

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5265

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-2837

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE LAC BOUCHETTE 297, RUE PRINCIPALE LAC-BOUCHETTE QC G0W 1V0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3239 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1		
Date signature : 2025-09-30 Date dépôt : 2025-11-04	Nombre de salariés visés : 11	Date début : 2025-10-29 Date d'expiration : 2030-10-28

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-07
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 LAC-BOUCHETTE

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3239**

2025 – 2030



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
ARTICLE 3	OBLIGATIONS DES PARTIES	1
ARTICLE 4	DISPOSITION GÉNÉRALE.....	2
ARTICLE 5	DÉFINITIONS	2
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	5
ARTICLE 8	GRIEF ET ARBITRAGE	5
ARTICLE 9	COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL, DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET D'ÉVALUATION.....	6
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE GRIEF	8
ARTICLE 11	MESURES DISCIPLINAIRES	9
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 13	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	11
ARTICLE 14	SALAIRE ET CLASSIFICATION	12
ARTICLE 15	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
ARTICLE 17	RAPPEL AU TRAVAIL	17
ARTICLE 18	PRIME.....	17
ARTICLE 19	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	18
ARTICLE 20	VACANCES ANNUELLES	19
ARTICLE 21	SANTÉ-SÉCURITÉ.....	21
ARTICLE 22	CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	23
ARTICLE 23	CONGÉS SOCIAUX.....	23
ARTICLE 24	ASSURANCE.....	24
ARTICLE 25	FONDS DE PENSION.....	24
ARTICLE 26	PRIVILÈGE ACQUIS.....	25
ARTICLE 27	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL	25
ARTICLE 28	CONGÉ SANS SOLDE	28

ARTICLE 29	CONDITIONS DIVERSES.....	28
ARTICLE 30	TRAVAIL À FORFAIT.....	30
ARTICLE 31	PROJETS GOUVERNEMENTAUX OU PARTENARIAT PRIVÉ ET PUBLIC	31
ARTICLE 32	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	32
ARTICLE 33	BANQUE DE TEMPS COMPENSATOIRE	36
ARTICLE 34	RÉTROACTIVITÉ.....	37
ARTICLE 35	DURÉE.....	37
ARTICLE 36	SÉCURITÉ D'EMPLOI	37
ARTICLE 37	ÉVALUATION DES EMPLOIS	37
ANNEXE « A »	SALAIRES	41
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ	42
ANNEXE « C »	FORMULAIRE DE « RECONSIDÉRATION EN ÉVALUATION DES EMPLOIS ».....	43
LETTRE D'ENTENTE NO : 1	44
LETTRE D'ENTENTE NO : 2 (abrogée)	45
LETTRE D'ENTENTE NO : 3 (modifiée)	46
LETTRE D'ENTENTE NO : 4 (abrogée)	47
LETTRE D'ENTENTE NO : 5	48
LETTRE D'ENTENTE N ^o : 6 (abrogée)	49
LETTRE D'ENTENTE N ^o : 7 (abrogée)	49
LETTRE D'ENTENTE N ^o : 8 (abrogée)	49
LETTRE D'ENTENTE NO : 9	50

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 employés, 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 employés 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 employés visés par le certificat d'accréditation émis le 18 décembre 1987 par le commissaire du travail, Camilien Gagnon.
- 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 OBLIGATIONS DES PARTIES

Juridiction

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation émise par la Commission des relations du travail en date du 18 décembre 1987 (dossier AQ-24632-02) sous le libellé : « tous les salariés au sens du Code du travail œuvrant pour la Municipalité de Lac-Bouchette » 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 employés 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) Abrogé;
- e) Les employés 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 employé 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 employé, au cas d'absence d'un employé ou pour la garde.
- 3.03 Lors de l'embauche d'un employé, l'Employeur transmet au Syndicat copie du feuillet d'engagement sur lequel on retrouve, entre autres, le nom, le statut de l'employé et le titre de fonction.
- 3.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par année, en janvier, une liste d'ancienneté des employés. Cette liste comprend la date d'embauche, l'ancienneté, la fonction et le statut.

ARTICLE 4 DISPOSITION GÉNÉRALE

- 4.01 Tout article des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation du pays, de la province, est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.
- 4.02 Les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 5 DÉFINITIONS

- 5.01 Aux fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.
- 5.02 Pour toute définition n'apparaissant pas dans le présent article, les parties déclarent s'en référer à celle donnée par le Dictionnaire canadien des Relations de Travail (Dion).
- 5.03 **Employeur**
Désigne la Municipalité de Lac-Bouchette.
- 5.04 **Employé**
Personne à l'emploi de la Municipalité de Lac-Bouchette.
- 5.05 **Employé 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 quatre (4) mois à ce titre.

5.06 **Employé 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 six cent quarante (640) heures de travail à ce titre. Elle bénéficie de la convention collective au prorata du temps travaillé.

En fonction de ses besoins, l'Employeur tentera d'octroyer des heures de travail à tout employé régulier afin que ce dernier puisse bénéficier, en cas de mise à pied, du régime d'assurance-emploi. La présente disposition ne constitue pas une garantie minimale d'heures de travail.

5.07 **Employé temporaire**

Personne à l'emploi de la Municipalité dont les services sont requis pour :

- a) Surcroît temporaire de travail ;
- b) Remplacer un employé absent ou affecté à des travaux spéciaux ou non requis au fonctionnement normal des activités de la Municipalité ;

Cet employé n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective sauf en ce qui a trait à l'ancienneté, aux salaires, temps supplémentaire, fêtes chômées et payées, s'il compte trente (30) jours de service continu avant qu'un tel congé survienne en concordance avec l'article 19.06.

Aucune heure travaillée à ce titre ne peut être reconnue pour l'acquisition du statut d'employé régulier à temps complet ou régulier à temps partiel.

5.08 **Employé à l'essai**

- a) Personne à l'emploi de la Municipalité affectée à un poste régulier à temps complet, temps partiel ou, temporaire et qui n'a pas complété la période d'essai requise à l'obtention du poste ou de son statut.
- b) Cet employé est assujéti aux dispositions de la convention qui le concerne sauf en ce qui a trait au fonds de pension, assurances collectives et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.

- 5.09 **Grief**
Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- 5.10 **Mois de travail**
Période équivalente à vingt (20) jours ouvrables.
- 5.11 **Salarié**
Personne retirant un salaire de la Municipalité de Lac-Bouchette, mais n'occupant pas une fonction de cadre.
- 5.12 **Service continu**
Période pendant laquelle le lien d'emploi est maintenu même si le travail est interrompu.
- 5.13 **Syndicat**
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3239.
- 5.14 **Accouchement**
La fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.
- 5.15 **Employé saisonnier**
Personne à l'emploi de la Municipalité dont les services sont requis pour la saison touristique.
Cet employé bénéficie des clauses suivantes de la convention collective : 6, 8, 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20 et 21.04.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à la date de son embauchage et en demeurer membre.
- 6.02 L'Employeur fait signer la formule d'adhésion au Syndicat, perçoit la somme requise et remet au Syndicat cette formule ainsi que la somme recueillie.
- 6.03 L'Employeur déduit sur chaque paie de tout salarié une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et en fait remise intégrale au trésorier de celui-ci, le 15 de chaque mois, avec un état indiquant le montant prélevé en regard du nom de chaque salarié.

6.04 L'Employeur indique chaque année sur les feuillets T-4 et Relevé 1 les cotisations syndicales perçues durant l'année.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Les membres du Syndicat choisis comme délégués pour participer à des congrès et des stages d'études requérant une ou des absences, sont autorisés à quitter leur travail, sans perte d'ancienneté, à la condition, cependant, qu'ils avisent à cet effet, cinq (5) jours ouvrables avant leur départ, le directeur général.

7.02 Le Syndicat et tous ses membres auront droit, pour le congé précité à 7.01, à quatre (4) jours ouvrables, avec solde, par année de convention, lesquels ne sont pas cumulatifs. D'autre part, lors de tel(s) congé(s), un seul employé à la fois pourra s'absenter, à moins que le directeur général n'accepte d'en libérer davantage.

7.03 L'Employeur, sur demande expresse du Syndicat, autorise d'autres congés pour raison syndicale, avec ou sans perte de salaire.

7.04 Le Syndicat fera parvenir à l'Employeur les noms des officiers membres composant la structure syndicale et leurs responsabilités afin d'en connaître les porte-paroles.

ARTICLE 8 GRIEF ET ARBITRAGE

8.01 a) À l'occasion d'enquête, de dépôt ou du règlement de grief, un officier du Syndicat et le ou les plaignants peuvent s'absenter du travail sans perte de traitement.

b) À l'occasion d'arbitrage de grief ou d'une audience devant la CNESST, un officier du Syndicat, le ou les plaignants et les témoins sont libérés sans perte de traitement pour l'audition de la cause.

c) Aux fins d'application des articles 8.01 a) et b), les personnes libérées le sont après avis au directeur général.

8.02 Négociation

À l'occasion de toute phase de la négociation d'une convention collective, deux (2) officiers peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement après avis au directeur général.

8.03 **Visite du représentant syndical**

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 officiers du Syndicat, et ce, en tout temps.

8.04 **Affichage**

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis et l'information destinés à ses membres sur les lieux du travail.

