

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-1797

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-4386

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-FRANÇOIS-DE-SALES 535, RUE PRINCIPALE, SAINT-FRANÇOIS-DE-SALES QC G0W 1M0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5162 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 SAGUENAY QC G7S 5T1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2025-03-19 Date dépôt : 2025-04-09	Nombre de salariés visés : 8	Date début : 2025-03-19 Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Inclut l'entente N° 2025-1 : Accommodement - [REDACTED] - horaire de 37 heures par semaine.

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2025-04-10
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-FRANÇOIS-DE-SALES

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5162**

2024-2029

MUNICIPALITÉ
de
F Saint-
François
de-Sales

SCFP 
Syndicat canadien de 
la fonction publique **FTQ**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
ARTICLE 3	JURIDICTION.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	6
ARTICLE 7	GRIEF ET ARBITRAGE	7
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	8
ARTICLE 9	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	9
ARTICLE 10	AFFICHAGE DE POSTE.....	10
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....	10
ARTICLE 12	UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 13	SALAIRES ET CLASSIFICATION	12
ARTICLE 14	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	14
ARTICLE 16	RAPPEL AU TRAVAIL.....	15
ARTICLE 17	PRIME ET ALLOCATION.....	15
ARTICLE 18	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	15
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES.....	16
ARTICLE 20	SANTÉ-SÉCURITÉ.....	17
ARTICLE 21	CONGÉS PERSONNELS	18
ARTICLE 22	CONGÉS SOCIAUX	18
ARTICLE 23	ASSURANCE COLLECTIVE	19
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE.....	19

ARTICLE 25	CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	20
ARTICLE 26	CONGÉ SANS SOLDE.....	20
ARTICLE 27	TRAVAIL À FORFAIT	21
ARTICLE 28	FORMATION	21
ARTICLE 29	PROJETS GOUVERNEMENTAUX ET FUSION	21
ARTICLE 30	DIVERS.....	21
ARTICLE 31	DURÉE.....	21
SIGNATURE	22
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ	23
ANNEXE B	SALAIRES	24
LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-01		25

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans les conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des **salariés**, d'assurer d'une part un rendement de travail loyal et efficient, la protection de la propriété et d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses **salariés** régis par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses **salariés** visés par le certificat d'accréditation.
- 2.02 Une entente dérogeant à une disposition de la convention n'est valide que lorsque confirmée par écrit par les parties.
- 2.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 3 JURIDICTION

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les **salariés** régis par l'accréditation émise par le la Commission des relations du travail en date du 19 juin 2013 (dossier AQ-2001-4386) sous le libellé : « tous les salariés au sens du Code du Travail œuvrant pour la Municipalité de Saint-François-de-Sales » à l'exception des pompiers volontaires.

Toutefois, les personnes et les fonctions apparaissant ci-dessous ne sont pas assujetties aux dispositions de la présente convention collective de travail :

- a) Les **salariés** embauchés en vertu des programmes gouvernementaux ;
- b) Le personnel électoral embauché dans le cadre de la Loi sur les élections et référendums dans les municipalités ;
- c) Les stagiaires embauchés ou bénéficiant d'un programme d'étude ;

- d) Les étudiants ;
 - e) Les **salariés** effectuant des travaux communautaires suite à une décision judiciaire.
- 3.02 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer normalement le travail d'un **salarié** régi par la présente convention, sauf aux fins de formation, en cas d'urgence, pour des interventions ponctuelles, pour de courtes périodes de temps, pour assister un **salarié**, au cas d'absence d'un **salarié** ou pour être disponible.
- 3.03 Lors de l'embauche d'un **salarié**, l'Employeur transmet au Syndicat copie du feuillet d'engagement sur lequel on retrouve, entre autres, le nom, le statut du **salarié** et le titre de fonction.
- 3.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par année, en janvier, une liste d'ancienneté des **salariés**. Cette liste comprend la date d'embauche, l'ancienneté, la fonction et le statut.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

4.01 **Employeur :**

Désigne la municipalité de Saint-François-de-Sales

4.02 **Syndicat :**

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5162.

4.03 **Salarié régulier à temps plein :**

Signifie et comprend tous et seulement les **salariés** requis au fonctionnement normal des activités de l'Employeur qui ont complété la période d'essai à ce titre et qui effectuent une semaine normale de travail prévue à l'article 14.

4.04 **Salarié régulier à temps partiel :**

Signifie tout **salarié** requis au fonctionnement normal des activités de l'Employeur 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 la période d'essai.

4.05 **Salarié saisonnier**

Signifie le salarié qui est embauché pour un emploi saisonnier et pour effectuer du travail requis au fonctionnement normal et ordinaire des activités de l'Employeur pourvu que ledit salarié travaille moins de neuf

(9) mois consécutifs par année. Il peut avoir un horaire à temps plein ou à temps partiel.

Lors de sa première saison, un salarié saisonnier doit avoir été évalué et connaître les résultats de cette évaluation par l'Employeur. Cette évaluation satisfaisante lui permet de voir apparaître son nom sur la liste de rappel des salariés saisonniers. Au moment de l'intégration, les salariés sont réputés satisfaire aux exigences de l'emploi. À la saison suivante, le rappel au travail est effectué par ancienneté à l'aide des listes de rappel applicables.

