

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-8982

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-3636

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-FULGENCE 253, RUE SAGUENAY SAINT-FULGENCE QC G0V 1S0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5122 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 SAGUENAY QC G7S 5T1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1		
Date signature : 2024-10-30	Nombre de salariés visés : 12	Date début : 2024-10-30
Date dépôt : 2024-11-07		Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-11-13
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre :

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FULGENCE

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5122**

2024-2028



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 3	JURIDICTION	1
ARTICLE 4	VALIDITÉ	1
ARTICLE 5	DÉFINITIONS	2
ARTICLE 6	CATÉGORIES DE SALARIÉS	4
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 8	AFFAIRES SYNDICALES	6
ARTICLE 9	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	7
ARTICLE 10	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	10
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 12	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	12
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	13
ARTICLE 14	COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL	15
ARTICLE 15	MESURES DISCIPLINAIRES	15
ARTICLE 16	FÊTES CHÔMÉES PAYÉES	16
ARTICLE 17	CONGÉS MOBILES	16
ARTICLE 18	VACANCES	17
ARTICLE 19	CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	18
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX ET SPÉCIAUX	19
ARTICLE 21	CONGÉ SANS SOLDE	20
ARTICLE 22	CONGÉ DE MATERNITÉ	20
ARTICLE 23	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	22
ARTICLE 24	RÉGIMES D'ASSURANCES ET DE RETRAITE	23

ARTICLE 25	PRIMES ET ALLOCATIONS.....	24
ARTICLE 26	SALAIRES	25
ARTICLE 27	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	25
ARTICLE 28	SÉCURITÉ D'EMPLOI	26
ARTICLE 29	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ	26
ARTICLE 30	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	27
ARTICLE 31	ANNEXES.....	27
SIGNATURES	27
ANNEXE « A »	AUGMENTATION SALARIALE.....	28
ANNEXE B	LISTE DES SALARIÉS	29
ANNEXE C	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS AU 1 ^{ER} JANVIER 2024....	30
ANNEXE D	TAUX DE SALAIRE	31
LETTRE D'ENTENTE #2019-02.....		32
LETTRE D'ENTENTE #2019-04.....		34
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO #2024-01.....		35
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO #2024-02.....		37
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO #2024-03.....		39

ARTICLE 1 BUT

- 1.01 Le but de la convention est de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat par l'établissement et le maintien de conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5122 comme le seul agent négociateur et mandataire des **salariés**, conformément au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 27 septembre 2012 portant le numéro AQ-2001-3636.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses droits et obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 JURIDICTION

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les **salariés** couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par M. Philippe Gagnon, le 27 septembre 2012.
- 3.02 Les fonctions régies par la présente convention à la date de signature apparaissent à l'annexe « **D** ».
- 3.03 Toute nouvelle fonction concernant un salarié visé par le certificat d'accréditation doit faire l'objet d'une consultation entre l'employeur et le syndicat. Toutefois, l'Employeur a plein pouvoir pour créer des nouvelles fonctions.
- 3.04 Aucune personne exclue du certificat d'accréditation ne peut effectuer les tâches des emplois compris dans l'unité de négociation.

ARTICLE 4 VALIDITÉ

- 4.01 Toute clause de la présente convention qui est ou deviendrait en contradiction avec une loi est nulle et sans effet, sans toutefois affecter les autres clauses de la présente.

- 4.02 Toute résolution, directive au règlement de l'Employeur, ne peut aller à l'encontre d'une disposition de la présente convention, sinon elle est nulle et sans effet.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

- 5.01 Dans la présente convention, les mots et expressions suivants signifient ou désignent :
- 5.02 Syndicat :
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5122.
- 5.03 Employeur :
La municipalité de Saint-Fulgence.
- 5.04 Conseil :
Le Conseil municipal de Saint-Fulgence.
- 5.05 **Salarié** :
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation syndicale.
- 5.06 Directeur général :
Personne exclue de l'unité d'accréditation qui est le supérieur des **salariés**.
- 5.07 Municipalité :
La municipalité de Saint-Fulgence.
- 5.08 Jour :
Période de calendrier débutant à 00 h 01 et se terminant à 24 h.
- 5.09 Semaine :
Période de calendrier débutant le dimanche à 00 h 01 et se terminant le samedi à 24 h.
- 5.10 Mois :
Unité de temps égale à chacun des douze mois du calendrier de l'année.

5.11 Jour de travail :

Période de travail de sept heures et demie (7 1/2) ou de huit (8) heures, dépendant du groupe **de salariés** concernés.

5.12 Semaine de travail :

Période de travail de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi.

5.13 Salarié col blanc :

Tout **salarié** affecté à des tâches de secrétariat, de commis, de technicien ou d'inspecteur.

5.14 Salarié col bleu :

Tout **salarié** affecté aux travaux d'entretien et de réalisation du réseau d'aqueduc et d'égout, aux vidanges, aux installations septiques, aux bâtisses, à l'équipement et au matériel appartenant à la Municipalité, aux incendies, à l'urbanisme, à l'entretien et au déneigement des trottoirs, à l'entretien, au sablage et au balayage des rues, loisirs et autres travaux nécessités par les activités municipales.

5.15 Ancienneté :

Durée totale du nombre d'années, mois, semaines et jours travaillés calculé depuis la date d'embauche **du salarié**.

Toute absence prévue à la convention collective d'un **salarié** sera considérée pour la période servant à déterminer l'ancienneté.

5.16 Service continu :

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat et la période pendant laquelle se succède des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

5.17 Genre et nombre :

Lorsque le genre masculin est utilisé, il comprend également le féminin à moins de stipulation contraire. Lorsque le nombre singulier est utilisé, il comprend également le pluriel à moins de stipulation contraire.

5.18 Groupe de salariés :

Tout **salarié** col blanc ou col bleu, selon le cas.

5.19 Conjoint :

Désigne les personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personne non mariée résidant ensemble.

ARTICLE 6 CATÉGORIES DE SALARIÉS

6.01 Aux fins d'application de la présente convention, il existe les catégories **de salariés** suivantes :

6.02 **Salarié régulier à temps complet :**

Personne à l'emploi de la Municipalité dont les services sont requis au fonctionnement normal de celle-ci, qui complète habituellement la semaine normale de travail, dont les services sont requis durant toute l'année et qui a complété une période d'essai de cent vingt (120) jours ouvrables effectivement travaillés

Ce salarié bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la présente convention après la période d'essai.

La liste des **salariés** réguliers à temps complet apparaît à l'annexe « B ».

6.03 **Salarié régulier à temps partiel :**

Personne à l'emploi de la Municipalité dont les services sont requis au fonctionnement normal de celle-ci, qui ne complète habituellement pas la semaine normale de travail ou dont les services sont requis une partie de l'année seulement et qui a complété une période d'essai de cent vingt (120) jours ouvrables effectivement travaillés.

Le salarié bénéficie de tous les avantages prévus à la présente convention après la période d'essai **au prorata du temps travaillé**.

La liste des **salariés** réguliers à temps partiel apparaît à l'annexe « B ».

6.04 Salarié à l'essai :

Tout **salarié** embauché pour les services réguliers assurés par l'Employeur, mais qui n'a pas complété une période d'essai de cent vingt (120) jours ouvrables de service continu.

Ce **salarié** bénéficie des droits et avantages suivants :

- % régime syndicat ;
- % affaires syndicales ;
- % fêtes chômées suivant les conditions de la Loi sur les normes du travail et à la condition qu'il travaille la veille et le lendemain de la fête ;
- % temps supplémentaire après quarante (40) heures de travail par le **salarié** col bleu et de trente-sept heures et demie (37 1/2) pour le **salarié** col blanc ;
- % vacances ;
- % santé et sécurité du travail ;

6.05 Salarié temporaire :

Tout **salarié** embauché dans les cas suivants :

- 1- Travaux de nature irrégulière ou intermittente, reliés aux services réguliers.
- 2- Travaux spéciaux d'une durée déterminée.
- 3- Remplacement d'un **salarié** absent.