ARTICLE 9 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL, DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET D'ÉVALUATION

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 6, 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 employés.

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 employés ;
- Recevoir les suggestions et les plaintes des employés 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 employés ;
- 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 réunit au minimum deux (2) fois par année ou au besoin sur les heures de travail, à une date convenue entre les parties. L'une ou l'autre des parties peut demander une réunion spéciale lorsque requis.

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.

9.06 **Information**

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

9.07 **Comité paritaire d'évaluation**

Le Syndicat et l'Employeur forment un comité conjoint d'évaluation composé de deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties, accompagnés d'une personne ressource.

Le comité a pour mandat de discuter de tout ce qui a trait à la description, à l'évaluation, à la détermination de la classe salariale des emplois, à l'assignation des personnes salariées.

Lors de toute activité du comité paritaire d'évaluation, les personnes représentants le Syndicat au comité peuvent s'absenter du travail, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire à la préparation et au déroulement des rencontres.

Les personnes représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la convention.

À la demande écrite de l'une des parties, le comité paritaire d'évaluation doit se réunir dans un délai de quinze (15) jours ouvrables. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.

Toute entente entre les parties est finale et exécutoire sous réserve de l'approbation du conseil municipal.

Après entente, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la description, l'évaluation et s'il y a lieu, l'assignation finale.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE GRIEF

10.01 Si un employé ou le Syndicat estime que l'Employeur ne respecte pas la convention collective, celui-ci, seul ou accompagné d'un officier syndical ou un officier du Syndicat, peut soumettre un grief dans les six (6) mois de la connaissance ou de l'occurrence des faits donnant lieu à l'ouverture du grief en le déposant au directeur général ou son remplaçant.

10.02 L'Employeur fait connaître au Syndicat sa réponse par écrit dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief en première étape.

À partir de ce moment, l'Employeur doit convoquer et réunir le CRT pour en discuter.

10.03 Si le Syndicat décide de maintenir le grief, il le soumet à la procédure d'arbitrage en avisant l'Employeur de sa décision et en suggérant un arbitre, et ce, dans les trente (30) jours suivant la réponse de l'Employeur à l'étape prévue en 10.02.

10.04 En cas de mésentente quant au choix d'un arbitre, les parties s'adressent au ministre du Travail selon la procédure prévue au Code du travail.

10.05 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.

- 10.06 L'arbitre rend sa décision dans les soixante (60) jours suivant l'audition du grief.
- 10.07 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payables à cinquante pour cent (50 %) par chacune des parties.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à un employé, ce dernier doit aviser par écrit, vingt-quatre (24) heures, à l'avance l'employé concerné de son intention en indiquant la nature de la convocation.
- 11.02 Toute mesure disciplinaire doit être faite sous forme écrite, contenir les motifs et être transmise personnellement en présence d'un représentant du Syndicat à qui on remet également copie de la mesure imposée.
- 11.03 Un employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative, y compris un avis disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 11.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'encontre d'un employé après un délai supérieur à douze (12) mois.
- 11.05 Sur demande, les parties communiquent les renseignements pertinents au grief, qui se trouve dans le dossier du ou des salariés concerné(s).
- 11.06 Sur rendez-vous avec la Direction, un salarié peut consulter son dossier de santé et son dossier personnel durant les heures normales de travail et en obtenir une copie sans frais, et ce, en présence d'un représentant du Syndicat.
- 11.07 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.
- 11.08 L'Employeur doit respecter les étapes précédentes sinon la mesure est annulée.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

- 12.01 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.
- 12.02 a) Employé régulier temps complet :
L'ancienneté débute à partir de la date d'embauche originale d'un employé et est accumulée tant qu'il n'y a pas rupture du lien d'emploi.

b) Employé régulier à temps partiel :

L'ancienneté débute à partir de la date d'embauche originale d'un employé et s'accumule à raison d'une année d'ancienneté pour toute période d'emploi de cent quatre-vingts (180) jours. Lorsque la période est moindre de cent quatre-vingts (180) jours, chaque trente (30) jours équivaut à un (1) mois d'ancienneté.

Lorsque l'employé est rappelé au travail, la période suivante de cent quatre-vingts (180) jours débute en incluant les mois d'ancienneté accumulés pour une période moindre de cent quatre-vingts (180) jours lors de la dernière période d'embauche.

c) Employé temporaire :

L'ancienneté débute à partir de la date d'embauche originale d'un employé et s'accumule en fonction du temps de travail.

Le nouvel employé temporaire est assujéti à une période d'essai de six cent quarante (640) heures dans le cas de l'employé manuel et de cinq cent soixante (560) heures dans le cas de l'employé de bureau.

d) Étudiant : désigne tout employé qui est aux études :

L'employé étudiant n'a pas droit aux avantages de la convention collective, par contre, son taux horaire sera équivalent minimalement au salaire minimum plus deux (2) dollars.

12.03 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 est absent pour cause de maladie ou accident, autres qu'un accident de travail et maladie professionnelle, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois, mais pouvant être extensionnée à trente-six (36) mois, à la condition, dans ce cas, que l'employé 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'il est mis à pied pour manque de travail, et qu'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'une telle lettre ;

f) s'il est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours consécutifs sans permission ou raison valable.

12.04 L'annexe « B » constitue la liste officielle d'ancienneté de tous les employés réguliers à temps complet, réguliers à temps partiel et temporaires de l'Employeur.

ARTICLE 13 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

13.01 Lorsqu'un poste devient vacant ou est créé, l'Employeur doit afficher ce poste pour une durée de dix (10) jours ouvrables sur un tableau à la vue de tous les employés.

Cet affichage contient le titre d'emploi, le statut de l'employé, la description sommaire des tâches à accomplir, les exigences des candidats ainsi que le salaire.

13.02 L'Employeur accorde ce poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté à la condition que celui-ci soit apte à remplir les exigences normales de la tâche, lesquelles doivent être en relation avec le poste à combler.

Lorsque l'Employeur l'exige, l'employé doit passer des tests pour vérifier s'il est apte à remplir les exigences normales de la tâche.

13.03 Suite à l'affichage, l'Employeur doit faire connaître sa décision par écrit aux employés intéressés avec copie au Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'affichage.

13.04 Lors de mise à pied, l'Employeur procède en respectant l'ordre inverse d'ancienneté en commençant par les employés temporaires et ensuite les employés réguliers à temps partiel, réguliers à temps complet.

13.05 Lorsqu'un nouveau poste est créé, l'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat relativement au salaire à être versé au titulaire de ce poste et sur les conditions de travail applicables.

13.06 Aucune mise à pied n'est effectuée avant que la semaine de travail ne soit complétée.

13.07 Toute mise à pied doit être précédée d'un préavis de mise à pied de deux (2) semaines pour les employés ayant une ancienneté de un (1) an à dix (10) ans et de six (6) semaines pour ceux ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté.

13.08 Tout employé qui, au cours d'une journée, est appelé à travailler à une autre fonction que la sienne et dont le taux horaire est supérieur, reçoit ce même taux horaire et ce pour le total des heures que couvre le remplacement. Cette assignation temporaire doit être autorisée par le directeur général ou, en son absence, son représentant (maire).

Une absence autorisée prévue à la convention collective permet à l'employé de conserver le taux horaire de l'assignation.

13.09 Tout employé appelé par le représentant de l'Employeur à agir en tant que directeur général, reçoit une prime équivalente à trente-cinq pour cent (35 %) de son salaire régulier sans toutefois dépasser le salaire du directeur général.

Tout employé autorisé par le Conseil Municipal à remplacer le directeur général reçoit une prime équivalente à trente-cinq pour cent (35 %) de son salaire régulier sans toutefois dépasser le salaire du directeur général.

13.10 Lorsqu'il y a réengagement, celui-ci est effectué en respectant l'ordre d'ancienneté en débutant par les employés réguliers à temps complet, réguliers à temps partiel, et ensuite par les employés temporaires.

ARTICLE 14 SALAIRE ET CLASSIFICATION

14.01 Les salaires et classifications sont ceux apparaissant à l'annexe « A ».

14.02 Les salaires sont versés dans l'établissement bancaire du choix de l'employé chaque jeudi. Si le jeudi est une journée fériée, ils sont versés le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 15 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail des employés de bureau comporte **quatre (34) heures travaillées** réparties sur **quatre jours et demi (4.5)**, du lundi au vendredi **midi**. **Les employés bénéficient d'une compensation d'une heure prévue à l'article 26.01 visant à combler l'horaire afin d'être payé 35 heures.**

Du lundi au jeudi, la journée normale de travail comporte sept heures et demie (7.5) entre 7 h et 16 h 30, incluant un arrêt de travail minimum d'une demi-heure (1/2) pour le repas du midi.

Le vendredi, la journée normale de travail comporte quatre (4) heures entre 7 h et 12 h.

Plage fixe du lundi au jeudi :	9 h à 12 h et 13 h à 16 h
Horaire variable :	7 h à 9 h 12 h 30 à 13 h 16 h à 16 h 30
Plage fixe du vendredi am :	9 h à 12 h
Horaire variable du vendredi :	7 h à 9 h

Pour l'employé qui travaille sur un horaire variable, les conditions de travail demeurent inchangées, mais les avantages sociaux et les congés (vacances, congés personnels, maladie) sont ajustés au prorata des jours travaillés.