Le salarié saisonnier bénéficie des avantages prévus à la convention collective, au prorata des heures travaillées.

4.06 Salarié temporaire :

Signifie et comprend tout **salarié** embauché pour :

- a) Remplacer un **salarié** régulier absent ;
- b) Palier à un surcroît temporaire de travail ;
- c) Répondre à des travaux de nature irrégulière ;

Le **salarié** temporaire n'est pas assujéti à la convention collective sauf en ce qui a trait au salaire de la fonction pour laquelle il est embauché, du prélèvement de la cotisation syndicale et au paiement des jours chômés et payés à la condition d'avoir travaillé dix (10) jours précédant ce congé et aux vacances selon l'article 19.08.

4.07 Période d'essai :

Signifie et comprend une période de **mille quarante (1 040)** heures de travail pour les **salariés** cols bleus et de **neuf cent dix (910)** heures pour les **salariés** cols blancs suite à l'obtention d'un poste régulier.

4.08 Service continu :

Période pendant laquelle le lien d'emploi est maintenu même si le travail est interrompu.

4.09 Col blanc :

Tout **salarié** affecté à des tâches **principalement de bureau** appartenant à la municipalité de Saint-François-de-Sales.

4.10 Col bleu :

Tout **salarié** affecté aux travaux **manuels** et autres travaux du même genre nécessités par les activités municipales.

4.11 Étudiant :

Tout **salarié** affecté à **des tâches spécifiques** et qui est inscrit dans une institution scolaire à temps complet selon les normes du **ministère de l'Éducation (MEQ)** dans l'année d'embauche.

4.12 Mesures administratives

Mesures correctrices prises par l'Employeur lorsqu'un salarié a eu un manquement involontaire à titre d'exemple, une performance au travail insuffisante ou une incapacité à fournir la prestation de travail.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout **salarié** membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout **salarié** qui le deviendra pendant la durée de ladite convention doit demeurer en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.

5.02 L'Employeur s'engage à déduire à toutes les paies de chaque **salarié** régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, toutes les premières semaines de chaque mois.

5.03 Le Syndicat, sur autorisation préalable du directeur général, a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les tableaux d'affichage aménagés par l'Employeur aux endroits suivants :

- Aux travaux publics ;
- À l'édifice municipal.

ARTICLE 6 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 À l'occasion de toute phase de la négociation d'une convention collective, deux (2) représentants du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement après avoir fait une demande préalable auprès du directeur général, lequel peut refuser pour des motifs valables.

6.02 Un membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès et des stages d'études requérant une ou des absences est autorisé à quitter **son** travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il produise à

cet effet, cinq (5) jours ouvrables avant son départ, une demande écrite au directeur général de la municipalité, lequel peut refuser pour des motifs valables ou pour des besoins opérationnels.

- 6.03 Le Syndicat et tous ses membres auront droit, pour un congé précité à l'article 6.02, à trois (3) jours ouvrables avec solde par année, lesquels sont non cumulatifs.
- 6.04 Le conseiller syndical se voit accorder l'entrée libre au lieu et place d'affaires de l'Employeur afin de pouvoir s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce, en tout temps, sans toutefois perturber les opérations de la Municipalité.
- 6.05 L'Employeur fournit gratuitement au Syndicat un local, de façon ponctuelle, dans l'un de ses édifices municipaux à la condition que la demande soit faite au directeur général dans un délai raisonnable et selon la disponibilité des locaux.
- 6.06 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit des noms des représentants choisis qui composent le comité exécutif du Syndicat.

ARTICLE 7 GRIEF ET ARBITRAGE

- 7.01 a) À l'occasion d'enquête, de dépôt ou de règlement de grief, un officier du Syndicat et le ou les plaignants peuvent s'absenter du travail sans perte de traitement, après avoir effectué une demande au directeur général.
- b) À l'occasion d'arbitrage de grief, un officier du Syndicat, le ou les plaignants et les témoins sont libérés sans perte de traitement pour l'audition de la cause, après avoir effectué une demande au directeur général.
- c) Les libérations doivent s'effectuer de manière à perturber le moins possible les opérations de l'Employeur.
- 7.02 Le salarié ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 7.03 D'un commun accord, les parties peuvent modifier le libellé d'un grief.
- 7.04 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.
- 7.05 À partir de ce moment, l'Employeur peut convoquer et réunir le comité de CRT pour en discuter.
- 7.06 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.