Ce **salarié** bénéficie des droits et avantages reliés aux matières suivantes :

- % régime syndical ;
- % fêtes chômées suivant les conditions d'éligibilité prévues à l'article 65 de la Loi sur les normes du travail à condition que le **salarié** travaille la veille et le lendemain de la fête ;
- % temps supplémentaire en sus de chaque jour et des heures prévues à la semaine régulière de travail ;
- % vacances selon la Loi sur les normes du travail ;
- % santé et sécurité du travail ;

6.06 Salarié de projets :

Tout **salarié** embauché pour des travaux spéciaux qui n'entrent pas dans les services réguliers assurés par l'Employeur dans le cadre de programmes de création d'emplois du gouvernement provincial ou fédéral ou tout autre programme de subvention.

6.07 Salarié saisonnier :

Le terme « **salarié** saisonnier » désigne tout **salarié** embauché à l'occasion d'un surcroît habituel de travail dans les services réguliers de la Municipalité au cours d'une période consécutive d'une durée inférieure à huit (8) mois de service.

Le salarié saisonnier mis à pied a priorité d'embauche sur les **salariés** temporaires pour un travail spécifique à durée déterminée, pour accomplir un travail intermittent ou à temps partiel, pour accomplir des tâches nécessitant le recours à un **salarié** permanent, s'il peut satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Le salarié saisonnier bénéficie des droits et avantages prévus à la convention collective au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout **salarié** ou **nouveau salarié** doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à sa date d'embauche et en demeurer membre pour toute la durée des présentes.
- 7.02 L'Employeur doit retenir sur la paie de chaque salarié tel que prévu à l'article 47 du Code du travail, un montant égal à la cotisation syndicale, fixé par résolution du Syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant le début de chaque mois, avec un état détaillé pour chaque **salarié**.
- 7.03 L'Employeur indique à chaque année sur ses feuilles T-4 et TP-4, le montant total payé pour les cotisations syndicales de chaque **salarié**.
- 7.04 L'Employeur doit apporter tout changement au montant de la cotisation syndicale dans les quinze (15) jours de la réception d'une résolution du Syndicat à cet effet.
- 7.05 Nonobstant l'article 7.01, l'Employeur ne peut suspendre ou congédier un **salarié** pour le motif que celui-ci a été refusé comme membre du Syndicat ou refuse d'être membre, a été suspendu ou exclu des rangs du Syndicat, sauf dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de l'article 63 du Code du travail.

ARTICLE 8 AFFAIRES SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur reconnaît au président du Syndicat ou en cas d'impossibilité de se faire libérer, au secrétaire-trésorier le droit de s'occuper des affaires syndicales sans aucune forme de menace, intimidation, représailles ou mesure disciplinaire.
- 8.02 Le ou les officiers désignés du Syndicat sont libérés sans perte de salaire à l'occasion des événements suivants
- 1- Préparation de la négociation, négociation, conciliation en regard d'une convention collective, deux (2) officiers, pour un maximum de cinq (5) jours.

- 2- Arbitrage d'un grief devant un arbitre ou audition d'une requête devant un commissaire du travail, et ce, pour le temps jugé nécessaire à l'audition, un officier et le plaignant.
 - 3- Rencontre avec l'Employeur pour discuter de problèmes relatifs à la présente convention, un officier.
 - 4 Activités syndicales : cinq (5) jours par année.
- 8.03 Le plaignant et les témoins, membres du Syndicat, sont libérés sans perte de salaire pour la durée d'un arbitrage de grief devant un arbitre ou d'une audition devant un commissaire du travail, et ce, pour le temps jugé nécessaire à leur présence.
- 8.04 L'Employeur fournit gratuitement, sur demande du Syndicat, un local adéquat pour la tenue de ses assemblées générales.
- 8.05 L'Employeur permet au Syndicat d'afficher sur des tableaux prévus à cette fin, ses avis de convocation et autres documents de nature syndicale.
- 8.06 L'Employeur reconnaît au conseiller syndical le droit de pénétrer dans ses locaux et bâtisses, après rendez-vous avec le directeur général de la Municipalité, pour discuter de tout problème relatif à la présente convention.

ARTICLE 9 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine régulière de travail des cols blancs est de trente-sept heures et demie (37 ½), **réparties comme suit** :
- Lundi au jeudi : 7h30 à 12h00 et 12h45 à 16h30**
Vendredi : 7h30 à 12h00
- 9.02 La semaine régulière de travail des cols bleus est de quarante (40) heures, **réparties comme suit** :
- Lundi au jeudi : 7h00 à 12h00 et 13h00 à 17h00**
Vendredi : 8h00 à 12h00
- 9.03 Les horaires de travail apparaissant aux clauses 9.01 et 9.02 ne peuvent être modifiés sans entente entre les parties.
- 9.04 Les **salariés** bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, sans perte de salaire. Cette période est prise sur les lieux de travail et de façon à ne pas nuire au fonctionnement normal des activités.

Pour les **salariés** travaillant à l'extérieur, le lieu de travail ne se limite pas à l'endroit précis de l'exécution de celui-ci. Toutefois, les déplacements ne doivent pas prolonger la période de repos.

9.05 Horaire variable cols bleus et cols blancs

L'horaire de travail est variable au choix **du salarié**. Il peut travailler selon un horaire à l'intérieur des limites suivantes :

Pour les cols blancs :

De sept heures (7 h) à dix-sept heures trente (17 h 30). Il devra être présent de neuf heures (9 h) à midi (12 h) et de treize heures (13 h) à quinze heures trente (15 h 30) du lundi au jeudi et jusqu'à midi le vendredi.

Toutefois, afin d'assurer un service aux citoyens, au moins un **salarié** col blanc devra être présent selon l'horaire régulier.

Pour les cols bleus :

De six heures (6 h) à dix-huit heures (18 h). Il devra être présent de neuf heures (9 h) à midi (12 h) et de treize heures (13 h) à quinze heures trente (15 h 30), du lundi au jeudi et jusqu'à midi (12 h) le vendredi.

Toutefois, afin d'assurer un service aux citoyens, au moins un **salarié** col bleu devra être présent selon l'horaire régulier.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire.

9.06 La semaine régulière de la secrétaire réceptionniste est deux jours par semaine, selon l'horaire régulier.

9.07 La semaine régulière de travail du coordonnateur aux loisirs est de quarante (40) heures à l'intérieur des limites suivantes :

Hiver

Lundi au jeudi : 8 h à 13 h, 14 h à 16 h, 18 h à 21 h

Printemps-Été

Lundi au jeudi : 7 h à 12 h, 13 h à 17 h

Vendredi : 8 h à 12 h

Automne

Lundi au jeudi : 7 h à 13 h, 14 h à 17 h

Vendredi : 8 h à 12 h

9.08 La semaine régulière de travail du concierge appariteur est de trente-huit (38) heures à l'intérieur des limites suivantes :

Hiver

Lundi au jeudi : 15 h à 22 h 30
Vendredi : 13 h à 21 h

Printemps-Été

Lundi au jeudi : 7 h à 12 h et 13 h à 17 h
Vendredi ou Samedi : 2 heures variables

Automne

Lundi au jeudi : 15 h à 22 h 30
Vendredi : 13 h à 21 h

9.09 L'horaire de la patinoire extérieure est affiché au début de la période hivernale. Cet horaire peut être modifié en tout temps par l'Employeur au moyen d'un affichage trois (3) jours ouvrables à l'avance.

Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur peut modifier l'horaire de travail des **salariés** concernés en cas de situation d'urgence ou de toute autre circonstance échappant à son contrôle, comprenant la baisse de température, la neige abondante, la pluie ou le verglas, et ce, en avisant les salariés concernés trois heures à l'avance.