Flexibilité des horaires de travail

Le Syndicat s'entend avec le directeur général pour déterminer les jours de travail de chaque employé concerné ainsi que la plage horaire.

Un salarié du groupe bureau peut, après entente avec le directeur général et le Syndicat, travailler une semaine de 4 jours à raison de 8.5 h/jour, totalisant 34 heures par semaine.

Pour l'employé de bureau temporaire, l'horaire est de :

- 9 h à 12 h et de 13 h à 16 h pour un total de 6 h/jour.

Horaire de travail particulier pour l'inspecteur en bâtiment

Compte tenu des tâches de la fonction de l'inspecteur en bâtiment, le Syndicat s'entend avec le directeur général au début janvier de chaque année afin d'établir l'horaire de travail de l'inspecteur en bâtiment.

L'horaire de travail sera de quarante (40) heures par semaine sur cinq (5) jours de mai à novembre et de décembre à avril de trente-quatre (34) heures sur quatre (4) jours le lundi, mardi, jeudi et vendredi.

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. L'Employeur doit fournir l'équipement nécessaire au salarié.

15.02 La semaine normale de travail des employés manuels comporte **trente-neuf (39) heures travaillées** réparties sur **quatre jours et demi (4.5)**, du lundi au vendredi midi. **Les employés bénéficient d'une compensation d'une heure prévue à l'article 26.01 visant à combler l'horaire afin d'être payé quarante (40) heures.**

Du lundi au jeudi, la journée normale de travail comporte huit heures **et demie (8.5)** entre 7 h et 17 h, incluant un arrêt de travail minimum d'une demi-heure (1/2) pour le repas du midi.

Le vendredi, la journée normale de travail comporte cinq (5) heures de 7 h à 12 h.

L'étalement de la journée normale de travail est déterminé par entente préalable entre l'employé et le directeur général.

15.03 Les heures excédentaires à la journée normale de travail effectuées à l'intérieur de la plage horaire prévue en 15.01 et 15.02 sont reportées ou payées à taux régulier. Celles-ci sont reprises en congé à une date ultérieure à être convenue entre le salarié et le directeur général.

15.04 Les horaires sont en vigueur pour la durée des présentes et ne peuvent être modifiés sans l'accord du Syndicat.

15.05 **Pause-repos**

Les employés bénéficieront de deux (2) pauses-repos de vingt-cinq (25) minutes. La première à dix (10) heures et la seconde à quinze (15) heures.

Pour les employés de bureau, la pause-repos se prend sur place avec service aux citoyens.

15.06 En période hivernale, lors d'une panne électrique d'une durée prévue de deux (2) heures et plus selon les prévisions du site d'Hydro-Québec, les employés cols blancs peuvent quitter sans perte de traitement. S'il y a rétablissement du courant, les employés seront rappelés au travail.

15.07 **La semaine normale de travail de l'employé à la coordination du Bureau d'information touristique comporte quarante (40) heures réparties sur sept (7) jours, du dimanche au samedi. L'horaire est défini en début de saison.**

La journée normale de travail comporte huit (8) heures entre 7 h et 19 h, incluant un arrêt de travail minimum d'une demi-heure (1/2) pour le repas du midi.

L'étalement de la journée normale de travail est déterminé par entente préalable entre l'employé et le directeur général.

15.08 La semaine normale de travail de l'employé au Bureau d'information touristique comporte un horaire variable jusqu'à un maximum de quarante (40) heures réparties sur sept (7) jours, du dimanche au samedi.

La journée normale de travail comporte un arrêt de travail minimum d'une demi-heure (1/2) pour le repas du midi.

L'étalement de la journée normale de travail est déterminé par entente préalable entre l'employé et la coordonnatrice du kiosque touristique.

L'horaire de travail est fourni aux deux semaines et une modification est possible avec un préavis de 5 jours ouvrables. L'employé sera informé lorsqu'une modification est apportée à son horaire. Sauf, si l'employé est d'accord avec la modification ou en cas d'urgence.

15.09 La semaine normale de travail du brigadier scolaire comporte vingt (20) heures réparties sur cinq (5) jours.

La journée normale de travail comporte quatre (4) heures.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 a) Tout travail effectué en dehors ou après l'horaire normal de travail est rémunéré au taux et demi (1 ½) du salaire horaire concerné.

b) L'employé qui le désire peut choisir de se faire payer ou 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) pour les employés manuels ou soixante-dix (70) heures pour les employés de bureau peut être accumulé pendant l'année.

Les congés se prennent après entente avec le directeur général.

L'employé peut choisir de se faire payer du temps supplémentaire accumulé après avis au service de paie.

c) Les heures supplémentaires accumulées devront être prises dans l'année courante.

16.02 Nonobstant l'article précédent et toute clause relative au temps supplémentaire, l'employé appelé à distribuer un « fichoir » à un contribuable, en tout temps en dehors de ses heures normales de travail, reçoit une rémunération d'une (1) heure à son taux régulier.

16.03 Aucune rémunération n'est versée pour la remise des clefs pour la location des salles à l'édifice municipal par l'employé responsable de cette activité.

16.04 Les heures effectuées la fin de semaine, s'il y a lieu, lors des interventions aux stations de pompage des eaux usées, aux étangs et stations d'eau potable, sont traitées comme du temps supplémentaire.

Les visites n'incluent pas des travaux de réparations.

16.05 Les heures supplémentaires effectuées par l'employé régulier en dehors des heures normales de travail peuvent être accumulées, au choix de l'employé, dans une banque de temps jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingts (80) heures par année, non renouvelable.

L'employé qui désire reprendre le temps accumulé doit remplir le formulaire de demande d'absence avec un préavis d'un minimum de deux (2) jours avant la date prévue de la reprise du temps accumulé.

L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans raison valable. Le temps accumulé non utilisé est monnayable vers la mi-décembre de chaque année et remis sur une paie supplémentaire. Le 1^{er} janvier, la banque de temps accumulé repart à zéro. La reprise en temps peut être jumelée à une période de vacances.

16.06 L'employé appelé à effectuer du travail supplémentaire pendant plus de deux (2) heures consécutives après la fin de sa journée régulière de travail a droit à une période payée de repas de trente (30) minutes.

À toutes les quatre (4) heures de travail supplémentaire, l'employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de traitement.

16.07 Le temps supplémentaire est distribué par ancienneté en considérant les qualifications spécifiques du travail à effectuer.

16.08 Entretien hivernal des stationnements

L'employé régulier et/ou à temps partiel requis d'effectuer du travail de déblaiement des stationnements en dehors des heures régulières de travail prévues à l'article 14 de la convention collective, accumule les heures travaillées au taux du temps supplémentaire applicable ;

Pour l'employé régulier, temps partiel, l'accumulation du temps travaillé au taux du temps supplémentaire n'est applicable qu'au-delà de huit (8) heures de travail entre le lundi et le vendredi. Le samedi et le dimanche, l'employé reçoit le salaire à taux simple s'il n'a pas complété quarante (40) heures dans la semaine normale de travail. Au-delà de quarante (40) heures, l'employé accumule les heures travaillées au taux du temps supplémentaire applicable ;

Le temps ainsi accumulé est repris en congé dans l'année civile après entente avec la personne à la direction générale ;

Le temps accumulé qui n'est pas repris en congé est payé à l'employé à la dernière paie de l'année.

ARTICLE 17 RAPPEL AU TRAVAIL

17.01 L'Employé qui reçoit un appel ou qui est tenu de revenir d'urgence de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.

Lorsqu'il a terminé son travail, il peut quitter même si la période de trois (3) heures n'est pas écoulée.

17.02 Si l'employé qui est rappelé ou qui est tenu de revenir d'urgence plus d'une (1) fois pendant la période précitée de trois (3) heures, il ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures prévues au paragraphe précédent, sauf si la durée du travail excède trois (3) heures.

ARTICLE 18 PRIME

18.01 L'employé désigné par l'Employeur pour exercer la garde des travaux publics incluant les stations de pompage et d'eau potable, ainsi que le bassin de décantation, reçoit une prime de cent soixante et quinze dollars (175 \$) par fin de semaine de garde, débutant le vendredi midi et se terminant le lundi matin.

18.02 L'employé qui est requis d'exercer la garde durant la semaine, reçoit une prime de quatre (4) heures de compensation le vendredi en après-midi.

Pour la période estivale, les quatre heures de compensation sont prises le vendredi en avant-midi.

18.03 L'employé désigné pour la garde un jour de congé chômé et payé, ainsi que les jours de congé décrétés par l'Employeur, reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) par heure de garde.

18.04 L'employé qui doit utiliser son véhicule personnel dans l'exécution de ses fonctions reçoit une compensation selon la politique de la municipalité.

18.05 Pour tout rappel prévu à 18.01 de la présente, l'employé de garde doit être disponible dans les trente (30) minutes suivant l'appel.