- 7.07 Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les renseignements pertinents au grief, qui se trouve dans le dossier du ou des salariés concernés.
- 7.08 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.
- La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
- 7.09 Aucun cas ne peut être porté à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées à la procédure de grief.
- 7.10 L'arbitre ainsi nommé a le mandat d'entendre le grief et de rendre toute décision selon les pouvoirs conférés par le Code du travail sans cependant modifier ou ajouter à la convention collective liant les parties.
- 7.11 L'arbitre rend sa décision dans les soixante (60) jours suivant l'audition du grief.
- 7.12 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payables à 50 % par chacune des parties.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Lorsque l'Employeur décide de **covoquer ou** d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative à un **salarié**, ce dernier doit aviser par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, le **salarié** concerné de son intention en indiquant **l'heure, l'endroit et les motifs ayant donné naissance à la rencontre. Le salarié doit être accompagné d'un officier du Syndicat lors de ladite rencontre.**
- 8.02 Toute mesure disciplinaire doit être faite sous forme écrite, contenir les motifs et être transmise personnellement en présence d'une ou d'un représentant du Syndicat à qui on remet également copie de la mesure imposée.
- Toute mesure disciplinaire doit être **effective pour le salarié** dans la semaine de la réception de l'avis écrit prévu, à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de **celui-ci** et est considérée comme ayant été servie.
- 8.03 Tout **salarié** qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure du grief.
- 8.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'encontre d'un **salarié** après un délai supérieur à douze (12) mois.

ARTICLE 9 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

9.01 Composition

Le Comité de relations de travail (CRT) est formé paritairement d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat de deux (2) représentants de l'Employeur, dont la personne présidente du Syndicat et le directeur général de l'Employeur sont membres d'office, lesquels peuvent être remplacés au besoin, par une personne qu'ils délèguent.

9.02 Personne-ressource

À la demande d'une des parties, une personne-ressource peut participer à une réunion du Comité de relations de travail (CRT).

9.03 Mandats généraux

Les mandats généraux du comité sont les suivants :

- Discuter et tenter de régler toute plainte ou tout grief non réglé tel que prévu aux articles 7 et suivants ;
- Discuter de toute question qui relève de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ou de tout autre sujet ;
- Conclure toute entente sur toute disposition particulière, générale ou différente de la présente convention ;
- Discuter de toute question relevant du domaine de la santé et sécurité au travail ;
- Discuter de tout problème qui peut survenir entre l'Employeur et le Syndicat ou les **salariés**.

9.04 Santé et sécurité au travail

Dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, les mandats du comité sont les suivants :

- Formuler des recommandations relatives aux mesures à prendre pour assurer des conditions de travail qui respectent la sécurité, la santé et l'intégrité physique des **salariés** ;
- Recevoir les suggestions et les plaintes des **salariés** à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre dans les plus brefs délais ;
- Recommander les moyens et équipements de protection individuels qui sont les mieux adaptés aux besoins des **salariés** ;
- Recevoir copie des actes d'accident et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre des recommandations appropriées à l'Employeur.

9.05 Rencontre

Le Comité de relations de travail (CRT) se rencontre au besoin, à une date convenue entre les parties. L'une ou l'autre des parties peut demander une réunion spéciale lorsque requis. Les parties conviennent de tenir un minimum de quatre (4) rencontres par année. Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement lors de ces réunions.

Les parties doivent se transmettre mutuellement les sujets à discuter au moins cinq (5) jours avant la rencontre. Si aucun avis n'est transmis, la réunion n'a pas lieu.

Le Comité dresse un procès-verbal à la suite de chaque réunion, lequel est signé par chacune des parties dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre. **Le procès-verbal est produit en alternance par chacune des parties.**

9.06 **Information**

Sauf entente contraire entre les parties, les discussions tenues en Comité de relations de travail (CRT) ne sont pas confidentielles.

ARTICLE 10 AFFICHAGE DE POSTE

10.01 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.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 Aux fins d'application de la convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale du service à l'Employeur en années, mois et jours, sur une base horaire de trente-cinq (35) ou quarante (40) heures, selon le cas.

11.02 Le lien d'emploi est considéré rompu dans les cas suivants :

- a) Départ volontaire ;
- b) Congédiement ;
- c) Mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois ;

- d) S'il il est absent pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail et maladie professionnelle, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois, mais pouvant être prolongée à trente-six (36) mois, à la condition dans ce cas, que le **salarié** fournisse à l'Employeur, dans les trente (30) jours précédant la fin de la période de vingt-quatre (24) mois, un certificat de son médecin traitant attestant qu'il devrait reprendre normalement ses fonctions dans les prochains douze (12) mois avec la capacité physique et mentale pour les exécuter.
 - e) Si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, alors qu'elle ou qu'il est mis à pied pour manque de travail ou absence de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable.
- 11.03 L'annexe « A » constitue la liste d'ancienneté de tous les **salariés** réguliers à temps plein ou temporaire au service de l'Employeur.
- 11.04 L'Employeurs'engage à mettre à jour et à afficher à un endroit en vue, au début de chaque année, ladite liste d'ancienneté.

ARTICLE 12 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ

- 12.01 Dans tout cas de poste vacant régi par la convention collective de travail, si l'Employeur décide de le combler, ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, l'Employeur doit afficher sur les tableaux d'affichage un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre une copie au Syndicat. Les **salariés** intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question auprès du directeur général.