9.10 **Abrogé**

9.11 **Horaire du préventionniste**

La semaine régulière de travail du préventionniste est de quarante (40) heures, entre 6 h 30 et 16 h 30, du lundi au vendredi. Les heures de travail peuvent être variables sur des quarts de travail de jour, de soir et de fin de semaine en fonction des besoins du service. L'horaire de travail est établi par le salarié, mais doit être approuvé par le supérieur à l'avance.

Le salarié est affecté au combat d'incendie durant les heures où il est assigné à titre de préventionniste. Dans une telle éventualité, le salarié agit comme pompier et il conserve son taux de préventionniste.

Au-delà de sa moyenne d'heure journalière ou de sa semaine régulière de travail, le temps supplémentaire s'applique.

9.12 **Télétravail**

L'employeur reconnaît l'égalité de traitement quant aux conditions de travail entre la personne salariée qui est dans les locaux de l'employeur et celle qui est en télétravail.

L'Employeur peut autoriser occasionnellement un salarié à effectuer du télétravail au lieu du travail en présence physique, pour des besoins spécifiques ou à des fins particulières.

Le salarié en télétravail doit respecter les heures de travail et l'horaire prévus par la convention collective, selon ce qui lui est applicable.

Si l'Employeur adopte une politique de télétravail, celle-ci doit respecter la convention collective et au préalable être approuvée par le syndicat.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Tout travail requis et exécuté en sus de chaque jour et des heures prévues à la semaine régulière de travail définie à l'article 9 est considéré comme du temps supplémentaire, soit trente-sept heures et demie (37 ½) ou quarante (40) heures selon le cas.

10.02 Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante : Le travail supplémentaire se calcule en sus de chaque jour et des heures prévues à la semaine régulière de travail.

- 1- Taux et demi (150 %) du salaire régulier en sus de chaque jour et des heures prévues à la semaine régulière de travail et le samedi
- 2- Taux double (200 %) du salaire régulier, le dimanche.
- 3- Taux et demi (150 %) du salaire régulier, lors d'une fête chômée, en plus du paiement de la fête chômée.

10.03 Rappel au travail

Tout **salarié** ayant quitté son lieu de travail et appelé à exécuter du travail en temps supplémentaire, reçoit la rémunération minimale de trois (3) heures au taux supplémentaire, trois (3) heures pourront être payés et la portion temps et demi sera accumulée dans une banque de congés.

Tout rappel subséquent fait dans les trois (3) heures du premier rappel pour un même travail ne constitue pas un second rappel au sens de l'article 10.03 de la présente. Tout rappel subséquent fait dans les deux (2) heures du premier rappel pour un autre travail ne constitue pas un second rappel au sens de l'article 10.03 de la présente.

10.04 L'Employeur doit offrir prioritairement le travail en temps supplémentaire aux **salariés** réguliers exerçant la fonction correspondante au travail à exécuter.

Cependant, si aucun **salarié** n'est disponible, l'Employeur pourra confier le travail à un **salarié** temporaire.

- 10.05 Tout **salarié** a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de **quarante-huit (48)** heures consécutives. **Ce délai peut être moindre en état d'urgence ou que les services essentiels s'appliquent.**
- 10.06 **Le salarié** qui ne peut prendre son repas à domicile dans l'exercice de ses fonctions à l'extérieur de la Municipalité ou **le salarié** qui travaille plus de cinq (5) heures consécutives à la demande de l'Employeur, a droit à un repas, maximum de vingt-cinq dollars (25,00 \$), remboursé par l'Employeur sur présentation de la facture.
- 10.07 Le salarié a droit de refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.
- Lorsque le salarié n'a pas été informé cinq (5) jours à l'avance qu'il devrait travailler, il a le droit de refuser de travailler.
- 10.08 **Le salarié** peut, s'il le désire, utiliser le temps supplémentaire effectué, en congé compensatoire pris après entente avec le directeur général, plutôt que d'être rémunéré.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté d'un **salarié** s'acquiert à la fin de sa période d'essai de cent vingt (120) jours ouvrables travaillés et rétroagit à sa date d'embauche.
- 11.02 La liste d'ancienneté des **salariés** réguliers au **1^{er} janvier 2024** apparaît à l'annexe « C ».
- 11.03 L'Employeur met à Jour la liste d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année et copie de ladite liste est remise au Syndicat.
- 11.04 **Le salarié** perd son ancienneté dans les cas suivants :
1. Abandon volontaire de son emploi ;
 - 2.- Mise à pied pour une période excédant douze (12) mois ;
 - 3.- Congédiement pour cause juste et suffisante, dont le fardeau incombe à l'Employeur.
- 11.05 **Le salarié** accumule son ancienneté pour toute absence permise et prévue à la présente convention, sauf en cas de congé sans solde ou de prolongation de congé de maternité, auquel cas **le salarié** conserve son ancienneté sans l'accumuler.

ARTICLE 12 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 12.01 Dans tous les cas d'affichage d'un poste nouvellement créé, ou vacant, l'Employeur doit d'abord tenir compte de l'ancienneté à la condition que **le salarié** puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 12.02 Dans tous les cas de mise à pied et de déplacement, l'Employeur doit procéder par ordre inverse d'ancienneté, c'est-à-dire en commençant par **le salarié** qui en possède le moins, pourvu que celui qui demeure puisse accomplir adéquatement les tâches à exécuter.
- 12.03 Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur doit procéder par ordre d'ancienneté, c'est-à-dire par **le salarié** qui en possède le plus, pourvu qu'il puisse accomplir adéquatement les tâches à exécuter.
- 12.04 Tout poste vacant, nouvellement créé doit être affiché durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs, afin de permettre aux **salariés** de poser leur candidature.
- Cependant si l'affichage a lieu pendant la période du 1^{er} juin au 1^{er} septembre, le délai est de dix (10) jours ouvrables.
- 12.05 L'affichage doit comporter les détails suivants :
- 1- Titre du poste ;
 - 2- Heures de travail ;
 - 3- Salaire ;
 - 4- Début de l'emploi ;
 - 5- Qualifications requises pertinentes au poste ;
 - 6- Description sommaire du poste.
- 12.06 Les **salariés** intéressés peuvent poser leur candidature dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, sauf si l'affichage a lieu pendant la période du 1^{er} juin au 1^{er} septembre, où le délai est de dix (10) jours ouvrables.
- 12.07 Si l'Employeur ne trouve pas **de salarié** intéressé ou si aucun **salarié** ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, celui-ci peut alors recruter son personnel à l'extérieur de l'unité d'accréditation.
- 12.08 **Le salarié** choisi doit entrer en fonction dans son nouveau poste dans les trente (30) jours de la fin de la période d'affichage.
- 12.09 Tout **salarié** qui obtient un poste suite à un affichage, bénéficie d'une période d'entraînement d'une durée de quarante-cinq (45) jours ouvrables, afin de lui permettre de s'adapter à ses nouvelles tâches.

12.10 En tout temps au cours de sa période d'entraînement, **le salarié** peut retourner à son ancien poste, avec tous les droits et avantages dont il aurait bénéficié s'il y était demeuré.

L'Employeur peut également retourner **le salarié** à son ancien poste à la fin de sa période d'entraînement, s'il établit qu'il ne peut accomplir adéquatement les tâches à exécuter.

Dans un tel cas, l'Employeur devra en assumer le fardeau de la preuve.

12.11 Lors de la création d'une nouvelle fonction non prévue à la présente convention, les parties doivent se consulter pour déterminer le salaire, la semaine, les heures de travail et les qualifications requises pertinentes à l'emploi.

12.12 **Le salarié** affecté temporairement par l'Employeur dans une autre fonction que la sienne obtient le salaire correspondant à la fonction la mieux rémunérée.

À la fin de son affectation temporaire, **le salarié** réintègre son poste régulier avec tous les droits et avantages qu'il aurait bénéficié s'il y était demeuré.

Cependant, lorsque le directeur général et l'adjointe administrative s'absentent pour plus de deux (2) jours consécutifs, la secrétaire reçoit en prime, 10 % du salaire du directeur général.