ARTICLE 19 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

19.01 Les jours suivants sont considérés comme étant chômés et payés au salarié à son taux de salaire régulier pour une journée régulière de travail :

- Jour de l'An
- Lendemain de Jour de l'An
- Le Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête des Patriotes
- Fête nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâce
- Le jour du Souvenir
- La veille de Noël
- Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du Jour de l'An

Le brigadier a droit aux jours de fête de la fête du Travail à la fête des Patriotes inclusivement. S'il y a journée de classe lors d'un jour de fête prévu à la présente convention, le congé est payé.

Lors de l'annulation d'une journée de classe prévue au calendrier scolaire en raison de la fermeture d'une école, l'employé reçoit sa rémunération comme s'il était au travail, et ce, en fonction des dispositions suivantes :

- **un maximum de cinq (5) journées pédagogiques flottantes en raison des mauvaises conditions climatiques ou non prévues à l'horaire ;**
- **un maximum de trois (3) journées à la suite de la fermeture d'une école due à un bris quelconque (interruption d'électricité, aqueduc-égout, débrayage, grève ou autre conflit de travail d'une autre accréditation syndicale pour laquelle il offre un service et tout autre motif de cette nature).**

Cette banque de congé est non monnayable.

19.02 Si le congé survient un jour de congé hebdomadaire, il est alors reporté au jour ouvrable suivant.

Si le jour chômé et payé survient un mardi, mercredi, ou un jeudi, il est reporté le vendredi suivant ou le lundi précédent, après entente entre les parties. Cette disposition ne s'applique pas pour les congés du 25 décembre et du 1^{er} janvier.

Si cette journée survient le vendredi pendant la période estivale, la journée du jeudi, le salarié termine à midi.

- 19.03 Si le congé survient lors d'une journée de vacances, il est reporté au début ou à la fin des vacances, au choix du salarié.
- 19.04 Tout employé requis de travailler un jour chômé et payé est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement de son congé.
- 19.05** Il est accordé à chaque salarié **six (6)** jours de congé mobile par année de convention qu'il pourra prendre après avis au directeur général.
- 19.06** L'employé qui a travaillé **sept (7)** jours dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent le congé a droit au paiement d'une journée régulière de travail comme paiement de ses jours chômés et payés. Pour celui qui a travaillé moins de **sept (7)** jours, il sera payé au pourcentage des jours travaillés.
- 19.07 La Municipalité cesse ses activités pendant deux (2) semaines complètes à l'occasion de Noël et du Jour de l'An. Lors de cette période, deux (2) journées de congé sont rémunérées par l'Employeur. Les autres journées requises sont compensées par l'une ou l'autre des banques de congés propres à chaque employé. Au surplus, l'employé qui n'a plus de congé en banque peut anticiper des congés de l'année suivante ou obtenir un congé sans solde.

Le calendrier de ce congé de deux (2) semaines est établi par entente entre les parties au plus tard la première semaine de décembre de chaque année.

ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES

- 20.01 Tout employé régulier à temps complet qui justifie de moins de dix (10) mois de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées.
- 20.02 Tout employé régulier à temps complet qui justifie de plus de dix (10) mois de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées.
- 20.03 Tout employé régulier à temps complet qui justifie de plus de trois (3) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées.
- 20.04 Tout employé régulier à temps complet qui justifie de plus de six (6) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées.
- 20.05 Tout employé régulier à temps complet qui justifie de plus de dix (10) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées.
- 20.06 À compter de quinze (15) ans de service continu, tout employé régulier à temps complet reçoit une (1) journée de vacances supplémentaire par année jusqu'à dix-neuf (19) ans.

- 20.07 À compter de trente (30) ans de service continu, tout employé régulier à temps complet reçoit une (1) semaine de vacances supplémentaire.
- 20.08 La période de référence servant au calcul de l'indemnité de vacances s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédant la prise des vacances.
- 20.09 Lorsqu'une semaine additionnelle de vacance régulière devient due au cours d'une année, celle-ci peut être prise à partir de la date anniversaire du service continu.
- 20.10 Les vacances sont prises à une date déterminée entre l'employé et le directeur général et la préférence est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Ce choix s'effectue avant le 1^{er} mai.
- 20.11 Au 31 décembre de chaque année, l'Employeur verse le solde des vacances non utilisées à l'employé. Ce solde est monnayable mais non transférable.
- 20.12 L'employé régulier à temps partiel 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 en 20.13.
- 20.13 L'employé régulier à temps partiel 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 trois (3) 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 trois (3) 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 six (6) ans de service continu ;
 - d) à cinq (5) semaines de vacances au taux de dix pour cent (10 %) de son salaire gagné lorsqu'il justifie plus de dix (10) ans de service continu ;
 - e) À compter de quinze (15) ans de service continu, tout employé régulier à temps partiel reçoit une (1) journée de vacance supplémentaire soit zéro virgule quatre pour cent (0,4 %) par année jusqu'à dix-neuf (19) ans ;
 - f) à sept (7) semaines de vacances au taux de quatorze pour cent (14 %) de son salaire gagné lorsqu'il justifie plus de trente (30) ans de service continu.
- 20.14 Au 31 décembre de chaque année, l'Employeur verse le solde des vacances non utilisées à l'employé régulier à temps partiel. Ce solde est monnayable, mais non transférable.

ARTICLE 21 SANTÉ-SÉCURITÉ

21.01 L'Employeur fournit aux salariés sans aucuns frais tous les vêtements et pièces d'équipement requis pour les protéger et les remplace sur remise de l'item inutilisable par usure ou détérioration. L'Employeur pourra refuser de remplacer l'item en cas d'abus, fausse déclaration ou détérioration par suite de négligence de l'employé. Les articles, vêtements et équipements fournis demeurent la propriété de l'Employeur.

21.02 Les pièces et équipements des employés manuels et de l'inspecteur en bâtiment sont les suivants :

- bottes de sécurité;
- couvre-bottes en caoutchouc;
- habit de motoneige;
- survêtement « overall »;
- chapeau de sécurité;
- mitaines ou gants;
- habit de pluie;
- lunettes de sécurité ajustées à la vue de l'employé, une paire aux quatre (4) ans ;
- 2 pantalons;
- 2 chemises.

21.03 L'Employeur s'engage à respecter toutes les lois en vigueur relatives à la santé et sécurité au travail et à maintenir des lieux, méthodes et équipement de travail propres à protéger la santé et la sécurité des salariés.

21.04 Allocation vestimentaire annuelle

Pour l'année, au plus tard le 31 décembre, l'Employeur rembourse, sur présentation de factures, aux employés de bureau, une allocation vestimentaire équivalente à :

- 400,00 \$ pour les employés réguliers;
- 150,00 \$ pour les employés temporaires.

L'employé de bureau s'engage à porter la majeure partie du temps ce vêtement et est responsable de l'entretien de ses vêtements.

Pour l'employé saisonnier travaillant au Bureau d'information touristique, au début de chaque saison, il recevra une veste en polar sans manches brodés du logo de la municipalité ou d'un organisme touristique.

L'employé saisonnier s'engage à porter ce vêtement en tout temps.

L'Employeur fournit au brigadier régulier à temps partiel l'équipement suivant, lequel demeure la propriété de la municipalité et doit lui être remis lors de la fin d'emploi :

- un (1) habit multisaisons comprenant un manteau et un pantalon d'hiver jaune lime haute visibilité ;
- une (1) paire de bottes d'hiver ;
- une (1) paire de crampons/grappins ;
- une (1) paire de mitaines chauffantes ;
- une (1) tuque ;
- un (1) habit de pluie (manteau et pantalon) jaune lime haute visibilité ;
- un (1) dossard, un (1) arrêt, un (1) sifflet, un (1) cordon ;
- un (1) calepin de notes.

21.05 Harcèlement

Pour l'application de la présente convention, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exerceront de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leurs absences, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice des droits que leur reconnaît la présente convention ou la loi. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Les parties s'engagent à proscrire toute forme de harcèlement au travail, menaces, contraintes ou discrimination.

L'Employeur avise le Syndicat de tout dépôt formel d'une plainte de harcèlement psychologique visant l'un de ses membres. Un représentant syndical pourra être présent dans le cadre des rencontres visant ses membres. Les parties seront soumises à une obligation de confidentialité. Au terme de l'enquête, les conclusions sont communiquées par écrit au Syndicat.

ARTICLE 22 CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

22.01 Il est accordé à chaque employé régulier à temps complet douze (12) jours de congé à être pris en cas d'obligations familiales. 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 payé à l'employé à raison de cent pour cent (100 %) du salaire.

Après quatre (4) jours d'absences consécutives en congés pour obligations familiales, l'Employeur peut demander un certificat provenant d'un professionnel ou toute autre preuve jugée pertinente justifiant la durée de l'absence.

22.02 Le salaire de l'employé absent pour cause d'obligations familiales lui est payé jusqu'à concurrence du crédit non utilisé de congé pour obligations familiales.

22.03 Les employés réguliers à temps partiel ont droit à un nombre d'heures de congé à être pris en cas d'obligations familiales calculé à raison de **cinq et demi pour cent (5.5 %)** des heures régulières travaillées ou réputées travaillées par mois de travail. Ces congés leur seront payés au prorata des heures travaillées de la façon suivante :

Ces congés sont, au choix de l'employé régulier à temps partiel, non cumulatifs et monnayables à cent pour cent (100 %) du salaire au moment de la mise à pied ou au cours de l'année.