Tout processus de comblement se fera en respectant les étapes suivantes

Tout remplacement d'une absence de plus de six (6) mois, d'un poste vacant ou d'un nouveau poste s'effectue en respectant l'ordre suivant sous réserve que le **salarié** rencontre les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis :

- a) **Salarié** régulier à temps plein par ordre d'ancienneté ;
- b) **Salarié** régulier à temps plein d'un autre service par ordre d'ancienneté qui rencontre les exigences normales du poste ;
- c) **Salarié** régulier à temps partiel par ordre d'ancienneté de tout service et qui rencontre les exigences normales du poste ;
- d) L'embauche d'une personne externe qui rencontre les exigences normales du poste ;

- 12.02 Dans tous les cas de mise à pied ou 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 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit du **salarié** à une promotion ou permutation ultérieure à la suite d'affichage.
- 12.04 Dans tout cas de promotion ou mutation, l'Employeur accorde la préférence au **salarié** qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir avec compétence les exigences normales du poste concerné.
- 12.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un **salarié** ne veut ou ne peut conserver la promotion qu'il a eue, ce dernier a le droit, dans un délai ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours, de retourner à sa fonction antérieure. L'Employeur conserve aussi le droit de retourner dans ce délai en tout temps, le **salarié** à sa fonction antérieure, avec tous ses droits s'il ne peut remplir les exigences normales de la fonction.
- 12.06 Un **salarié**, faisant partie de l'unité de négociations qui est appelé à occuper, au sein de l'Employeur, un emploi hors de cette unité, conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant une période de douze (12) mois. Après cette période, il perd son ancienneté au sein de l'unité de négociations.
- 12.07 Les **salariés** à l'emploi de la municipalité lors de la signature de la présente convention collective sont réputés satisfaire aux exigences et détenir la compétence pour la fonction qui leur est attribuée selon l'annexe A.

ARTICLE 13 SALAIRES ET CLASSIFICATION

- 13.01 Les salaires et classifications sont ceux apparaissant à l'annexe B.
- 13.02 Les salaires sont versés au plus tard chaque mercredi.
- 13.03 **À chaque paye, l'employeur doit remettre aux salariés un relevé de paye.**

Les détails apparaissant sur le relevé de paie sont les suivants :

- **le nom de l'Employeur**
- **le nom du salarié**
- **le titre de l'emploi**
- **la période de travail qui correspond au paiement**
- **la date du paiement**
- **le nombre d'heures payées au taux normal**
- **le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'applique**

- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
- le taux du salaire
- le montant du salaire brut
- la nature et le montant des déductions perçues
- le montant du salaire net

ARTICLE 14 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine normale de travail des **salariés** cols blancs est de trente-cinq (35) heures étalées du lundi au vendredi midi, selon un horaire établi par l'Employeur, lequel doit être à l'intérieur de la plage horaire suivante :

Lundi au jeudi : 7 h30 à 12h00 – 12h30 à 16h30

Vendredi : 7h00 à 13h00

Malgré ce qui est prévu précédemment, l'horaire et la semaine normale de travail des cols blancs peut être modifié après entente écrite entre les parties.

14.02 La semaine normale de travail des **salariés** cols bleus est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi, selon un horaire établi par l'Employeur.

14.03 Nonobstant l'horaire prévu à 14.01, les **salariés** pourront être soumis à un horaire variable, lequel nécessitera une entente entre le Syndicat et l'Employeur.

14.04 L'horaire de la responsable camping est quarante (40) heures réparties du lundi au dimanche, selon un horaire établi par l'Employeur en tenant compte des modalités suivantes :

La saison doit débuter au plus tard, le 1^{er} mai et se terminer au plus tôt le 30 septembre.

Cet horaire doit inclure deux (2) journées consécutives de congés, une semaine sur deux, et, une fois par mois, une fin de semaine de congé.

Pour le journalier du camping l'horaire s'établit dans les modalités de l'horaire des cols bleus.

Lundi au vendredi : 8 h à 12 h – 13 h à 17 h

14.05 Une pause repos de quinze (15) minutes sur les lieux de travail allouée par demi-journée de travail sera accordée à chaque **salarié**.

14.06 a) L'horaire du brigadier scolaire est :

Du lundi au vendredi

4 sorties totalisant 4 heures/jour pour un maximum de 20 heures par semaine.

Aux fins de rémunération, la semaine normale de travail du brigadier est de vingt (20) heures par semaine.

- b) L'horaire de travail est établi par l'Employeur et fixé selon les besoins des écoles desservies.**
- c) En début d'année scolaire, l'Employeur remet à chaque salarié une copie du calendrier scolaire.**
- d) L'Employeur informe les salariés dans les meilleurs délais des dates auxquelles sont établies les journées pédagogiques flottantes et les journées tempêtes par les écoles desservies.**
- e) Les salariés seront rémunérés lors des journées tempête, mais par lors des journées pédagogiques et flottantes.**
- f) Le salarié qui est dans l'impossibilité de se présenter à son poste peut se faire remplacer, par ordre d'ancienneté, parmi les salariés surnuméraires inscrits sur la liste des remplaçants. Le salarié est responsable de son remplacement et s'il ne trouve personne, il communique avec son supérieur. Exceptionnellement, et à défaut de remplaçant, les salariés des travaux publics assureront la traverse des élèves.**

Le remplacement se fait pour la journée complète.