12.13 **Le salarié** régulier mis à pied temporairement doit recevoir un préavis écrit d'au moins une (1) semaine avant la date probable de sa mise à pied. De plus, l'Employeur doit indiquer sur ledit avis, le motif de la mise à pied.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

13.01 Le salarié ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

D'un commun accord les parties peuvent modifier le libellé d'un grief.

Tout grief est soumis dans les (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas 6 mois de ce fait, par écrit, au directeur général ou à l'Employeur.

Tout **salarié** qui se voit lésé dans l'application de ses conditions de travail peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue ci-dessous :

1^{re} étape

À partir de ce moment, l'une ou l'autre des parties peut convoquer et réunir le comité de CRT pour en discuter.

2^e étape

Si dans un délai de (2) mois de calendrier suivant la date du dépôt du grief, le salarié ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse, ou qu'il la juge insatisfaisante ou que le comité de CRT n'a pas été réuni, le grief est considéré comme étant automatiquement référé à l'étape de l'arbitrage.

Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les renseignements pertinents au grief, qui se trouve dans le dossier du ou des salariés concernés.

L'avis d'arbitrage doit être transmis par courrier, courriel ou par voie de signification et le Syndicat doit en même temps suggérer un arbitre. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, le Syndicat s'adresse alors au ministère du Travail, afin que celui-ci en nomme un d'office, conformément aux dispositions du Code du travail.

- 13.02 La sentence arbitrale est finale et lie les parties conformément aux dispositions de l'article 101 du Code du travail.
- 13.03 L'arbitre n'a aucun pouvoir pour modifier, ajouter, soustraire ou altérer quelque disposition que ce soit à la présente convention.
- 13.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payables à cinquante pour cent (50 %) pour chacune des parties.
- 13.05 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou erreur technique.
- 13.06 Les délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongés suite au consentement écrit des parties.
- 13.07 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un **salarié**, d'un groupe **de salariés** ou de l'ensemble des **salariés**.
- 13.08 Les samedis, dimanches et fêtes chômées payées ainsi que le jour de la présentation du grief n'entrent pas dans le calcul des délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 13.09 Dans les cas de mesures administratives ou disciplinaires qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un salarié, la Municipalité assume le fardeau de la preuve.
- 13.10 Les parties conviennent de suspendre les délais pour la période estivale de mai à septembre.
- 13.11 Sur demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre doit avoir lieu.

ARTICLE 14 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

14.01 Dans le but de favoriser la participation des salariés, l'Employeur reconnaît le syndicat comme l'un de ses interlocuteurs et partenaires valables pour la réalisation de certains de ses objectifs. Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toutes questions, problèmes ou litiges autres qu'un grief ou mécontentement relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part et les salariés et le syndicat d'autre part. Le comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

À chaque réunion du comité est tenu un procès-verbal que les parties signeront.

L'employeur remettra au syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Tout **salarié** qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou autre peut soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Avant de procéder à l'imposition de la mesure disciplinaire, l'Employeur doit rencontrer le **salarié** accompagné d'un représentant du Syndicat afin d'établir les faits et de connaître la version du ceux-ci.

15.02 Toute mesure imposée contre un **salarié** doit faire l'objet d'un avis écrit envoyé **au salari**, avec copie au Syndicat, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date probable de sa mise en application.

Cet avis doit contenir les faits ayant donné naissance à la mesure et les motifs de la décision de l'Employeur.

15.03 Aucun aveu écrit ne peut être valide ou invoqué contre un **salarié**, à moins qu'il n'ait été signé en présence d'un officier syndical.

15.04 Aucune offense ne peut être invoquée contre un **salarié** après douze (12) mois de sa commission.

L'avis disciplinaire est alors automatiquement retiré du dossier **du salari**, sauf s'il y a eu récidive durant une période de douze (12) mois suivant la date de commission de la première offense.

15.05 Tout **salarié** a le droit de consulter son dossier pendant une période maximale de quinze (15) minutes et par fréquence raisonnable pendant les heures régulières du travail, sans perte de salaire.

- 15.06 En matière disciplinaire, l'arbitre peut annuler, maintenir ou modifier la décision de l'Employeur et prescrire, le cas échéant, tout correctif qu'il juge approprié, compte tenu des circonstances de l'affaire.

ARTICLE 16 FÊTES CHÔMÉES PAYÉES

- 16.01 Tout **salarié** bénéficie d'un congé payé à son taux de salaire régulier lors des fêtes suivantes :

1. Jour de l'An ;
2. Lendemain du jour de l'An ;
3. Vendredi saint ;
4. Lundi de Pâques ;
5. Fête des Patriotes ;
6. Fête nationale ;
7. Confédération ;
8. Fête du Travail ;
9. L'Action de grâces ;
10. Veille de Noël ;
11. Noël ;
12. Lendemain de Noël ;
13. Veille du jour de l'An.

- 16.02 Si une fête chômée payée survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée à une date fixée après entente entre les parties.

- 16.03 Si une fête chômée payée survient pendant la période de vacances d'un **salarié**, elle est alors reportée à une date ultérieure après entente entre l'Employeur et le **salarié**.

- 16.04 Les seules autres fêtes chômées payées pouvant s'ajouter à celles prévues à l'article 16.01 sont celles proclamées par le gouvernement fédéral ou provincial ou par la Municipalité.

- 16.05 Le paiement de ces jours fériés est sujet aux conditions suivantes : pourvu qu'un **salarié** travaille la veille ou le lendemain de ce congé.

Cette clause ne s'appliquera pas si l'absence est occasionnée par accident découlant de son travail ou d'une absence pour laquelle il est rémunéré au terme de la présente convention.

ARTICLE 17 CONGÉS MOBILES

- 17.01 Tout **salarié a droit** à trois (3) jours de congés mobiles, au prorata du temps travaillé, pris au choix du salarié, après entente avec le directeur général, en journée entière ou en demi-journée.

Ces congés sont payés au taux de salaire régulier **du salarié**.

ARTICLE 18 VACANCES

- 18.01 Tout **salarié** bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de vacances déterminé ci-dessous, s'il obtient au 30 avril de l'année en cours :
- a) Moins d'un (1) an d'ancienneté : un (1) jour ouvrable par mois, jusqu'à concurrence maximale de dix (10) jours ouvrables.
 - b) Un (1) an d'ancienneté : dix (10) jours ouvrables.
 - c) Trois (3) ans d'ancienneté : quinze (15) jours ouvrables.
 - d) Sept (7) ans d'ancienneté : vingt (20) jours ouvrables.
 - e) Douze (12) ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours ouvrables.
 - f) Vingt (20) ans d'ancienneté : trente (30) jours ouvrables.
 - g) Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 15^e et le 31^e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 18.02 Le choix des vacances est fait au plus tard le 1^{er} mai de chaque année. L'Employeur détermine les dates de vacances en tenant compte du choix des **salariés** et de l'ordre d'ancienneté dans chaque service.
- 18.03 **Le salarié** peut modifier le choix de ses vacances, après entente avec l'Employeur, à la condition que cela n'affecte pas celui d'un autre **salarié**.
- 18.04 Tout **salarié** absent pour cause de maladie ou accident relié au travail ou hors travail, d'une durée maximale de deux (2) mois, ne peut subir de diminution des vacances auxquelles il a droit selon l'article 18.01.
- 18.05 Tout **salarié** peut prendre ses vacances en semaines et en jours consécutifs ou non, après entente avec l'Employeur.
- Tout **salarié** pourra prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives à moins d'entente entre les parties.
- 18.06 Nonobstant toute disposition contraire, un **salarié** ayant épuisé ses jours de congé pour obligations familiales peut alors, en cas de maladie, prendre ses vacances.
- 18.07 Les vacances doivent être prises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

Cependant, **le salarié** n'ayant pu prendre ses vacances pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité, peut les reporter l'année suivante, selon les modalités prévues à l'article 18.02, si ses vacances sont prévues être prises après le 1^{er} octobre de chaque année.

