 %	6 %
2024	6,5 %	6,5 %
2025	7 %	7 %

Toutes les personnes salariées régulières sont tenues de cotiser au régime de retraite simplifié. À cet égard, la participation des personnes salariées temporaires est assujettie à la Loi.

pg

23.02 Le régime d'assurance collective en vigueur à la signature de la convention collective est maintenu pour la durée de la convention collective, les primes étant payées à parts égales de cinquante pourcent (50 %) par l'Employeur et la personne salariée.

23.03 Pendant la durée de la convention collective, les parties pourront discuter du contenu des régimes d'assurance collective et du choix du nouvel assureur. Les parties pourront alors, par entente écrite, convenir des modifications aux régimes d'assurance collective ou d'une modification de l'assureur. Les employés non syndiqués de la Municipalité qui sont couverts par le régime d'assurance devront participer aux discussions. Toute entente pour être valide devra avoir été approuvée par les parties à la présente convention collective et par les employés non syndiqués couverts par le régime d'assurance collective. Si aucune entente n'est possible, le régime actuel sera alors maintenu.

CS

ARTICLE 24 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES

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

PG

CB

ARTICLE 25 PERFECTIONNEMENT

- 25.01 La Municipalité déclare vouloir favoriser le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité et des contribuables.
- 25.02 Dans cette perspective, la personne salariée peut demander au conseil municipal de suivre certains cours de perfectionnement d'assister à des sessions intensives d'information et de participer à des congrès spécialisés. Cette demande adressée au conseil municipal peut être accordée incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, d'hébergement et de repas inhérents à tels cours.
- 25.03 À l'exception de la personne salariée embauchée au poste de journalier, toute personne embauchée au Service des travaux publics s'engage à suivre la formation « Traitement d'eau souterrain avec filtration et réseau de distribution (OTUFD) ». Elle doit réussir la formation et la compléter à l'intérieur d'un délai maximal de vingt-quatre (24) mois de la date d'embauche, à moins qu'il y ait entente de prolongation entre la Municipalité et le Syndicat. Il est entendu que le fait de ne pas avoir complété la formation dans le délai prescrit est un motif suffisant de renvoi.

PG
Les coûts de formation sont assumés par la Municipalité ainsi que les frais de transport, repas et/ou hébergement. Les heures consacrées aux cours magistraux sont rémunérées au taux horaire spécifié par la présente convention.

Pour chaque cours suivi, la personne salariée doit rembourser à la Municipalité pour la valeur des sommes encourues, à l'exception des heures rémunérées, en fournissant ses services pour une période minimale de quarante-huit (48) mois à compter de la date d'obtention du diplôme. Le travail ainsi effectué pendant cette période est rémunéré.

Pendant la période de remboursement fixée au troisième paragraphe, si la personne salariée est absente temporairement pour une raison valable et sérieuses (tel que maladie, accident, grossesse, etc.) elle peut, avec l'autorisation du directeur général, prendre entente avec ce dernier pour prolonger ladite période de remboursement.

Si la personne salariée ne complète pas la formation à l'intérieur du délai alloué, abandonne, quitte son emploi ou est congédiée pour cause juste et suffisante après la fin de la période de vingt-quatre (24) mois prévue au premier alinéa du présent article, elle devient immédiatement redevable envers la Municipalité pour la valeur des sommes investies pour sa formation selon les pourcentages suivants :

- a) Cent pour cent (100 %) des coûts s'il s'est écoulé moins de deux (2) ans après l'obtention de l'attestation;
- b) Cinquante pour cent (50 %) des coûts s'il s'est écoulé au moins deux (2) ans, mais moins de trois (3) ans après l'obtention de l'attestation;
- c) Vingt-cinq pour cent (25 %) des coûts s'il s'est écoulé au moins trois (3) ans, mais moins de quatre (4) ans après l'obtention de l'attestation.

Dans le cas d'un échec, la personne salariée est autorisée à reprendre le(s) examen(s) échoué(s) jusqu'à concurrence du nombre de fois permis par l'établissement d'enseignement. La personne salariée est alors responsable des frais de reprise et doit en assumer le paiement directement auprès de l'établissement.