14.07 L'horaire de travail de responsable de la patinoire sera remis 5 jours à l'avance. Cependant des modifications peuvent y être apportées hors de ce délai si les parties y consentent.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 a) Tout travail requis, autorisé par écrit, par le supérieur immédiat et effectué en dehors ou après l'horaire normal de travail, soit trente-cinq (35) heures pour les cols blancs, temporaires, auxiliaire et à l'essai, ou de quarante (40) heures pour les cols bleus, temporaires, auxiliaires et à l'essai, est rémunéré au taux et demi (1 ½) du salaire horaire concerné.

Malgré le présent article, le **salarié** qui n'a pas complété la semaine de travail de quarante (40) ou trente-cinq (35) heures est rémunéré au taux régulier jusqu'à concurrence de quarante (40) ou trente-cinq (35) heures.

- b) Le **salarié** qui le désire peut choisir d'accumuler en congé compensatoire le temps supplémentaire effectué à raison d'une heure et demie par heure travaillée, un maximum de quatre-vingts (80) ou soixante-dix (70) heures peuvent être accumulées pendant l'année.

Les congés se prennent après entente avec le directeur général.

- c) Les heures de congé compensatoires non utilisées le 31 décembre sont reportées à l'année suivante.

ARTICLE 16 RAPPEL AU TRAVAIL

- 16.01 Le **salarié** appelé, par son supérieur immédiat alors qu'il a quitté son travail, à faire du travail supplémentaire reçoit le paiement minimum de trois (3) heures de salaire au taux supplémentaire.

ARTICLE 17 PRIME ET ALLOCATION

- 17.01 Le **salarié** qui doit utiliser son véhicule personnel dans l'exécution de ses fonctions reçoit une compensation selon la politique de la municipalité.

- 17.02** Tout **salarié** désigné par l'Employeur pour être disponible en dehors des heures normales de travail recevra une prime de **200 \$** par semaine. **Cette prime est indexée selon le même taux annuel que les salaires.**

- 17.03 Le **salarié** en disponibilité un jour de congé chômé et payé peut reporter ce congé à sa banque.

- 17.04** Le **salarié requis par l'Employeur d'agir à titre de chef d'équipe reçoit une prime horaire équivalente à 2,00 \$ de l'heure.**

Cette prime est versée automatiquement lorsque les deux (2) salariés des travaux publics travaillent. Elle s'applique pour une semaine complète de travail et elle est maintenue lors d'une absence prévue à la convention collective.

ARTICLE 18 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 18.01 Les jours suivants sont considérés comme étant chômés et payés au **salarié** à son taux de salaire régulier :

- Jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête des Patriotes

- Saint-Jean-Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de grâce
 - Jour du Souvenir
 - La veille de Noël
 - Noël
 - Le lendemain de Noël
 - La veille du jour de l'An
- 18.02 Si l'un des jours chômés et payés survient un samedi, il est avancé au vendredi précédant le jour chômé et payé et s'il survient un dimanche, il est déplacé au lundi suivant le jour chômé et payé, et ce, à moins d'entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur.
- 18.03 Si l'un des jours chômés et payés survient lors d'une journée de vacances, il est reporté à un autre moment convenu avec le directeur général.
- 18.04 Tout **salarie** requis de travailler un jour chômé et payé est rémunéré au taux simple de son salaire régulier et son congé est reporté à une date ultérieure après entente entre les parties.
- 18.05 L'Employeur cesse ses activités entre la fête de Noël et le jour de l'An de chaque année. Les **salarie**s touchés par cette fermeture doivent utiliser leur banque de temps compensable ou leur banque de congés pour compenser les jours de fermeture.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

- 19.01 Tout **salarie** régulier qui justifie de moins de douze (12) mois de service continu a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 19.02 Tout **salarie** régulier qui justifie d'un (1) à deux (2) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées.
- 19.03 Tout **salarie** régulier qui justifie de plus de trois (3) à quatre (4) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées.
- 19.04 Tout **salarie** régulier qui justifie de plus de cinq (5) à neuf (9) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées.
- 19.05 Tout **salarie** régulier qui justifie de plus de dix (10) à dix-sept (17) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées.
- 19.06 Tout **salarie** régulier qui justifie de plus de dix-huit (18) ans de service continu a droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées.