18.08 Il est interdit à l'Employeur de verser une indemnité compensatrice à un **salarié** afin de remplacer ses vacances.

18.09 Tout **salarié** qui quitte définitivement son emploi a droit à une rémunération égale au nombre de jours de vacances auxquels il a droit et qui n'ont pas été utilisés.

ARTICLE 19 CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

19.01 Tout **salarié** à temps complet bénéficie de dix (10) jours ouvrables au 1^{er} janvier de chaque année. Pour les **salariés** à temps partiel, le calcul se fera au prorata des heures travaillées. **La moitié de ces jours seront monnayables le 15 décembre de chaque année si non utilisés.**

Advenant que **le salarié** quitte son emploi durant l'année après avoir épuisé ses jours de congé pour ladite année en cours, l'Employeur aura le privilège de retenir le prorata de la rémunération pour les jours en trop, utilisés par **le salarié** lors de son abandon d'emploi, et ce, sur toute redevance que doit verser l'Employeur au salarié lors de la fin de sa cessation d'emploi.

Ces jours de congé pour obligations familiales représentent cinq sixièmes (5/6) de jour par mois à compter du 1^{er} janvier de chaque année.

19.02 À la demande de l'Employeur et avec un motif raisonnable, **le salarié** doit fournir un certificat provenant d'un professionnel ou toute autre preuve jugée pertinente justifiant la durée de l'absence en congés pour obligations familiales.

19.03 Tout **salarié** qui quitte définitivement son emploi a droit à une rémunération égale à 50 % du nombre de jours pour obligations familiales auxquels il a droit et qui n'ont pas été utilisés proportionnellement au nombre de mois travaillés dans l'année.

19.04 Si l'Employeur conteste la validité du certificat médical fourni par **le salarié**, il pourra faire examiner à ses frais **le salarié** par un médecin de son choix.

S'il y a désaccord entre le médecin de l'Employeur et celui **du salarié** quant à l'état de santé, les deux (2) médecins nomment un troisième médecin-arbitre dont la décision est finale et lie les parties. Les frais et honoraires du médecin-arbitre sont défrayés à cent pour cent (100 %) par l'Employeur.

19.05 **Lorsqu'un salarié est victime de déficience ou dont les aptitudes sont réduites à cause de l'âge ou de toute autre cause, l'employeur et le**

syndicat conviennent de se rencontrer afin d'étudier la possibilité de la réintégrer dans une nouvelle fonction ou de le muter dans une autre fonction.

ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX ET SPÉCIAUX

20.01 Tout **salarié** bénéficie d'un congé sans perte de salaire lors des événements suivants :

- a) Lors du décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant **du salarié** ou d'un enfant du conjoint, du père ou de la mère et du petit-enfant : cinq (5) jours consécutifs à compter et y inclus le jour des funérailles.
- b) Lors du décès du frère, de la sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, d'un grands-parents, du gendre, de la bru : trois (3) jours consécutifs à compter et y inclus le jour des funérailles.
- c) Lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : deux (2) jours consécutifs à compter et y inclus le jour des funérailles.
- d) Lors de son mariage : cinq (5) jours ouvrables, soit celui du mariage et les jours ouvrables suivants ou précédents, au choix **du salarié**.
- e) Lors du mariage du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant un (1) jour ouvrable suivant, précédant ou le jour du mariage au choix **du salarié**.
- f) Lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant : trois (3) jours ouvrables, soit celui de la naissance, du baptême, de l'enregistrement ou le jour ouvrable suivant ou précédant l'événement, au choix **du salarié**.
- g) Pour bénéficier des dispositions de l'article 20.01, **le salarié** concerné devra être requis de travailler pendant lesdits jours.

Le congé ne sera pas accordé s'il coïncide avec tout autre congé ou vacances prévu à la convention collective.

20.02 Si l'un des événements mentionnés à l'article 20.01 survient à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence **du salarié**, celui-ci bénéficie d'un jour additionnel de congé sans perte de salaire.

20.03 **Le salarié** convoqué à titre de juré ne subit aucune diminution de salaire. De plus, s'il agit comme témoin dans une cause impliquant l'Employeur, celui-ci rembourse **le salarié** de ses frais de séjour et de déplacement, déduction faite du montant de sa taxation de témoin.

- 20.04 **Le salarié** requis par l'Employeur de suivre des cours de perfectionnement durant ses heures de travail ne subit aucune diminution de salaire.

ARTICLE 21 CONGÉ SANS SOLDE

- 21.01 **Le salarié** peut, sur demande écrite et avec l'autorisation de l'Employeur, obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour étude, perfectionnement ou raison majeure.
- 21.02 **Le salarié** qui désire se porter candidat à une élection provinciale, fédérale ou scolaire, bénéficie, sur demande écrite à l'Employeur, d'un congé sans solde d'une durée de trente (30) jours maximum. De plus, s'il est élu, il obtient, avec l'accord et à la discrétion de l'Employeur, un congé sans solde pour la durée de son mandat.

ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 22.01 **La salariée** enceinte a droit à un congé, sans traitement, d'une durée de dix-huit (18) semaines pour maternité à la condition de produire une attestation médicale attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement, accompagnées d'un avis écrit de trois (3) semaines transmis à l'Employeur indiquant la date du début du congé. L'avis peut être moindre sur recommandation du médecin de la salariée.
- 22.02 Ce congé débute au plus tôt la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après l'accouchement.
- 22.03 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours de ce congé, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.
- 22.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit au moins à deux (2) semaines de congé maternité, sans traitement, après l'accouchement.
- 22.05 Lorsqu'il y a danger d'interruption de la grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, de la durée indiquée au certificat médical sans excéder la quatrième (4e) semaine précédant l'accouchement.
- 22.06 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, **la salariée** a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines.

- 22.07 Si l'interruption survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, **la salariée** a droit à un congé de maternité, sans traitement, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 22.08 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, **la salariée** doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur, un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 22.09 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de **la salariée**, encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- Si **la salariée** refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- 22.10 **La salariée** qui s'absente en raison d'un congé maternité ne subit aucune réduction de ses bénéfices et avantages au niveau de l'ancienneté, des vacances, des congés maladie et mobiles.
- 22.11 Congé parental
- Le salarié** suite à la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant, autre que celui de son conjoint, a droit à un congé parental, sans traitement, d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.
- 22.12 Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant ou de la prise en charge lors d'une adoption ou la semaine où **le salarié** quitte son travail pour se rendre à l'étranger lors d'une adoption internationale et se termine au plus tard dans un délai de soixante-dix (70) semaines.
- Celui-ci doit être précédé d'un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant les dates de début du congé et de retour au travail.
- 22.13 Ce congé peut être interrompu par un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur l'informant de son intention.
- 22.14 Durant ce congé parental, **le salarié** peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite en s'acquittant de sa part et dont l'Employeur assume également la sienne. Les autres bénéfices et avantages de la convention collective sont suspendus à l'exception du mouvement de main-d'œuvre et du cumul d'ancienneté.
- 22.15 À la fin de ces congés, le salarié doit être réintégré dans son poste régulier avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