La valeur des sommes investies pour sa formation inclut entre autres les frais d'inscription, les manuels, les déplacements, les repas et l'hébergement s'il y a lieu.

PG

CS

ARTICLE 26 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 26.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un comité des relations de travail composé de deux (2) membres désignés par l'Employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.
- 26.02 La fonction du comité des relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou l'Employeur en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail.
- De façon particulière, la raison d'être du comité des relations de travail est de faciliter l'atteinte des objectifs décrits à l'article 1 en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux et dans une optique préventive et ce, pour permettre aux parties de trouver des solutions applicables aux questions soulevées dans un esprit de collaboration et d'ouverture. Le mandat du comité des relations de travail inclut les questions reliées à la santé et à la sécurité.
- 26.03 L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une réunion du comité des relations de travail pendant les heures de travail et ce, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours de la demande.
- 26.04 L'esprit et la philosophie du comité des relations de travail reposent sur les règles de bienséance et de respect mutuel pour le travail syndical d'une part et les besoins de l'Employeur d'autre part.

PG

ARTICLE 27 RETRAITE PROGRESSIVE

- 27.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour but de permettre à un employé de réduire son temps travaillé sur une base hebdomadaire ou annuelle pour une période pouvant aller à un maximum de six (6) mois, dans une proportion telle que le nombre de jours travaillés par semaine ne peut être inférieur à trois (3).
- 27.02 L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la Municipalité qui tient compte des besoins du service. Le Syndicat doit être partie à cette entente écrite. L'entente doit être conforme à la législation et à la réglementation applicable, ainsi qu'aux règles applicables au Régime et à la convention collective en vigueur.
- 27.03 Seule la personne salariée ayant le statut d'employé régulier à temps plein peut se prévaloir du Régime, un (1) seul employé régulier à temps plein du département des travaux publics et un (1) seul employé régulier pour tous les autres départements peuvent se prévaloir en même temps du Régime.
- 27.04 L'employé qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande à la Municipalité au moins cent quatre-vingts (180) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la municipalité.
- 27.05 La demande précise la période envisagée par l'employé pour sa mise à la retraite de façon progressive, l'aménagement de son temps travaillé, ainsi que la date définitive de son départ à la retraite.
- 27.06 Au cours de la période mise à la retraite de façon progressive, l'employé :
- reçoit son traitement ainsi que les primes auxquelles elle a droit, au prorata des heures travaillées;
 - continue d'accumuler son ancienneté;
 - a droit aux bénéfices prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées;
 - continue de verser sa cotisation syndicale au taux prévu selon le salaire régulier perçu tout au cours de la Période.
- 27.07 Au cours de la période, l'employé et la Municipalité contribuent respectivement au régime d'assurances collectives, ainsi qu'au régime de retraite, au prorata des heures travaillées et dans les limites et règles prévues par les régimes en question.
- 27.08 Lorsqu'une invalidité survient durant la période, les modalités de l'assurance-groupe s'appliquent, en considération du temps travaillé, sans dépasser la prise effective de la retraite et les prestations ou l'indemnité seront alors versées au prorata du temps travaillé.

- 27.09 Les parties peuvent varier, de façon temporaire ou permanente, la disponibilité de l'employé et/ou son horaire de travail au cours de la période.
- 27.10 À la fin de la période et de l'entente, l'employé est considéré comme ayant démissionné et prend sa retraite.

PG

ARTICLE 28

RÉTROACTIVITÉ

28.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif.

Malgré ce qui précède, les personnes salariées à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective ont droit de recevoir la différence entre le taux de salaire qui leur a été payé et le taux de salaire qui leur était applicable conformément aux dispositions de l'annexe « A » de la convention collective, et ce, pour toutes les heures travaillées et payées entre le 1^{er} janvier 2020 et la date de la signature de la convention collective. Les personnes salariées à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective ont également le droit de recevoir la différence entre les primes qui leur ont été payées en vertu des articles 15.06 et 15.07 de la convention collective et les primes de ces articles majorées, et ce, pour la période entre le 1^{er} janvier 2020 et la date de la signature de la convention collective.