- 19.07 La période de référence servant au calcul de l'indemnité de vacances s'établit du 1^{er} janvier au 30 décembre de l'année précédant la prise des vacances.
- 19.08 Le **salarié** temporaire peut se faire verser son indemnité de vacances sur sa paie hebdomadaire chaque semaine où il travaille en remplacement de l'accumulation de vacances au taux prévu ci-dessous :
- 19.09 Le **salarié** temporaire a droit :
- a) à deux (2) semaines de vacances au taux de quatre pour cent (4 %) de son salaire gagné lorsqu'il justifie moins de cinq (5) ans de service continu ;
 - b) à trois (3) semaines de vacances au taux de six pour cent (6 %) de son salaire gagné lorsqu'il justifie plus de cinq (5) ans de service continu ;
 - c) à quatre (4) semaines de vacances au taux de huit pour cent (8 %) de son salaire gagné lorsqu'il justifie plus de dix (10) ans de service continu ;
- 19.10 L'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les **salariés** et de leur ancienneté.
- Les vacances sont **octroyées** en tenant compte de l'ordre d'ancienneté, du choix des **salariés** et du fait que les opérations de la municipalité doivent se poursuivre de façon acceptable sans qu'il soit nécessaire d'embaucher du personnel supplémentaire.
- 19.11 Les **salariés** doivent choisir leurs vacances avant le 15 avril de chaque année. Au plus tard le 15 mai, l'Employeur affiche la liste définitive des vacances des **salariés**.
- 19.12 Malgré ce qui précède, un **salarié** peut modifier son choix de vacances, à la condition que cela n'ait pas pour effet d'affecter le choix d'un autre **salarié** et que l'Employeur y consente.
- 19.13 Sous réserve de l'article 19.12, le **salarié** prend ses vacances en semaines consécutives ou non consécutives.

ARTICLE 20 SANTÉ-SÉCURITÉ

- 20.01 L'Employeur fournit aux **salariés** affectés aux travaux extérieurs, sans aucuns frais, tous les équipements requis suivants pour les protéger et les remplace sur remise de l'item inutilisable par usure ou détérioration. Les équipements fournis demeurent la propriété de l'Employeur.
- Botte de sécurité
 - Couvre-botte en caoutchouc
 - Habit de motoneige ou manteau

- Survêtement « overall »
- Chapeau de sécurité
- Mitaines ou gants
- Habit de pluie
- Lunettes de sécurité ajustées au besoin, minimum trois (3) ans.
- Harnais de sécurité individuel
- Vêtements de travail pour les **salariés** cols bleus réguliers à chaque année
 - o Trois (3) pantalons
 - o Trois (3) chemises à manches courtes et à manches longues
 - o Trois (3) T-shirts
- Vêtements de travail pour les **salariés** du camping à chaque année
 - o Deux (2) gilets de type polo identifiés

Le **salarié** occupant la fonction de brigadier aura droit aux équipements suivants :

- Habit de motoneige
- Mitaines
- Couvre-chef

- 20.02 L'Employeurs'engage à respecter toutes les lois en vigueur relatives à la santé et la sécurité au travail et à maintenir des lieux, méthodes et équipement de travail propres à protéger la santé et la sécurité des **salariés**.
- 20.03 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la santé des **salariés**.
- 20.04 Le **salarié** doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité, son intégrité physique et celle des autres personnes sur les lieux du travail ou à proximité.

ARTICLE 21 CONGÉS PERSONNELS

- 21.01 Il est accordé à chaque **salarié** régulier à temps plein **onze (11) jours** de congés **personnels**. Ces journées sont créditées au début de chaque année et sont non cumulatives. **Cependant, le solde de jours de congé non utilisés dans l'année est monnayable pour un maximum de trois (3) jours.**
- 21.02 Le **salarié** régulier à temps partiel a droit à l'utilisation de congés **personnels** au prorata des jours qu'il a travaillés l'année précédente par rapport à un **salarié** régulier à temps plein.

ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX

- 22.01 Tout **salarié** régulier à temps plein et à temps partiel a droit à un congé payé dans les cas suivants :

- a) Son mariage : trois (3) jours ouvrables ;
 - b) Mariage d'un enfant, du père ou de la mère : le jour de l'événement ou le lendemain ;
 - c) Décès du conjoint ou d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou d'un petit enfant : cinq (5) jours ouvrables à compter de l'événement ;
 - d) Décès du père, de la mère, frère, sœur, belle-sœur, beau-frère, beau-père ou belle-mère, grands-parents, petits enfants : trois (3) jours ouvrables entre le décès et les funérailles ;
 - e) Naissance d'un enfant ou adoption légale : trois (3) jours ouvrables ;
 - f) Pour les paragraphes c) et d), les jours de congé permis peuvent être reportés à un autre moment entendu avec le directeur général dans des cas hors du contrôle du **salarié** qui retarde les obsèques funèbres, tels : autopsie, inhumation retardée, décès hors de la province, etc.
- 22.02 Si l'événement se produit à plus de deux cents kilomètres (200 km) du lieu de résidence du **salarié**, celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de congé.
- 22.03 Une personne salariée peut s'absenter, sans salaire, jusqu'à 104 semaines dans le cas du décès de son enfant mineur, suite de la disparition de son enfant mineur, dans le cas du suicide de son conjoint ou sa conjointe, de son père, de sa mère ou de son enfant majeur ou si la conjointe, le conjoint ou l'enfant majeur de la personne salariée décède à la suite d'un acte criminel.
- 22.04 Le **salarié** appelé comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie se voit accorder un congé sans solde pour exercer ces fonctions.