ARTICLE 23 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 23.01 L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles ainsi que de tout autre règlement relatif à la santé et à la sécurité des **salariés**.
- 23.02 L'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat pour discuter de tout problème relatif à la santé et la sécurité des **salariés**.
- 23.03 Les parties conviennent de tout mettre en œuvre afin d'assurer la santé et la sécurité des **salariés**.
- 23.04 L'Employeur doit s'assurer que tous ses véhicules, l'équipement et le matériel utilisés par les **salariés** dans l'exercice de leurs fonctions, soient en bon état de fonctionnement afin d'assurer leur santé et sécurité.
- 23.05 Tous les frais inhérents et reliés directement à un accident de travail ou une maladie industrielle prévus par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles sont à la charge de l'Employeur.
- 23.06 L'Employeur fournit aux **salariés** une trousse de premiers soins adéquate, au garage municipal et dans le véhicule servant à transporter les **salariés**.
- 23.07 L'Employeur fournit gratuitement aux **salariés** dont les tâches le nécessitent, les vêtements, équipements et articles de sécurité énumérés ci-dessous :
- Le salarié** doit porter en tout temps les équipements de sécurité requis et rapporter les équipements défectueux.
- 1- Casques de sécurité ;
 - 2- Aux **salariés** réguliers, une (1) paire de bottes de sécurité (maximum d'une (1) paire par année) ;
 - 3- Bottes de caoutchouc présentement à leur disposition ;
 - 4- Gants de caoutchouc ou de cuir ; (1 paire par mois)
 - 5- Habits de pluie ;
 - 6- Masques respiratoires ;
 - 7- Lunettes de sécurité ajustées (une paire au 3 ans si besoin, avec un maximum de 300 \$) ;
 - 8- Dossards de sécurité ;
 - 9- Une (1) salopette ou couvre-tout par année ;
 - 10- Couvre-chaussures en caoutchouc.
 - 11- Chemises et pantalons de travail (maximum 3 par année)
- 23.08 Les items énumérés à l'article 23.07 sont remplacés gratuitement sur remise de l'item usagé correspondant à l'usure normale due au travail.

23.09 Pendant toute la durée de son absence suite à une maladie professionnelle ou un accident de travail, **le salarié** reçoit de l'Employeur l'équivalent de la prestation à laquelle il a droit de la C.S.S.T.

ARTICLE 24 RÉGIMES D'ASSURANCES ET DE RETRAITE

24.01 **Le salarié** régulier bénéficie des régimes d'assurance vie, maladie, salaire et de retraite en vigueur avant la date de signature de la présente convention, à la condition qu'il rencontre les normes émises par la police d'assurance.

Toute modification aux régimes existants ne peut être faite sans l'accord des parties.

24.02 La quote-part des primes aux régimes d'assurances collectives est de cinquante pour cent (50 %) pour **le salarié** et cinquante pour cent (50 %) pour l'Employeur. La part de l'employeur sert à défrayer premièrement les coûts relatifs à l'assurance invalidité et à l'assurance maladie jusqu'à 50 % du total de la facture ; le solde étant payable par **le salarié**.

24.03 La contribution de l'Employeur au régime de retraite est égale à celle que paie **le salarié** et à pourcentage annuel de

2024	2025	2026	2027	2028
6,5 %	6,75 %	6,75 %	6,75 %	6,75 %

du salaire brut **du salarié**.

24.04 **Le salarié** peut effectuer une contribution additionnelle volontaire.

24.05 Retraite progressive

L'Employeur accorde au **salarié permanent** qui a trente (30) ans de service ou cinquante-cinq (55) ans d'âge et qui en fait la demande par écrit, la possibilité de prendre une retraite progressive sur une période maximum de vingt-quatre (24) mois avant son départ à la retraite.

Au moment de son admissibilité à la retraite progressive, **le salarié** convient de démissionner à l'échéance de la période de vingt-quatre (24) mois.

Le nombre d'heures travaillées dans le cadre de ce programme ne peut être inférieur à cinquante pour cent (50 %) de la semaine régulière de travail. L'horaire de travail doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

Le salaire est proportionnel au nombre d'heures de travail effectuées.

L'ancienneté de la personne salariée participant à ce programme continue de s'accumuler comme si elle travaillait le nombre d'heures prévues à la semaine régulière de travail.

Le régime d'assurances de la personne salariée est maintenu intégralement si ledit régime le permet et les primes continuent d'être assumées par les deux (2) parties, et ce, de la même façon qu'elles l'étaient avant l'adhésion de la personne salariée au présent programme. Toutefois, l'assurance salaire de courte ou longue durée est au prorata du nombre d'heures travaillées.

Les vacances, congés de maladie et congés mobiles sont accordés au prorata du nombre d'heures travaillées.

Les congés fériés et les congés sociaux sont payés si la personne salariée est normalement au travail.

Le pourcentage versé par l'Employeur au fonds de pension est payé au prorata au nombre d'heures travaillées.

ARTICLE 25 PRIMES ET ALLOCATIONS

- 25.01 **Le salarié**, requis par l'Employeur de demeurer disponible pour le service aux incendies, est rémunéré selon la politique de la Municipalité applicable aux pompiers volontaires.
- 25.02 **Le salarié** qui, en plus d'accomplir les tâches normales reliées à sa fonction, supervise deux (2) **salariés** et plus à la demande expresse de l'Employeur reçoit une prime d'un dollar (1.00 \$) pour chaque heure travaillée, en plus de son salaire régulier. Cette prime est indexée d'un pourcentage égal à l'augmentation annuelle des salaires.
- 25.03 **Le salarié** requis occasionnellement par l'Employeur d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions et qui accepte de le fournir, reçoit une allocation selon la politique municipale en vigueur. Ce montant est indexé d'un pourcentage égal à l'augmentation annuelle des salaires.
- 25.04 L'employeur rembourse le coût total de la surprime annuelle d'assurance automobile **du salarié** requis d'utiliser son véhicule.
- 25.05 Le salarié qui est pompier volontaire et qui intervient sur un incendie entre minuit et 6 : 45 pour une durée de 3 heures et plus à droit à une période de repos avant de reprendre son horaire aux travaux publics. La période de repos peut se prendre après l'intervention ou à la fin de la journée de travail après entente avec l'employeur, selon les dispositions suivantes :

3 heures d'intervention = 3 heures de repos
4 heures d'intervention = 4 heures de repos
5 heures d'intervention = 5 heures de repos
6 heures d'intervention = 6 heures de repos
7 heures d'intervention = 7 heures de repos
8 heures d'intervention = 8 heures de repos

Le salarié a droit au salaire régulier pour les heures non travaillées.

Cet article est non applicable lors de fausses alarmes.

ARTICLE 26 SALAIRES

- 26.01 Les **salariés** reçoivent les taux de salaire apparaissant à l'annexe « D ».
- 26.02 Les **salariés** sont payés le jeudi de chaque semaine par un dépôt direct à une institution financière.
- 26.03 Si une fête chômée survient le jeudi, la paie est alors remise le mercredi.
- 26.04 L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de l'article 46 de la Loi sur les normes du travail concernant les détails sur le bulletin de paie, en plus d'indiquer le montant prélevé pour la cotisation syndicale.

ARTICLE 27 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- 27.01 a) Les parties conviennent que tout **salarié** a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, aucune contrainte, aucune discrimination ou aucun harcèlement par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un **salarié** pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.
- b) Les parties s'obligent à coopérer afin de discuter de tout problème relatif à toute forme de discrimination ou de harcèlement et s'engagent à prendre les moyens nécessaires afin de remédier, dans les plus brefs délais, aux situations ou actions dénoncées au comité de relations de travail. Le Syndicat peut y adjoindre un (1) représentant permanent du Syndicat.
- c) Les parties encouragent tout **salarié** victime de discrimination ou de harcèlement ou qui s'en croit victime, de s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.

Le salarié dispose d'un délai de deux (2) ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST.

27.02 Lors d'une enquête de harcèlement psychologique, l'Employeur transmet au syndicat les conclusions de l'enquête.

Sur demande, une partie communique à l'autre les éléments de preuve de toutes natures pertinents au grief, à l'exception de ceux qui sont protégés par le privilège relatif au litige. Le cas échéant, les parties s'engagent à assurer la confidentialité des éléments de preuve qui incluent des renseignements personnels.

ARTICLE 28 SÉCURITÉ D'EMPLOI

28.01 Aucun **salarié** ne peut être congédié, mis à pied ou ne subir de baisse de salaire lors ou par suite de changements technologiques, et techniques, dans les procédés de travail de l'Employeur.