La rétroactivité s'applique aussi pour le régime de retraite simplifié prévu à l'article 23.01 à compter du 1^{er} janvier 2021, et ce, pour les personnes salariées couvertes par ce régime et qui sont à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention.

Le montant de rétroactivité est payable dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

PG

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

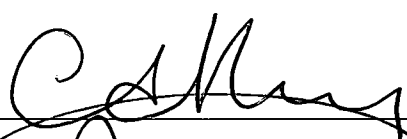
- 29.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

- 29.02 La présente convention collective demeurera en vigueur, malgré ce qui précède, pour la durée des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

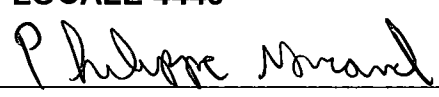
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Félix-de-Valois, ce 23^e jour du mois de juin 2021.


MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4446











ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE

Rémunération par classe			
Classe	Pointage		Taux horaire au 1^{er} janvier 2020
	MINIMUM	MAXIMUM	
1	211,00	242,00	20,39 \$
2	243,00	274,00	21,21 \$
3	275,00	306,00	22,03 \$
4	307,00	338,00	22,84 \$
5	339,00	370,00	23,66 \$
6	371,00	402,00	24,48 \$
7	403,00	434,00	25,30 \$
8	435,00	466,00	26,12 \$
9	467,00	498,00	26,94 \$
10	499,00	530,00	27,75 \$
11	531,00	562,00	28,57 \$
12	563,00	594,00	29,38 \$

PG

Taux de salaire applicable pour chaque titre d'emploi		
TITRE	POINTAGE	CLASSE
Préposé à l'entretien	223	1
Préposée à la bibliothèque	223	1
Journalier	246	2
Chauffeur / Opérateur	357	5
Secrétaire / Réception	366	5
Préposé aux Archives	422	7
Secrétaire	434	7
Chauffeur / Opérateur SPÉCIALISÉ	456	8
Mécanicien	481	9
Préposé Taxation	482	9
Technicienne Comptable	499	10
Inspecteur Environnement	539	11

Les taux horaires de chaque classe sont majorés des pourcentages suivants à compter du 1^{er} janvier de chaque année :

- 1^{er} janvier 2021 : 2 %
- 1^{er} janvier 2022 : 2,5 %
- 1^{er} janvier 2023 : 2,5 %
- 1^{er} janvier 2024 : 2,75 %
- 1^{er} janvier 2025 : 2,75 %

ANNEXE « A » (SUITE)

Inspecteur environnement						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	24,28	24,77	25,39	26,02	26,74	27,48
2	25,71	26,23	26,88	27,56	28,31	29,09
3	27,14	27,68	28,38	29,09	29,89	30,71
4	28,57	29,14	29,87	30,62	31,46	32,32

Technicienne comptable						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	23,59	24,06	24,66	25,28	25,97	26,69
2	24,98	25,47	26,11	26,76	27,50	28,26
3	26,36	26,89	27,56	28,25	29,03	29,83
4	27,75	28,31	29,01	29,74	30,56	31,40

PG

Chauffeur / opérateur spécialisé						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	22,20	22,65	23,21	23,79	24,45	25,12
2	23,51	23,98	24,58	25,19	25,88	26,60
3	24,81	25,31	25,94	26,59	27,32	28,07
4	26,12	26,64	27,31	27,99	28,76	29,55

Mécanicien						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	22,90	23,36	23,94	24,54	25,21	25,91
2	24,25	24,73	25,35	25,98	26,70	27,43
3	25,59	26,10	26,76	27,43	28,18	28,96
4	26,94	27,48	28,17	28,87	29,66	30,48

Préposé taxation						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	22,90	23,36	23,94	24,54	25,21	25,91
2	24,25	24,73	25,35	25,98	26,70	27,43
3	25,59	26,10	26,76	27,43	28,18	28,96
4	26,94	27,48	28,17	28,87	29,66	30,48