ARTICLE 23 ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 L'Employeur s'engage à maintenir le régime d'assurance collective actuellement en vigueur pour toute la durée de la présente convention et son renouvellement.
- 23.02 L'Employeur paie cinquante pour cent (50 %) des coûts associés aux assurances collectives

ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE

- 24.01 L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite actuellement en vigueur pour toute la durée de la présente convention et son renouvellement.

ARTICLE 25 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

25.01 Les dispositions de la Loi et des règlements adoptés en vertu de la *Loi sur les normes du travail* sont applicables à la présente convention en ce qui concerne les congés de maternité et parentaux.

ARTICLE 26 CONGÉ SANS SOLDE

26.01 L'Employeur peut accorder au **salarie** qui en fait la demande un congé autorisé sans solde pour une durée déterminée après entente entre l'Employeur, le Syndicat et le **salarie** concerné. En plus de l'entente mentionnée ci-haut, les modalités d'application d'un tel congé sont les suivantes :

- a) Pour la durée de son congé, le **salarie** peut choisir de continuer de contribuer au régime d'assurance collective selon les modalités prévues à la convention collective et selon la politique de l'assureur.
- b) Les vacances, congés de maladie et autres bénéfices similaires prévus à la convention sont réduits proportionnellement à la durée de ce congé.
- c) Le **salarie** peut reporter dans l'année suivant son retour au travail l'équivalent des vacances qui ont été retranchées.
- d) Au cours de ce congé, le **salarie** n'a pas droit aux bénéfices des jours chômés et payés.
- e) À l'intérieur de ce même congé, le **salarie** peut diminuer celui-ci moyennant un préavis écrit de vingt (20) jours adressé à l'Employeur.
- f) À l'expiration du congé sans solde, le **salarie** reprend le poste qu'il détenait à son départ ou un poste équivalent. Le **salarie** qui ne se présente pas au travail à l'expiration de ce congé sans solde est réputé avoir remis sa démission.
- g) Le **salarie** ne cumule pas d'ancienneté pour toute la durée de ce congé

26.02 Le **salarie** qui désire retourner aux études obtient un congé spécial sans solde. La durée doit être convenue avec l'Employeur si supérieure à un (1) an. Le **salarie** peut s'entendre avec l'Employeur des possibilités de retour au travail entre le début et la fin du congé. Les dispositions prévues à l'article 26.01 s'appliquent à ce congé.

ARTICLE 27 TRAVAIL À FORFAIT

27.01 Le travail à forfait est permis par la Municipalité dans la mesure où elle ne peut entraîner de congédiement de mis à pied ou de non-rappel au travail d'un **salarié** qui normalement exécute le travail ainsi donné à forfait.

ARTICLE 28 FORMATION

28.01 Lors de l'implantation de nouveaux systèmes ou logiciels, l'Employeur s'engage à donner la formation nécessaire sur le temps de travail aux **salariés** concernés (Excel, Word, etc.).

ARTICLE 29 PROJETS GOUVERNEMENTAUX ET FUSION

29.01 Lorsque l'Employeur bénéficie d'une aide financière au programme de subventions des gouvernements provincial ou fédéral où l'utilisation des **salariés** syndiqués n'est pas subventionnée, l'Employeur n'a pas l'obligation de maintenir la sécurité d'emploi durant la durée de tels travaux lorsque ceux-ci ne sont normalement pas exécutés par les **salariés** syndiqués.

29.02 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la municipalité, le **salarié** régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et le **salarié** sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Municipalité. La municipalité convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 30 DIVERS

30.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 31 DURÉE

31.01 La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa **signature** pour se terminer le 31 décembre **2029**.

Les nouveaux salaires entreront en vigueur au moment de la confirmation de l'entente de principe, soit le 13 septembre 2024.

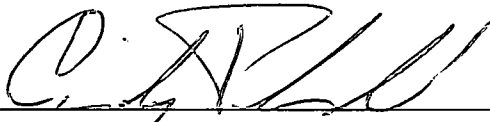
31.02 Cette convention demeurera en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement.

SIGNATURE


EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Saint-François-de-Sales, ce 19^e jour du mois de mars 2025.

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-FRANÇOIS-
DE-SALES**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5162**



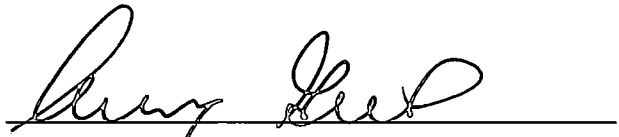
Cindy Plourde
maïresse



Joannie Girard,
présidente



Bernard Déraps,
directeur général / greffier-trésorier



Anny Gilbert
conseillère syndicale

ANNEXE A

<u>LISTE D'ANCIENNETÉ</u>		
RÉGULIER (TEMPS PARTIEL ET TEMPS COMPLET)	POSTE	DATE D'EMBAUCHE
	Adjointe administrative	2023-05-01
	Animateur du milieu, volet développement communautaire	2024-08-20
	Brigadière scolaire	2014-10-14
	Journalier spécialisé aux travaux publics	2024-09-16