Les banques de congé maladie existantes avant la signature de la convention collective ne sont pas touchées par cette disposition et demeurent monnayables à cent pour cent (100 %) du salaire.

ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX

23.01 Tout employé a droit à un congé rémunéré au prorata des heures prévues à l'horaire normal de travail, dans les cas suivants :

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables ;
- b) mariage d'un enfant, du père ou de la mère : le jour de l'événement ;
- c) décès du conjoint, d'un enfant, 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 ou grands-parents : trois (3) jours ouvrables à compter de l'événement ;
- 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 de l'employé qui retarde les obsèques funèbres, tels : autopsie, inhumation retardée, décès hors de la province, etc.
- 23.02 Si l'événement se produit à plus de deux cents kilomètres (200 km) du lieu de résidence de l'employé, celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de congé.
- 23.03 L'employé appelé comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie, se voit accorder un congé avec solde pour exercer ces fonctions.

ARTICLE 24 ASSURANCE

- 24.01 L'Employeur maintient en vigueur le régime d'assurance actuel et étend son application à tous les employés réguliers à temps complet, et ce, pour toute la durée des présentes. Les bénéficiaires qui y sont reconnus sont négociables comme toutes autres conditions de travail lors du renouvellement de la police.
- 24.02 À défaut d'entente lors du renouvellement de la police, celle-ci sera maintenue en vigueur jusqu'à l'expiration de la présente, et ce, aux mêmes conditions qu'actuellement.

Le coût des assurances est défrayé à cinquante-cinq pour cent (55 %) par l'Employeur et quarante-cinq pour cent (45 %) par l'employé.

ARTICLE 25 FONDS DE PENSION

- 25.01 L'Employeur maintient en vigueur le régime de rente de retraite prévu au règlement municipal n° 93-06, selon les modalités suivantes :

2026 : 8.5 %
2027 : 9 %
2028 : 9 %
2029 : 9 %
2030 : 9 %

Les conditions y apparaissant sont négociables comme toutes autres conditions de travail.

25.02 L'Employeur verse au nom de l'employé régulier à temps partiel qui participe au Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec (F.T.Q.) ou à tout autre régime enregistré d'épargne retraite, selon les conditions qui apparaissent en annexe, les contributions suivantes du salaire régulier :

2026 : 8.5 %

2027 : 9 %

2028 : 9 %

2029 : 9 %

2030 : 9 %

ARTICLE 26 PRIVILÈGE ACQUIS

26.01 À moins qu'il ne soit contraire aux dispositions de la présente, les employés qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus dans la convention collective continueront d'en bénéficier pour toute sa durée.

- La pause-café sera de vingt-cinq (25) minutes avec services aux citoyens.
- Le café est à la charge de l'Employeur.
- L'inspecteur en bâtiment peut utiliser le camion de la Municipalité pour des fins de travail seulement.
- La Municipalité continue de prêter gratuitement la salle du Conseil lorsque disponible aux employés pour des finvalers syndicales.
- **Les employés bénéficient d'une compensation par la Municipalité équivalent à une (1) heure rémunérée mais non travaillée en relation avec l'ancien horaire d'été maintenant applicable à l'année.**

ARTICLE 27 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

27.01 La personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues en conformité avec les lois en vigueur.

27.02 Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

27.03 Le congé de maternité peut être pris, après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le préavis peut être de moins de quinze (15) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

27.04 À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

27.05 Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat 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.

27.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 27.01. L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

27.07 **Prolongement du congé de maternité**

La personne salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Dans un tel cas, elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.

27.08 **Cas spéciaux**

La personne salariée enceinte qui doit s'absenter du travail en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse peut bénéficier du régime d'assurance salaire si celui-ci le permet et aux conditions prévues dans ledit régime.

- a) La personne salariée est admissible à un congé spécial, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- b) La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé spécial.

Dans les cas de a) et b), la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime d'assurance emploi. Sous réserve des dispositions de la présente convention, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant son congé de maternité. Elle bénéficie, durant son congé de maternité, des régimes d'assurances.

27.09 **Report de vacances**

La personne salariée aura droit de reporter ses vacances annuelles celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité. La personne salariée devra aviser l'Employeur de son report de vacances au moment prévu au congé normal.

27.10 La personne salariée qui veut mettre fin prématurément à son congé sans traitement doit donner un préavis écrit à l'Employeur de quatre (4) semaines avant son retour.

27.11 Au retour de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'Employeur lui reconnaît les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste, si elle avait alors été au travail.

27.12 Si la personne salariée n'est pas en mesure de revenir au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé sans traitement, selon le cas, à cause d'une incapacité qui la rend incapable de travailler, elle doit soumettre un certificat médical indiquant la nature de son incapacité. Les prestations du régime d'assurance salaire seront payables à partir du jour où la personne salariée aurait dû revenir normalement au travail.

27.13 **Indemnisation**

1. La personne salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.
2. Au cours du congé de maternité, la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le régime de l'assurance-emploi.

27.14 **Retrait préventif**

L'Employeur reconnaît, en application des dispositions de la loi, le droit au retrait préventif et s'engage à observer, en conformité avec les dispositions applicables, les décisions rendues dans le cadre de l'exercice de ce droit.

27.15 **Congé paternité**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines, en plus d'un congé de naissance de cinq (5) jours, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

27.16 **Congé parental**

Tout salarié a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, y compris l'enfant du conjoint.

Suite au congé de maternité ou de paternité, la ou le salarié éligible a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

ARTICLE 28 CONGÉ SANS SOLDE

28.01 Tout employé qui possède une ancienneté minimale de cinq (5) ans peut, si elle ou il le désire obtenir un congé sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et maximale d'un (1) an. L'employé qui le désire peut prendre une période maximale d'un (1) an de congé sans solde sur une période de cinq (5) ans, en fractionnant le congé. Ce congé peut être redemandé à chaque cinq (5) ans.

28.02 Ce congé doit être demandé par écrit au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance. L'ancienneté s'accumule pour toute sa durée et les primes d'assurances ainsi que le fonds de pension peuvent être maintenus par l'employé à condition que celui-ci paie la totalité des primes.

28.03 Sur avis écrit d'au moins quinze (15) jours transmis à l'Employeur, l'employé peut mettre fin à son congé sans solde. Dans ce cas, le préavis de mise à pied prévu à l'article 13.07 ne pourra être supérieur à quinze (15) jours pour l'employé qui remplace celui ou celle en congé sans solde qui revient prématurément.

28.04 L'employé qui désire retourner aux études peut obtenir un congé spécial sans solde. La durée doit être convenue avec le directeur général si supérieur à un (1) an. Les études doivent être en relation avec son travail à la Municipalité. L'employé peut s'entendre avec le directeur général des possibilités de retour au travail entre le début et la fin du congé. Les dispositions prévues à l'article 28.02 s'appliquent à ce congé.

ARTICLE 29 CONDITIONS DIVERSES

29.01 L'employé requis de se servir de son véhicule automobile dans le cadre de sa fonction, reçoit une allocation correspondant au tarif suivant :

- L'allocation est établie à **0,60 \$** plus IPC, moyenne en septembre de chaque année.

Dans la mesure du possible l'utilisation des véhicules appartenant à la municipalité sera favorisée.

L'employé reçoit aussi le remboursement de sa prime d'assurance affaires.

Certificat : L'employeur défraie le coût des certificats des opérateurs en eau potable et les renouvellements exigés.

L'Employeur défraie les coûts des examens médicaux pour les examens exigés dans le cadre de la fonction.

L'employé qui utilise son véhicule personnel pour toute sortie à l'occasion de son travail lorsqu'un véhicule de la Municipalité n'est pas à sa disposition se verra alloué un minimum de 10 km.

Ce montant sera payé sur la paie suivant la semaine de travail.

29.02 Lorsque l'Employeur exige qu'un employé suive un cours de perfectionnement, celui-ci paie les coûts reliés à l'inscription, achat de livres, frais de déplacement, d'hébergement et nourriture sur présentation des factures.

29.03 Chaque année, l'inspecteur participe au congrès de la COMBEQ. L'Employeur paie les dépenses, les droits d'inscription à la COMBEQ et le kilométrage.

L'employé est considéré comme étant présent au travail lorsqu'il est en formation ou en déplacement pour l'Employeur. Il doit être payé pour ces heures, même si la date du début du travail est prévue plus tard, et peu importe le lieu de la formation.

29.04 Les parties reconnaissent et favorisent l'importance de la formation et du perfectionnement afin de maintenir à niveau les connaissances et les compétences des employés assurant ainsi un meilleur service aux citoyens. À cet égard, la priorité est accordée à la formation et au perfectionnement dispensés sur les heures régulières de travail.

Formation et perfectionnement hors travail

Cependant, l'employé qui désire poursuivre des cours de perfectionnement connexes à sa fonction peut en faire la demande au directeur général.

Une fois approuvée par le directeur général, cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité de ces cours, et vingt-cinq (25 %) du coût des manuels obligatoires seront remboursés sur présentation de pièces justificatives et d'une attestation de réussite. Au choix de l'employé, cent pour cent (100 %) du coût des manuels obligatoires sera remboursé dans la mesure où ceux-ci demeurent disponibles à la Municipalité.