Cette garantie ne s'appliquera cependant pas au transport des ordures ménagères et à l'enfouissement sanitaire où l'employeur sera libre, pour l'avenir, de prendre toute disposition voulue pour la préservation de ses besoins et intérêts.

28.02 Advenant que tels changements surviennent, l'Employeur s'engage à faire bénéficier aux **salariés** concernés par cesdits changements, d'une période de formation ou d'apprentissage suffisante pour leur permettre de s'adapter le plus rapidement possible auxdits changements.

28.03 Aucun **salarié** ne peut être congédié, mis à pied ou ne subir de baisse de salaire lors ou par suite de l'attribution de contrats à forfait à des entrepreneurs, des sous-entrepreneurs ou des personnes exclues de l'unité d'accréditation.

Cette disposition ne s'applique cependant pas à toute décision, toute initiative que pourrait prendre l'Employeur en regard du transport des ordures ménagères et de l'enfouissement sanitaire.

28.04 Aucun **salarié** ne peut être congédié, mis à pied ou ne subir de baisse de salaire de son horaire hebdomadaire régulier de travail lors ou par suite de l'embauche de **salariés** temporaires ou de **salariés** de projets.

ARTICLE 29 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

29.01 La présente convention s'applique à compter du jour de sa signature et expire le 31 décembre 2028.

Après le 31 décembre 2023, les clauses de cette entente continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.

29.02 Les salaires, les congés mobiles, le temps supplémentaire, les primes et allocations sont rétroactifs au **1^{er} janvier 2024**.

Les ajustements aux taux horaires de chaque poste sont effectifs au **1^{er} janvier 2024**.

Tous les salariés ont droit à la rétroactivité. Cette rétroactivité doit être payée dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

ARTICLE 30 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

30.01 L'employeur s'engage à faire imprimer la convention collective à ses frais et à en remettre une quantité suffisante au syndicat.

ARTICLE 31 ANNEXES

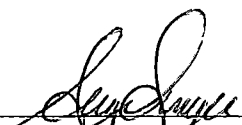
31.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

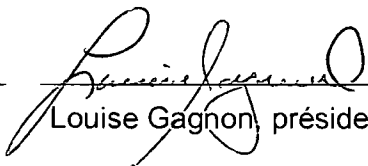
SIGNATURES


EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail intervenue entre la Municipalité de Saint-Fulgence et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5122, ce 30^e jour du mois de octobre 2024.

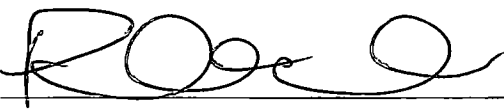
Municipalité de Saint-Fulgence

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5122


Serge Lemyré, maire


Louise Gagnon, présidente


Jimmy Tremblay, directeur général


Philippe Gagnon, vice-président

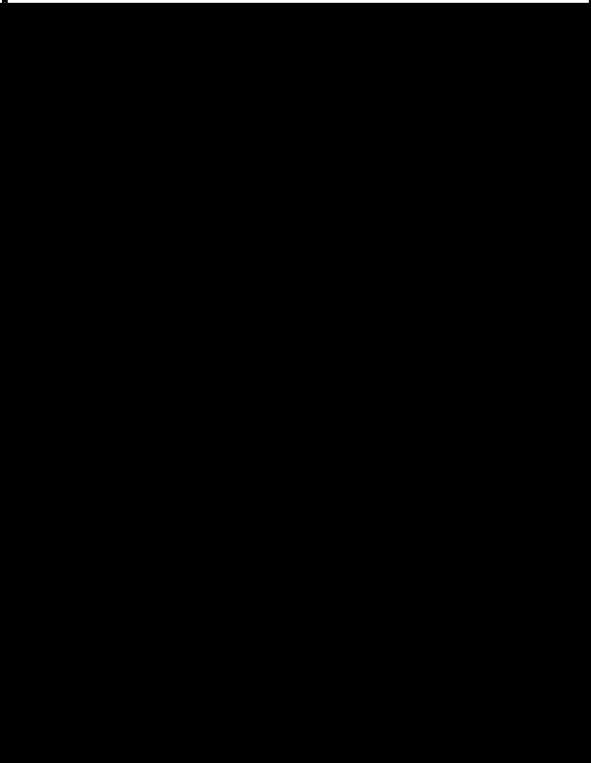
ANNEXE « A »

AUGMENTATION SALARIALE

2024	2025	2026	2027	2028
3,5 %	3,3 %	3,2 %	3,1 %	3,0 %

ANNEXE B

LISTE DES SALARIÉS

CATÉGORIE	NOM
SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLETS	
SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL	

ANNEXE C

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS AU 1^{ER} JANVIER 2024

NOM	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ
	1988-01-11	24 ans
	1995-12-04	28 ans
	2007-07-02	14 ans – 10 mois
	2020-11-30	3 ans – 8 mois
	2022-09-04	2 ans
	2022-08-01	2 ans
	2022-10-09	1 an – 10 mois
	2023-04-17	1 an – 4 mois
	2320-06-12	1 an – 2 mois
	2023-06-26	1 an – 1 mois
	2024-04-07	3 mois

ANNEXE D

TAUX DE SALAIRE

	2024	2025	2026	2027	2028
Ajointe aux communications	20,00\$	20,66\$	21,32\$	21,98\$	22,64\$
Responsable du site internet, Facebook	20,00\$	20,66\$	21,32\$	21,98\$	22,64\$
Préposé à l'écocentre	20,00\$	20,66\$	21,32\$	21,98\$	22,64\$
Concierge	24,58 \$	25,39 \$	26,20 \$	27,02 \$	27,83 \$
Préposé aux loisirs	24,58 \$	25,39 \$	26,20 \$	27,02 \$	27,83 \$
Secrétaire réceptionniste	25,88 \$	26,73 \$	27,58 \$	28,44 \$	29,29 \$
Inspecteur adjoint	27,95 \$	28,87 \$	29,79 \$	30,71 \$	31,64 \$
Journalier	28,98 \$	29,94 \$	30,89 \$	31,85 \$	32,81 \$
Préventionniste	29,93\$	30,92\$	31,91\$	32,90\$	33,88\$
Secrétaire de direction	30,02 \$	31,01 \$	32,00 \$	32,99 \$	33,98 \$
Préposé aux travaux publics	31,05 \$	32,07 \$	33,10 \$	34,13 \$	35,15 \$
Coordonnateur aux loisirs	32,09 \$	33,14 \$	34,20 \$	35,26 \$	36,32 \$
Inspecteur en bâtiment	32,34 \$	33,41 \$	34,48 \$	35,55 \$	36,62 \$
Ajointe administrative	33,83\$	34,95\$	36,06\$	37,18\$	38,30\$

LETTRE D'ENTENTE #2019-02

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FULGENCE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5122

CONCERNANT

LA GARDE EAU POTABLE, VOIRIE, HYGIÈNE DU MILIEU ET IMMEUBLES

Concernant la garde nécessaire d'eau potable, voirie, hygiène du milieu et immeubles, une surveillance se doit d'être maintenue 24 heures par jour, 7 jours/semaine par les **salariés** certifiés en opération d'un réseau public d'eau potable.

PÉRIODE DE GARDE :

24 heures par jour, 7 jours/semaine par les **salariés** certifiés en opération d'un réseau public d'eau potable.

PRIME DE GARDE/SEMAINE :

250.00 \$ fixe, sans contrepartie.

Les parties conviennent de cette entente afin de couvrir la garde nécessaire en eau potable, voirie, hygiène du milieu et immeubles.

L'Employeur fournira le matériel de télécommunication. Pour la personne qui est de garde, il n'est pas nécessaire de demeurer exclusivement sur le territoire de la municipalité, sans toutefois quitter le Saguenay, en autant qu'elle puisse se rendre au lieu faisant l'objet de l'appel dans un délai raisonnable, si jugé nécessaire.