CS

Secrétaire						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	21,51	21,94	22,48	23,05	23,68	24,33
2	22,77	23,23	23,81	24,40	25,07	25,76
3	24,04	24,52	25,13	25,76	26,47	27,19
4	25,30	25,81	26,45	27,11	27,86	28,62

Préposé aux archives						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	21,51	21,94	22,48	23,05	23,68	24,33
2	22,77	23,23	23,81	24,40	25,07	25,76
3	24,04	24,52	25,13	25,76	26,47	27,19
4	25,30	25,81	26,45	27,11	27,86	28,62

PC

Secrétaire / réception						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	20,11	20,51	21,03	21,55	22,14	22,75
2	21,29	21,72	22,26	22,82	23,45	24,09
3	22,48	22,93	23,50	24,09	24,75	25,43
4	23,66	24,13	24,74	25,35	26,05	26,77

Chauffeur / opérateur						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	20,11	20,51	21,03	21,55	22,14	22,75
2	21,29	21,72	22,26	22,82	23,45	24,09
3	22,48	22,93	23,50	24,09	24,75	25,43
4	23,66	24,13	24,74	25,35	26,05	26,77

Journalier						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	18,03	18,39	18,85	19,32	19,85	20,40
2	19,09	19,47	19,96	20,46	21,02	21,60
3	20,15	20,55	21,07	21,59	22,19	22,80
4	21,21	21,63	22,18	22,73	23,35	24,00

Préposé à l'entretien						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	17,33	17,68	18,12	18,57	19,08	19,61
2	18,35	18,72	19,19	19,67	20,21	20,76
3	19,37	19,76	20,25	20,76	21,33	21,92
4	20,39	20,80	21,32	21,85	22,45	23,07

Préposé à la bibliothèque						
Échelon	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	17,33	17,68	18,12	18,57	19,08	19,61
2	18,35	18,72	19,19	19,67	20,21	20,76
3	19,37	19,76	20,25	20,76	21,33	21,92
4	20,39	20,80	21,32	21,85	22,45	23,07

Progression dans les échelons

Une personne salariée à l'essai reçoit le taux horaire de salaire de l'échelon no 1 de la classification.

Lorsqu'une personne salariée à l'essai devient une personne salariée régulière, elle progresse dans les échelons à la date anniversaire de son entrée en fonction dans sa classification.

Lorsqu'une personne salariée à l'essai devient une personne salariée régulière à temps partiel, elle progresse dans les échelons, au maximum une (1) fois par année, après avoir accumulé mille huit cents (1 800) heures travaillées pour une personne salariée dont l'horaire régulier est de quarante (40) heures par semaine ou mille cinq cent cinquante (1 550) heures travaillées pour une personne salariée dont l'horaire régulier est de trente-cinq (35) heures par semaine.

Lorsqu'une personne salariée est promue de façon permanente dans une classification supérieure à la sienne, elle est rémunérée selon le taux horaires de salaire de la nouvelle classification à l'échelon qui lui procure une augmentation salariale.

Lorsqu'une personne salariée est déplacée de façon permanente dans une classification inférieure, et ce à sa propre demande, ou en application d'une disposition de la convention collective, la personne salariée reçoit le taux horaire de salaire dans la nouvelle classification au même échelon que celui qu'elle occupait dans la classification précédente.

L'Employeur peut octroyer à une personne salariée un échelon supérieur, dans un titre d'emploi prévu à l'annexe « A », en raison de formations additionnelles reliées au poste ou une expérience pertinente dans le domaine municipal.

ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ
	20 mars 1984
	13 mai 1993
	26 mars 2001
	9 mai 2012
	2 mai 2016
	20 mars 2017
	13 février 2018
	12 février 2019*
	9 juillet 2019
	9 mars 2020
	24 août 2020
	En probation

PG * 27 mai 2003 (date fictive) pour le calcul du nombre de semaines de congé annuel en fonction de l'ancienneté.

CB

ANNEXE « C » DESCRIPTION DES FONCTIONS

Les descriptions des fonctions qui ont été convenues entre les parties sur un document séparé font partie intégrante de la convention collective.

Les parties conviennent de se rencontrer en comité de relations de travail dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention pour réviser au besoin les descriptions des fonctions.