29.05 L'Employeur s'engage à fournir à ses frais aux employés affectés à l'opération des systèmes de traitement et de distribution de l'eau potable, la formation nécessaire à l'obtention de qualification exigée par l'application de normes gouvernementales.

ARTICLE 30 TRAVAIL À FORFAIT

30.01 Le travail à forfait ne peut inclure des travaux normalement effectués par les salariés de la Municipalité et ne doit pas entraîner de congédiement, mise à pied ou baisse de salaire, de perte d'heures pour les salariés ou de non-rappel au travail.

30.02 Prêt de services

Un employé peut accepter d'aller travailler dans une autre municipalité SCFP.

a) Durée de l'entente

Le prêt de services est d'un maximum de trente (30) jours, sauf entente contraire entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé. Cette entente doit être confirmée par écrit.

b) Conditions de travail

L'employé continuera d'être rémunéré par sa Municipalité, mais la Municipalité emprunteuse s'engage à rembourser l'intégralité des coûts associés, y compris :

- **Le salaire brut majoré de 35 % ;**
- **Les avantages sociaux ;**
- **Les frais de déplacement ;**
- **Toute autre dépense préalablement autorisée.**

Un état de compte détaillé sera transmis mensuellement à la Municipalité emprunteuse l'employé(e) bénéficie de l'ensemble de ses conditions de travail prévus à sa convention collective.

c) Supervision et responsabilités

Pendant la période de prêt, l'employé sera sous la supervision fonctionnelle de la Municipalité emprunteuse, tout en demeurant sous l'autorité administrative de son Employeur. Toute situation problématique devra être traitée par son Employeur.

d) Assurances, CNESST et responsabilité en cas d'accident de travail

L'employé(e) demeure inscrit(e) aux dossiers de la CNESST sous le dossier de son Employeur, qui conserve son statut d'Employeur aux fins de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenu durant la prestation de services auprès de la Municipalité emprunteuse :

- **La Municipalité prêteuse demeure responsable de la déclaration à la CNESST et du suivi du dossier;**
- **La Municipalité emprunteuse s'engage à collaborer pleinement avec l'Employeur dans le traitement du dossier, notamment en fournissant sans délai toute information pertinente;**
- **Si l'accident découle d'une faute, d'une négligence ou d'une situation sous la responsabilité directe de la Municipalité emprunteuse, celle-ci s'engage à indemniser l'Employeur pour tous les coûts directs ou indirects résultant de la réclamation à la CNESST.**

e) Résiliation

Le prêt peut également être résilié par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis écrit de trente (30) jours.

ARTICLE 31 PROJETS GOUVERNEMENTAUX OU PARTENARIAT PRIVÉ ET PUBLIC

31.01 Le travail effectué par l'entremise de projets gouvernementaux ne peut inclure des travaux normalement effectués par les salariés de la Municipalité et ne doit pas entraîner de congédiement, mise à pied ou baisse de salaire ou de non-rappel au travail.

L'Employeur transmet au Syndicat toute l'information pertinente à chaque fois qu'il loge une demande pour bénéficier de quelconque projet gouvernemental.

31.02 Advenant le cas où le gouvernement du Québec dépose ou adopte un projet de loi sur les Sociétés d'économie mixte ou de partenariat entre le privé et le public, la Municipalité s'engage à consulter et à discuter avec le Syndicat, avant l'élaboration de tout projet de création de Sociétés d'économie mixte ou de partenariat avec le privé et le public, qu'elle pourrait vouloir mettre de l'avant pendant la durée de la présente convention.

La création d'une S.E.M. ou une entente de partenariat entre le privé et le public n'aura pas pour effet de restreindre le nombre d'employés réguliers, requis au fonctionnement de la Municipalité. De plus, l'Employeur ne pourra abolir de poste vacant, dans le cadre de la création d'une S.E.M. ou d'une entente de partenariat entre le privé et le public.

31.03 L'Employeur convient qu'aucune réorganisation administrative, changement ou transformation dans son système administratif ou dans ses structures, de même qu'à l'occasion d'une fusion ou d'une intégration, ou lors de changements techniques ou technologiques, aucun employé ne doit subir de baisse de salaire, mise à pied ou de perte d'aucun de ses droits reconnus par la convention.

ARTICLE 32 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

32.01 **Définition**

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à l'employé de financer, en différant son salaire, un congé de son emploi.

Ce régime comprend, d'une part, une période d'accumulation et, d'autre part, une période de congé.

32.02 **Condition d'obtention**

L'employé doit rencontrer les conditions suivantes :

- a) être un employé régulier à temps complet ;
- b) avoir accumulé au moins trois (3) ans de service continu à titre d'employé régulier à temps complet ;
- c) faire une demande écrite au directeur général au moins deux (2) mois avant la date du début de son contrat en précisant :
 - la durée de participation au régime ;
 - la durée du congé ;
 - le moment de la prise de congé ;
- d) ne pas être en période d'invalidité (maladie ou accident de travail), en congé sans solde, en suspension ou mis à pied ;
- e) le cas échéant, signer les documents requis par la Municipalité.

32.03 **Durée du régime**

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

Malgré ce qui précède, la période maximum d'accumulation ne peut excéder six (6) ans.

Advenant le cas où cette accumulation n'est pas complétée à l'intérieur de la période de six (6) ans, le régime prend fin et les sommes accumulées et les intérêts sont remis à l'employé.

L'employé ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de sa période de congé.

Au retour du congé, l'employé reprend son poste. Si son poste a été aboli, ou si l'employé a été déplacé ou mis à pied, il pourra exercer ses droits d'ancienneté tel que prévu à la convention collective de travail.

32.04 **Durée du congé**

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an tel que prévu au paragraphe 32.06

32.05 **Traitement à la demande de l'employé**

L'Employeur donnera une réponse à l'employé dans les trente (30) jours de sa demande écrite de congé à traitement différé.

32.06 **Salaire**

Pendant chacune des années visées par le régime, l'employé reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime incluant les augmentations salariales et la rétroactivité, mais excluant le temps supplémentaire et les primes prévues à la convention collective. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Pendant la durée de son congé, l'employé reçoit le pourcentage du salaire moyen et de la rétroactivité de l'échelle applicable et l'intérêt accumulé.

32.07 a) Vacances et congés :

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles sont payées au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 32.06

Les vacances de l'employé acquises durant la dernière année de sa période d'accumulation sont retenues afin de lui permettre de prendre des vacances payées à cent pour cent (100 %) dans l'année suivant son retour de congé.

b) Congés mobiles et congés d'obligations familiales :

Lors de la prise du congé, le nombre de congés mobiles et de congés d'obligations familiales est réduit au prorata de la durée du congé.

32.08 **Ancienneté**

Durant son congé, l'employé accumule son ancienneté.

32.09 **Régime d'assurances collectives**

– Assurance-vie et assurance maladie

Malgré les dispositions du règlement concernant les régimes de protection du revenu et d'assurance collective, les modalités ci-bas décrites concernant les régimes d'assurances invalidité courte et longue durée s'appliquent.

– Assurance invalidité courte durée

Pendant la durée du congé, l'admissibilité de l'employé au régime d'invalidité courte durée est suspendue.

Toutefois, lors de son retour au travail, l'employé peut bénéficier de prestations jusqu'à l'expiration de sa période d'admissibilité au régime d'assurance salaire courte durée.

– Assurance invalidité longue durée

Pendant la durée du congé, l'admissibilité de l'employé au régime d'invalidité longue durée est suspendue.

Toutefois, lors de son retour au travail, l'employé peut bénéficier de prestations jusqu'à l'expiration de sa période d'admissibilité au régime d'invalidité de longue durée.

Concernant les régimes d'assurances invalidité de courte et longue durée, cette entente prévaut sur le règlement concernant les régimes de protection du revenu et d'assurance collective.

32.10 **Fonds de pension**

Pendant la période d'accumulation, l'employé contribue au fonds de pension en fonction du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu aux présentes.

Pendant son congé, l'employé contribue au fonds de pension comme s'il recevait cent pour cent (100 %) de son salaire, et ce en fonction de son taux horaire ou hebdomadaire au moment de son départ en congé. Il doit verser les montants nécessaires à sa contribution à chaque semaine pendant la période de congé.

32.11 **Décès**

Lorsque le décès survient pendant la période d'accumulation, les sommes accumulées sont versées aux héritiers incluant les intérêts appropriés.

Lorsque le décès survient pendant la période de congé, le résidu des sommes accumulées est versé aux héritiers, incluant les intérêts.

32.12 **Bris de contrat**

Advenant un congédiement, démission, invalidité permanente, arrêt volontaire de participation, mise à pied, terminaison d'emploi, retraite ou suspension de plus de douze (12) mois, le contrat prend fin à la date effective de l'événement et les sommes accumulées sont remboursées incluant les intérêts appropriés.

32.13 **Suspension du régime**

Dans le cas de toute absence dont la durée est inférieure à une année, l'employé a le choix de :

a) Continuer sa participation au régime de congé à traitement différé en versant les sommes nécessaires ;

ou

b) Suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence sous réserve du 2^e paragraphe de l'article 32.03.

32.14 **Congé de maternité**

a) Si le congé de maternité survient avant ou pendant la prise de congé, la participation au présent contrat est interrompue pour la période du congé de maternité, le contrat est alors prolongé d'autant.