DEMANDE DE SERVICES OU INTERVENTION (URGENCE)

Un rapport d'activités devra être rédigé par la personne de garde. Le rapport devra comprendre au moins les informations suivantes :

- Nom, adresse et numéro de téléphone du requérant ;
- L'objet de l'appel ;
- Les actions qui furent réalisées suite à l'appel et les motifs ;
- Durée de l'intervention.

Il revient au directeur général d'établir les cédules de travail dans l'application de la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-FULGENCE, CE 10^{ÈME} JOUR DU MOIS DÉCEMBRE 2019

RAPPORT D'ACTIVITÉS

GARDE EAU POTABLE, VOIRIE, HYGIÈNE DU MILIEU ET IMMEUBLES

Un rapport d'activités devra être rédigé par la personne de garde. Le rapport devra comprendre au moins les informations suivantes : (lettre d'entente #)

- Nom, adresse et numéro de téléphone du requérant ;
- L'objet de l'appel ;
- Les actions qui furent réalisées suite à l'appel et les motifs ;
- Durée de l'intervention.

Nom, adresse et numéro de téléphone du requérant

L'objet de l'appel

Les actions qui furent réalisées suite à l'appel et les motifs

Durée de l'intervention

Date : _____ **Personne de garde :** _____

LETTRE D'ENTENTE #2019-04

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FULGENCE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5122

CONCERNANT

**LE POURCENTAGE DE VACANCES ANNUELLES POUR LES SALARIES SAISONNIERS
ET TEMPORAIRES**

Les parties conviennent que l'Employeur versera le pourcentage de vacances annuelles sur chaque paie pour les **salariés** saisonniers et temporaires de la Municipalité de Saint-Fulgence, à moins d'entente entre les parties

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-FULGENCE, CE 10^{ÈME} JOUR DU
MOIS DÉCEMBRE 2019**

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO #2024-01

entre

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FULGENCE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 5122

Intégration des salariés

CONSIDÉRANT la négociation pour le renouvellement de la convention collective échue depuis le 1^{er} janvier 2024 ;

CONSIDÉRANT le certificat d'accréditation du SCFP 5122 qui indique que le SCFP représente tous les salariés à l'emploi de la municipalité de Saint-Fulgence ;

CONSIDÉRANT qu'il est interdit de négocier l'exclusion des salariés du certificat d'accréditation ;

CONSIDÉRANT les demandes à l'employeur dans le dépôt syndical lors de la négociation de la convention collective ;

CONSIDÉRANT l'entente survenue entre les parties afin d'inclure les **salariés** à la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2- [REDACTED] occupe la fonction d'ajointe aux communications dans l'unité d'accréditation deux (2) jours par semaine. Son statut est celui **de salarié** régulier à temps partiel, selon l'article 6.03 l'employé, bénéficie de tous les avantages prévus à la présente convention au prorata du temps travaillé.

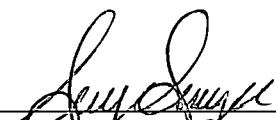
Les parties conviennent que si elle quitte son emploi, le travail sera de nouveau effectué par un **salarié** non syndiqué de la société de développement de l'Anse aux foins.

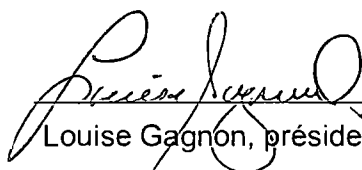
- 3- [REDACTED] qui occupe la fonction d'adjointe administrative est intégrée à la convention collective et bénéficie de l'ensemble des conditions de travail. Son statut est celui de **salarié** régulier à temps plein, selon l'Article 6.02.


EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Saint-Fulgence, ce 30^e jour du mois de octobre 2024.

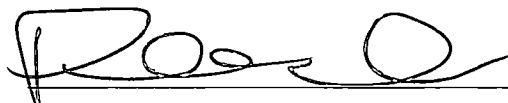
Municipalité de Saint-Fulgence

**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 5122**


Serge Lemyre, maire


Louise Gagnon, présidente


Jimmy Tremblay, directeur général


Philippe Gagnon, vice-président

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO #2024-02

entre

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FULGENCE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 5122

Heures garanties

CONSIDÉRANT la négociation pour le renouvellement de la convention collective échu depuis le 1^{er} janvier 2024 ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de garantir une prestation de travail pour deux **salariés** ;

CONSIDÉRANT l'entente survenue entre les parties pour le renouvellement de la convention collective.


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

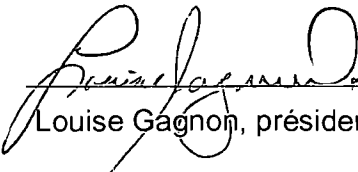
- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2- L'Employeur garanti une prestation de travail d'au minimum de huit (8) mois à [REDACTED] dans la fonction de journalier.
- 3- L'Employeur garanti une prestation de travail d'au minimum de quatre (4) mois à [REDACTED] dans la fonction de préposé aux loisirs.

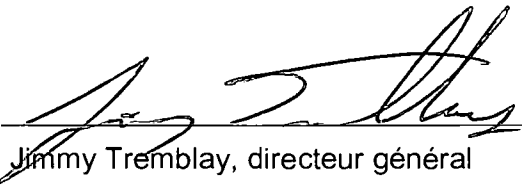
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Saint-Fulgence, ce 30^e jour du mois de octobre 2024.


Municipalité de Saint-Fulgence

**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 5122**


Serge Lemyre, maire


Louise Gagnon, présidente


Jimmy Tremblay, directeur général


Philippe Gagnon, vice-président

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO #2024-03

entre

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FULGENCE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 5122

Déneigement à l'interne

CONSIDÉRANT la négociation pour le renouvellement de la convention collective échu depuis le 1^{er} janvier 2024 ;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties lors du renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT que le conseil de ville de la municipalité doit décider de débiter le projet pilote de déneigement ou d'une partie du déneigement ;

CONSIDÉRANT l'entente survenue entre les parties pour le renouvellement de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
- 2- D'engager un chauffeur régulier à temps complet. Cette fonction sera polyvalente et travaillera aux travaux publics l'été et au déneigement en hiver.
Le salarié doit détenir des compétences mécaniques afin de faire l'entretien des véhicules et de l'équipement.
- 3- L'Employeur doit engager des conducteurs temporaires ou saisonniers.
L'employeur doit d'abord effectuer le processus interne d'affichage prévu à l'article 12 de la convention collective, à défaut d'une candidature à l'interne,


l'Employeur peut utiliser l'article 28.03 et offrir les services à forfait. Après entente avec le syndicat, en cas de bris mécanique de la machinerie, d'un départ des **salariés** affectés au déneigement ou d'une absence maladie à long terme, celui-ci peut octroyer le travail à l'externe.

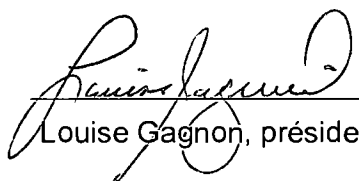
- 4- Advenant que le conseil de ville décide de débiter le projet pilote, les parties devront en négocier les conditions de travail.

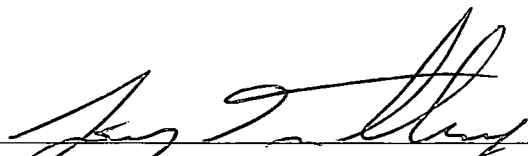
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Saint-Fulgence, ce 30^e jour du mois de octobre 2024.

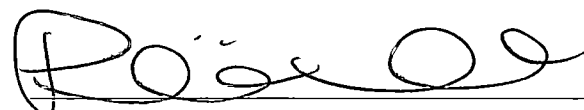
Municipalité de Saint-Fulgence

**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 5122**


Serge Lemyre, maire


Louise Gagnon, présidente


Jimmy Tremblay, directeur général


Philippe Gagnon, vice-président

21:14:2024 11:17