PG

ANNEXE « D » ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Toutes les annexes ainsi que les lettres d'entente signées font partie intégrante de la convention collective.

PG

CS

ANNEXE « E » DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES

Nom de _____
 l'employé : _____ Section locale 4446
 Date de _____
 l'absence : _____ Durée : de _____ à _____

Nature de l'absence		Payé par la Municipalité	Banque	Sans solde
Congrès, stages d'études, etc.				
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)				
Comités conjoints :	C.B.E.			
	C.R.T.			
	Griefs			
	Évaluation			
Négociations :	Préparation			
	Séances			
Enquêtes :	Griefs			
	Évaluation			
Arbitrage :	Membre de comité			
	Témoin			
Autres (spécifiez) :				

Demandé par : _____ Date de la demande : _____

Signature : _____
 Secrétaire-trésorier ou son représentant

Explications : _____

ANNEXE « F » AUTORISATION DES RETENUES SYNDICALES

Par la présente, je, soussigné(e), autorise l'Employeur à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 4446 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est également reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec l'Employeur.

J'autorise également l'Employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

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

Et j'ai signé à Saint-Félix-de-Valois, ce ____^e jour de _____ 20____.

Signature de l'employé(e)

Adresse de l'employé(e)

Témoin



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

INTERVENUE ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS
(ci-après « l'Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4446
(ci-après « le Syndicat »)

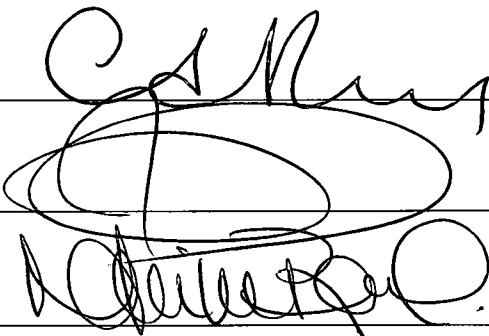
pg
OBJET : APPLICATION DE LA PRIME PRÉVUE À L'ARTICLE 15.07

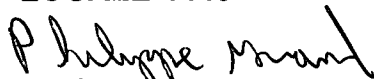
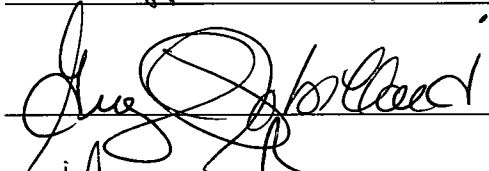
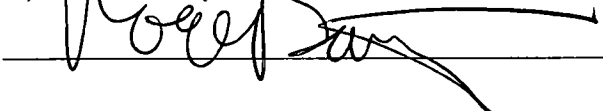
1. Pendant la période d'application de la prime prévue à l'article 15.07 pour la disponibilité des personnes salariées, l'Employeur ne sera pas tenu de verser cette prime à plus de trois (3) salariés à chaque semaine;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Félix-de-Valois, ce 23^e jour du mois de juin 2021.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4446



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

INTERVENUE ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS
(ci-après « l'Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4446
(ci-après « le Syndicat »)

OBJET : TAUX DE SALAIRE DE MME [REDACTED]

1. Malgré les dispositions apparaissant à l'annexe « A » de la convention collective, le taux horaire de salaire de madame [REDACTED] sera le suivant, pour toute la période où elle occupera le poste de secrétaire-réceptionniste, soit :

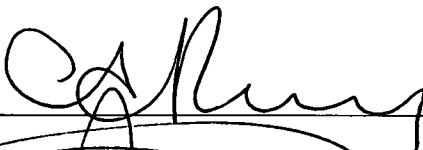
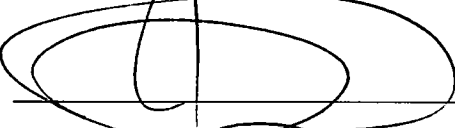
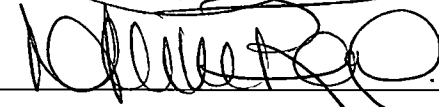
2020	24,15 \$
2021	24,64 \$
2022	25,13 \$
2023	25,63 \$
2024	26,14 \$
2025	26,77 \$