SALARIÉ SAISONNIER	POSTE	DATE D'EMBAUCHE
	Journalier au camping	2022-05-24
	Journalier spécialisé en aménagement et en entretien	2024-09-16

SALARIÉ TEMPORAIRE	POSTE	DATE D'EMBAUCHE
	Brigadière scolaire	2021-09-29
	Journalier spécialisé en aménagement et en entretien	2006-05-29

ANNEXE B

SALAIRES

TITRE	Signature 2024	2025	2026	2027	2028	2029
Adjointe administrative	30,50 \$	Augmentation salariale de IPC Minimum 2,5 %, maximum 3,5 %				
Agente de développement	27,00 \$					
Animateur du milieu, volet développement communautaire	27,00 \$					
Journalier spécialisé aux travaux publics	30,00 \$					
Journalier spécialisé en aménagement et entretien	30,00 \$					
Responsable du camping	25,00 \$					
Journalier au camping	25,00 \$					
Responsable patinoire	19,00 \$					
Brigadier scolaire	19,00 \$					

Échelle salariale			
1 an	2 ans	3 ans	4 ans
85 %	90 %	95 %	100 %

Tout nouveau **salarié** reçoit la première année 85 % du salaire de la fonction et progresse annuellement par la suite jusqu'à ce qu'il **atteigne** 100 % du salaire. Toutefois, lorsque l'Employeur procède à une nouvelle embauche pour fins de progression dans les échelons salariaux et l'octroi de vacances uniquement, il reconnaît l'expérience pertinente en lien direct avec l'emploi postulé qu'un candidat a acquise auprès d'un autre employeur, dans les fonctions qu'il détermine.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2024-01

Entre

La Municipalité de Saint-François-de-Sales

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 5162

OBJET : RÉTROACTIVITÉ DES SALAIRES DE CERTAINS EMPLOYÉS

- ATTENDU la pénurie de main-d'œuvre actuelle et la difficulté de combler plusieurs postes au sein de la municipalité ;
- ATTENDU QUE Le conseil municipal désire reconnaître l'apport hors du commun et la loyauté des employés présents durant cette période qui ont su maintenir le cap et contribuer à la réussite des mandats de la Municipalité ;
- ATTENDU les discussions entre les parties lors du renouvellement de la convention collective ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les salaires prévus à la nouvelle convention collective seront rétroactifs au 1er avril 2024 selon certains paramètres ;
3. La condition pour y avoir droit est la suivante : être à l'embauche de la Municipalité en date du 1er avril 2024 et toujours à l'embauche à la signature de la nouvelle convention ;
4. Cette rétroactivité est calculée sur les heures travaillées, incluant les heures supplémentaires ;
5. Aucun employé ayant démissionné ou ayant été mis à pied ne peut avoir droit à cette rétroactivité ;
6. Cette lettre d'entente n'aura pas pour effet de créer un précédent.

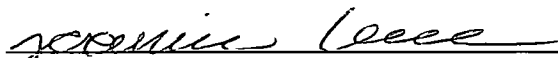
En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-François-de-Sales le 19 mars 2025

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-FRANÇOIS-
DE-SALES**

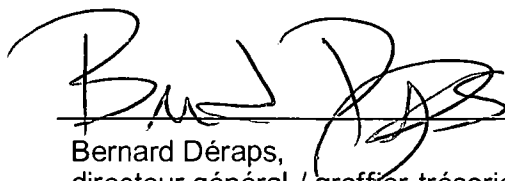
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5162**



Cindy Plourde
maire



Joannie Girard,
présidente



Bernard Déraps,
directeur général / greffier-trésorier



Anny Gilbert
conseillère syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO. 2025-1

Entre

La municipalité de Saint-François-de-Sales

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 5162

OBJET :

ACCOMMODEMENT – [REDACTED]
HORAIRE 37 HEURES PAR SEMAINE

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties en comité de relation de travail le 28 janvier 2025 ;

CONSIDÉRANT la demande de Monsieur [REDACTED] de conciliation travail-famille pour s'occuper de son enfant.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
- 2- D'accommoder M. [REDACTED] afin que sa prestation de travail soit de 37 heures par semaine, du lundi au vendredi.
- 3- L'horaire de travail sera établi par l'Employeur, tel que défini à l'article 14.02, et ce, tout en respectant le service de garde.
- 4- Cette lettre d'entente entre en vigueur à la signature et sera reconduite annuellement après entente écrite entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-François-de-Sales le 19 ^{MARS} février 2025.

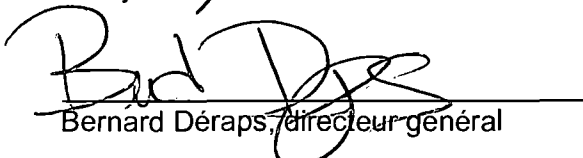
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5162**

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-FRANÇOIS-
DE-SALES**


Joannie Girard, Présidente


Cindy Plourde, mairesse


Anny Gilbert, conseillère syndicale


Bernard Déraps, directeur général