- b) Toutefois, si le congé survient avant la prise de congé, l'employé peut mettre fin au présent contrat et être remboursé avec les intérêts appropriés.

L'employé devra avoir complété sa période d'accumulation avant de pouvoir prendre son congé. La prise du congé sera au choix de l'employé dans un délai n'excédant pas six (6) mois à partir de la fin des cotisations.

Durant son congé, l'employé conserve tous ses droits prévus à la convention collective.

ARTICLE 33 BANQUE DE TEMPS COMPENSATOIRE

Dans le but de créer un nombre de semaines de congés additionnels pour l'employé régulier à temps complet qui le désire, une formule de temps de travail non rémunéré peut être différée année après année.

Principe :

L'employé désireux d'utiliser cette formule doit en aviser le directeur général.

L'employé peut différer un maximum de cinq (5) heures de salaire par semaine dans le but de créer un maximum de quatre semaines de congés additionnels à être pris.

L'employé peut différer ses heures de travail à être prises ou rémunérées dans l'année suivante.

L'employé utilisant sa banque compensatoire dans l'année suivante doit l'utiliser avant le 31 décembre.

Cette banque de temps compensatoire ne doit pas affecter la qualité du service à la clientèle.

Cette banque de temps est sans coût pour l'Employeur.

À titre d'exemple, une salariée qui a une semaine régulière de trente-cinq (35) heures peut choisir de se faire rémunérer un minimum de trente (30) heures par semaine pendant vingt-huit (28) semaines sans modifier son horaire de travail, ceci lui permettant de prendre quatre (4) semaines de congés additionnels dans une année donnée.

ARTICLE 34 RÉTROACTIVITÉ

34.01 Les salaires prévus à l'annexe « A » et les clauses à incidences monétaires sont rétroactifs à la date du 29 octobre **2025** et l'Employeur dispose de trente (30) jours, à compter de la date de la signature de la présente convention collective, pour verser aux employés cette rétroactivité.

ARTICLE 35 DURÉE

35.01 La convention collective est renouvelée à compter du **29 octobre 2025**, pour une durée de cinq (5) ans.

35.02 À son expiration, cette convention continue à s'appliquer jusqu'à son renouvellement et les conditions qui y sont contenues demeurent en vigueur.

ARTICLE 36 SÉCURITÉ D'EMPLOI

36.01 Aucun salarié ne doit subir de réduction de salaire par suite de la reclassification de sa fonction ou du changement dans la description de sa tâche. Si l'évaluation des nouvelles fonctions prescrit un salaire plus bas, le salarié maintiendra son salaire, jusqu'à rattrapage de l'échelle.

36.02 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la municipalité ou dans les procédés ou lieux de travail, la municipalité doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre au salarié affecté à s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations. Le salarié doit tout mettre en œuvre pour s'adapter aux améliorations mises en place.

Le salarié régulier n'est congédié ou mis à pied ni ne subit de baisse de traitement ou de classe par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique.

ARTICLE 37 ÉVALUATION DES EMPLOIS

37.01 Il est du ressort exclusif de l'Employeur de créer, modifier ou abolir les emplois. L'Employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par un employé ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'Employeur.

37.02 Chaque description représente l'ensemble des tâches à exécuter pour remplir l'emploi. Toute description ne peut être considérée comme étant une énumération limitative et exhaustive des tâches à accomplir. Une

description ne peut servir à remettre en question les méthodes de travail établies par l'Employeur.

37.03 Les attributions principales d'un emploi sont celles dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

37.04 Les descriptions et les évaluations des emplois incluses dans le plan d'évaluation des emplois déterminent les classifications obtenues selon le plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe du Syndicat canadien de la fonction publique.

37.05 Comité conjoint d'évaluation des emplois (CCÉE)

- a) Le comité conjoint d'évaluation des emplois (CCÉE) sera formé de deux (2) personnes représentant l'Employeur et de deux (2) personnes représentant le Syndicat.
- b) Au besoin, chacune des parties peut s'adjoindre d'autres personnes spécialisées en évaluation des emplois à titre d'expert.
- c) Lors de toute activité du CCÉE, les personnes représentant le Syndicat peuvent s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour le temps des rencontres. Celles-ci continueront de bénéficier de tous les avantages prévus à la convention collective
- d) Lors d'une enquête, un seul représentant du Syndicat et le ou les plaignant(s) à la fois sont libérés avec traitement afin d'y participer.
- e) Le CCÉE a pour mandat de :
 - i. Recevoir et traiter toutes les demandes de réévaluation des Salariés ou de l'Employeur ;
 - ii. Évaluer l'éligibilité des demandes de réévaluation en fonction des critères établis ;
 - iii. Analyser, discuter de tout ce qui a trait au contenu des descriptions d'emplois, l'évaluation de ces dernières ainsi que l'assignation des titulaires de poste sur chacune des descriptions d'emplois paraphées ;
 - iv. Procéder à l'évaluation des emplois à la suite d'une demande de réévaluation éligible, pour un emploi vacant qui a été significativement modifié ou pour un emploi nouvellement créé
- f) L'Employeur fait parvenir à la personne titulaire et à la supérieure ou au supérieur immédiat la décision du CCÉE ;
- g) Toute entente entre les parties au niveau du CCÉE est finale et exécutoire.

37.06 Poste nouvellement créé ou poste vacant significativement modifié

- a) Lors de la création d'un nouvel emploi ou la modification significative d'un poste déjà existant mais vacant, l'Employeur procède à la description et à l'évaluation de celui-ci et le soumet au Syndicat pour approbation.
- b) Dans les vingt (20) jours de la réception de la description et l'évaluation de l'emploi, le Syndicat transmet à l'Employeur son acceptation ou son désaccord.
- c) En cas de désaccord, l'Employeur procède à l'affichage avec mention que cet emploi est soumis à la procédure d'évaluation et le CCÉE se réunira, dans un délai maximum de vingt (20) jours du début de l'affichage, pour discuter de la description et l'évaluation soumises. À noter que pendant les mois de juillet et d'août, ce délai peut être rallongé suivant entente entre les parties.
- d) Malgré ce qui précède, rien n'empêche l'Employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a faite de l'emploi. Toutefois, il devra inscrire sur l'affichage la mention « non officielle ». À cet égard, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément aux présentes tant et aussi longtemps que les parties n'arrivent pas à une entente.

37.07 Demande de révision d'un emploi déjà existant

- a) Il est possible de formuler une demande de révision de la description d'emploi ou de l'évaluation de celui-ci au CCÉE en utilisant le formulaire à l'annexe « C » si une personne titulaire ou un représentant de l'Employeur ou le Syndicat constate :
 - i. qu'une modification significative du travail ou des conditions d'exécution a été apportée par l'Employeur ou le supérieur immédiat et a pour effet de changer l'évaluation de l'emploi ou
 - ii. que la description d'emploi n'est plus représentative des tâches accomplies ;
- b) Dans les trente (30) jours de la réception de la demande, le CCÉE se réunira afin d'évaluer celle-ci. À noter que durant les mois de juillet et d'août, ce délai peut être rallongé suivant entente entre les parties.

37.08 Changement de salaire

- a) Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe supérieure d'un emploi déjà existant, l'employé reçoit le salaire de sa nouvelle classe selon les modalités prévues à la convention collective (promotion), et ce, à compter de la demande écrite de révision, ou

lors de l'envoi par l'Employeur au Syndicat, de la description ou de l'évaluation proposée.

- b) Lors de la reclassification d'un emploi à une classe inférieure d'un emploi déjà existant, l'employé ne subit pas de baisse de salaire. Un montant forfaitaire équivalant aux augmentations de salaire annuelles consenties dans la convention collective sera alors versé, une (1) fois par année, en janvier.
- c) Lors de la création d'un nouvel emploi ou de la modification d'un poste déjà existant mais qui était vacant, l'employé reçoit le salaire correspondant à cette classe salariale, selon les modalités prévues à la présente convention collective, à partir de la mise en vigueur de ce nouvel emploi, et ce, peu importe si l'employé subit une augmentation ou une diminution de salaire.


37.09 Toute mécontente au comité quant à la description et à l'évaluation d'un emploi, peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage à l'article 10 par l'une ou l'autre des parties dans les quinze (15) jours ouvrables de la rencontre du CCÉE qui a traité du dossier en litige.


37.10 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation et de description des emplois en regard des critères en litige ainsi que de la preuve présentée. Il procède en conformité avec les articles 100 à 101.10 du Code du travail.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAC-BOUCHETTE, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 30 e JOUR DE septembre 2025.