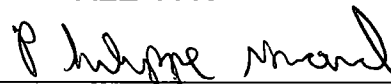
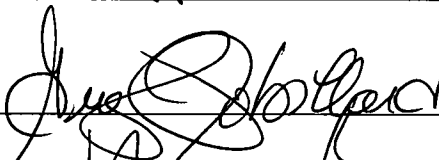

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Félix-de-Valois, ce 23^e jour du mois de juin 2021.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4446

PG

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

INTERVENUE ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS
(ci-après « l'Employeur »)**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4446
(ci-après « le Syndicat »)**

**OBJET : GARDE POUR LES SALARIÉS NON CERTIFIÉS SUR L'EAU POTABLE
ET LES EAUX USÉES**

ATTENDU QU' une garde doit être assurée par les salariés du Service des travaux publics;

ATTENDU QU' une partie des tâches reliées à la garde nécessite une certification sur l'eau potable et les eaux usées;

ATTENDU QU' un appel de candidatures a été effectué par l'Employeur et que le manque de main-d'œuvre qualifiée sur le marché ne lui a pas permis de recruter du personnel qualifié;

ATTENDU QUE cette situation est exceptionnelle et ne permet pas à l'Employeur d'avoir 4 employés qualifiés en rotation pour la garde selon les dispositions de la convention collective;

ATTENDU QUE les salariés non certifiés pourraient effectuer la garde en ayant accès aux services d'une entreprise privée désignée par l'Employeur pour les problèmes reliés à l'eau potable et les eaux usées;

ATTENDU QU' une entente doit être signée pour entériner ces nouvelles conditions de travail;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. D'introduire les salariés non certifiés dans la rotation de la garde selon les dispositions prévues à l'article 15.06 de la convention collective;


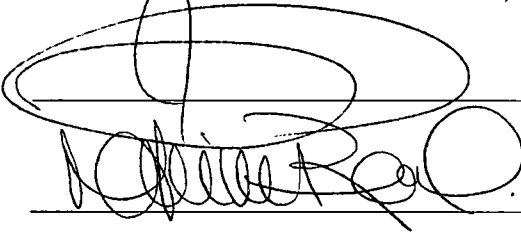
- 3. Les salariés non certifiés qui sont de garde reçoivent cent cinquante dollars (150 \$) par période hebdomadaire de garde;
- 4. Les salariés non certifiés n'ont pas à effectuer la vérification des différents postes du réseau d'aqueduc et d'égout sanitaire, les vérifications et les contrôles requis ainsi que la signature des registres à cet effet. Ces éléments sont assumés par l'entreprise privée désignée par l'Employeur. Le salarié non certifié doit communiquer avec ladite entreprise pour toute requête qui relève de la responsabilité de ladite entreprise;
- 5. La présente lettre d'entente est suspendue dès que l'Employeur peut compter sur quatre (4) employés qualifiés en rotation pour la garde selon les dispositions de la convention collective. Cependant, dès que l'Employeur ne peut compter que sur moins de quatre (4) employés qualifiés en rotation pour la garde selon les dispositions de la convention collective, la présente lettre d'entente redevient applicable pour les parties;
- 6. Ceci est un cas d'espèce et ne pourra être invoqué par les parties;
- 7. La présente entente est en vigueur à compter de sa signature par les parties;

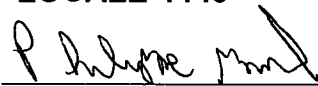
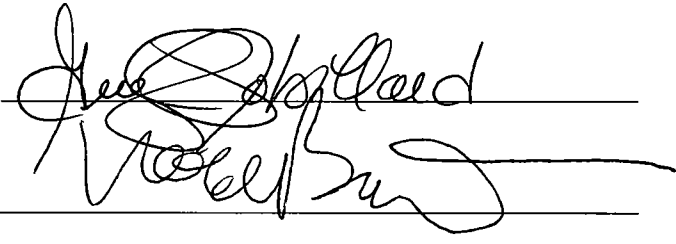
PG

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Félix-de-Valois, ce 23^e jour du mois de juin 2021.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-VALOIS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4446

CB