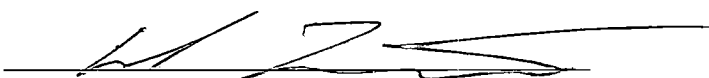
MUNICIPALITÉ DE LAC-BOUCHETTE

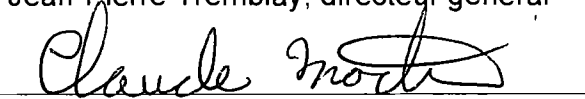
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3239**


Ghislaine Hudon, mairesse


Luc Potvin, président


Jean-Pierre Tremblay, directeur général


Carl Laliberté, vice-président


Claude Martel, conseiller municipal

ANNEXE « A »

SALAIRES

Fonction	Avant la signature	2025 7 %	2026 3.5 % min, max 4 %	2027 3 % min, max 4 %	2028 3 % min, max 4 %	2029 3 % min, max 4 %	2030 3 % min, max 4 %
Adjointe administrative	30,12 \$	32,23 \$	Les salaires devront être calculé en fonction de la formule IPC				
Adjointe à la taxation	30,12 \$	32,23 \$					
Secrétaire/réceptionniste	20,09 \$	21,50 \$					
Inspecteur en bâtiment	35,12 \$	37,58 \$					
Journalier spécialisé	35,12 \$	37,58 \$					
Journalier 1	30,12 \$	32,23 \$					
Journalier	25,10 \$	26,86 \$					
Opérateur usine filtration et eaux usées	30,12 \$	32,23 \$					
Gestionnaire du kiosque d'information touristique	25,10 \$	26,86 \$					
Préposé à l'information touristique	15,06 \$ *	16,11 \$					
Brigadière	18,75 \$	20,06 \$					

* Sauf en cas d'augmentation du salaire minimum au-delà de ce taux.

ANNEXE « B »
LISTE D'ANCIENNETÉ

	FONCTION	DATE D'EMBAUCHE
RÉGULIER À TEMPS COMPLET		
	Adjointe administrative	07-08-1990
	Inspecteur en bâtiment	21-05-2013
	Opérateur usine filtration et eaux usées	08-05-2017
	Journalier spécialisé	10-05-2021
	Journalier 1	19-08-2024
RÉGULIER À TEMPS PARTIEL		
	Adjointe à la taxation	02-04-1980
	Journalier 1	11-06-2010
	Adjointe administrative Adjointe à la taxation	12-06-2016
	Journalier spécialisé	11-04-2002 (temps partiel depuis le 01-01-2024)

ANNEXE « C »

FORMULAIRE DE « RECONSIDÉRATION EN ÉVALUATION DES EMPLOIS »

NOM	
TITRE DE L'EMPLOI	
LIEU DE TRAVAIL	
DATE	
SIGNATURE	
RÉSUMÉ DU DÉSACCORD	

LETTRE D'ENTENTE NO : 1
SERVICE D'ENTRETIEN MÉNAGER
LA MUNICIPALITÉ DE LAC-BOUCHETTE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3239

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de ce qui suit :

- 1 ° L'Employeur s'engage à maintenir le service d'entretien ménager dans les lieux de travail ;
- 2 ° L'Employeur procédera par appel d'offres pour le service d'entretien ménager ;
- 3 ° Le contrat ainsi octroyé ne sera pas couvert par l'unité d'accréditation et la convention collective en vigueur.
- 4 ° À défaut de quoi l'Employeur devra procéder à l'ouverture d'un poste de préposé à l'entretien ménager.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAC-BOUCHETTE, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 2^e JOUR DE JUIN 2021.

LETTRE D'ENTENTE NO : 2 (abrogée)
ENTRETIEN HIVERVAL DES STATIONNEMENTS

LETTRE D'ENTENTE NO : 3 (modifiée)
SEMAINE DE TRAVAIL ET BANQUE DE CONGÉS
POUR OBLIGATIONS FAMILIALES – [REDACTED]

LA MUNICIPALITÉ DE LAC-BOUCHETTE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3239

CONSIDÉRANT la situation particulière de Mme [REDACTED] en ce qui a trait à sa banque de congés pour obligations familiales ainsi que son horaire de travail ;

CONSIDÉRANT que Mme [REDACTED] a cumulé au cours des années dans sa banque de congés de maladie un total de cent (100) heures ;

CONSIDÉRANT que l'horaire de travail de Mme [REDACTED] est de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h du lundi au jeudi.

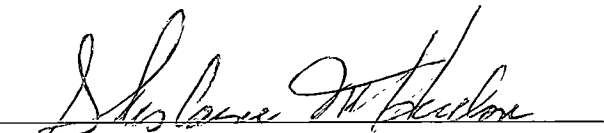
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1° Malgré l'article 22, Mme [REDACTED] pourra baisser sa banque de 100 heures au début de son retour au travail en cas de maladie et ré accumuler un maximum de cent (100) heures dans cette même banque ;
- 2° Malgré l'article 15, Mme [REDACTED] conservera son privilège de maintenir son horaire de travail actuel, soit, du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h du lundi au jeudi.

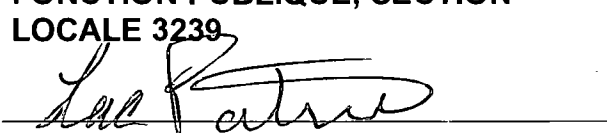
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAC-BOUCHETTE, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 30 ° JOUR DE septembre 2025.

MUNICIPALITÉ DE LAC-BOUCHETTE

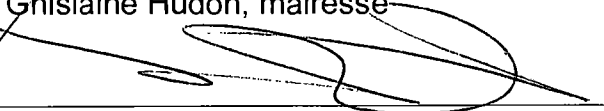
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3239**



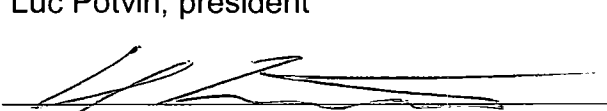
Ghislaine Hudon, mairesse



Luc Potvin, président



Jean-Pierre Tremblay, directeur général



Carl Laliberté, vice-président

[REDACTED]
employée concernée

LETTRE D'ENTENTE NO : 4 (abrogée)
INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DU KIOSQUE TOURISTIQUE
ET DE LA BRIGADIÈRE

LETTRE D'ENTENTE NO : 5
MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE - M. [REDACTED]
LA MUNICIPALITÉ DE LAC-BOUCHETTE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3239

- CONSIDÉRANT** la situation particulière de M. [REDACTED] en ce qui concerne son départ à la pré-retraite ;
- CONSIDÉRANT** que M. [REDACTED] est l'employé régulier à temps partiel ayant le plus d'ancienneté ;
- CONSIDÉRANT** que ce dernier veut être le premier à être mis à pied et le dernier à être rappelé ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie de la présente ;
- 2- Malgré l'article 13.04, M. [REDACTED] sera mis à pied avant tout autre employé régulier à temps partiel ayant moins d'ancienneté.
- 3- Malgré l'article 13.10, l'avis de rappel sera aussi inversé donc l'employé régulier à temps partiel ayant le moins d'ancienneté sera rappelé en premier.
- 4- L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à l'entente avec un avis de 30 jours.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAC-BOUCHETTE, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 19^e JOUR DE OCTOBRE 2021.

LETTRE D'ENTENTE N° : 6 (abrogée)
**CLAUSES D'INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DU BUREAU D'INFORMATION
TOURISTIQUE ET DE LA BRIGADIÈRE**

LETTRE D'ENTENTE N° : 7 (abrogée)
**CLAUSES D'INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DU BUREAU D'INFORMATION
TOURISTIQUE ET DE LA BRIGADIÈRE**

LETTRE D'ENTENTE N° : 8 (abrogée)
MODIFICATION DE L'HORAIRE

**LETTRE D'ENTENTE NO : 9
EMPLOYÉS DU KIOSQUE TOURISTIQUE**

LA MUNICIPALITÉ DE LAC-BOUCHETTE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 3239

CONSIDÉRANT les discussions survenues entre les parties lors de la période de négociations pour le renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT que le conseil de ville de la municipalité doit se positionner sur l'ouverture annuelle du kiosque touristique ;

CONSIDÉRANT l'entente survenue le 14 avril 2025 de poursuivre l'intégration des employés du kiosque touristique en comité de relations de travail.

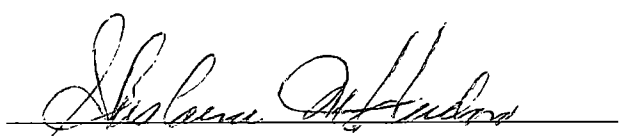
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

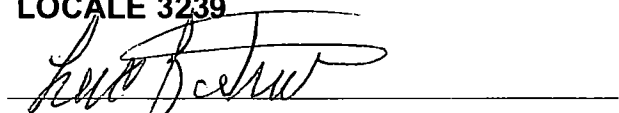
- 1- Le préambule fait partie de la présente ;
- 2- Dès que le conseil municipal aura adopté une résolution pour offrir les services du kiosque touristique annuellement, les parties devront se réunir pour négocier les clauses d'intégration à la convention collective ;
- 3- Les clauses d'intégration devront être négociées dans un délai de 30 jours suivant l'adoption de la résolution.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAC-BOUCHETTE, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 30 e JOUR DE septembre 2025.

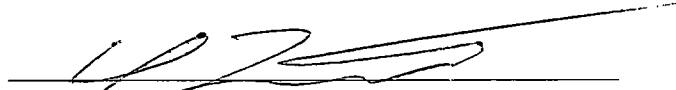
MUNICIPALITÉ DE LAC-BOUCHETTE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3239**


Ghislaine Hudon, mairesse


Luc Potvin, président


Jean-Pierre Tremblay, directeur général


Carl Laliberté, vice-président