

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**CORPORATION MUNICIPALE DE LA
PAROISSE DE ST-MAURICE**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2578**

1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2029

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES.....	1
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 5	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	4
ARTICLE 6	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	5
ARTICLE 7	ARBITRAGE DES GRIEFS	6
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES.....	7
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	7
ARTICLE 10	AFFECTATION TEMPORAIRE	10
ARTICLE 11	CRÉATION ET MODIFICATION DE FONCTION	10
ARTICLE 12	LES SALAIRES	10
ARTICLE 13	HORAIRE DE TRAVAIL	11
ARTICLE 14	RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	12
ARTICLE 15	RAPPEL AU TRAVAIL.....	13
ARTICLE 16	JOURS FÉRIÉS	13
ARTICLE 17	VACANCES ANNUELLES.....	14
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX.....	15
ARTICLE 19	CONGÉ FIN DE CARRIÈRE	17
ARTICLE 20	SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	17
ARTICLE 21	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	17
ARTICLE 22	SÉCURITÉ SOCIALE.....	18
ARTICLE 23	RÉGIME DE RETRAITE.....	19
ARTICLE 24	INSCRIPTION AU CENTRE SPORTIF DE ST-MAURICE	19
ARTICLE 25	ÉQUITÉ SALARIALE.....	20
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION	20
ANNEXE « A »	CLASSIFICATION, STATUT ET ANCIENNETÉ	21
ANNEXE « B »	TAUX APPLICABLES ET ÉCHELLES SALARIALES	22
ANNEXE « C »	ÉCHELONS.....	27
ANNEXE « D »	CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	28
ANNEXE « E »	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS	29
ANNEXE « F »	DÉVELOPPEMENT ET FORMATION	30

ANNEXE « G » TÉLÉTRAVAIL	31
LETTRE D'ENTENTE N° 1	32
LETTRE D'ENTENTE N° 2	33

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.

2.01 a) **Employeur**

Corporation municipale de la Paroisse de St-Maurice.

b) **Direction générale**

La direction générale de la Corporation municipale de la Paroisse de St-Maurice dûment mandaté par le conseil pour l'application de la convention.

2.02 **Syndicat**

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2578.

2.03 **Employé**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et travaillant pour l'Employeur.

2.04 **Employé régulier**

a) **Employé régulier temps complet**

Tout employé embauché à ce titre par l'employeur comme titulaire d'un poste et qui a complété la période de probation de trois (3) mois, accomplissant la semaine régulière de travail selon sa classe d'emploi.

b) **Employé régulier temps partiel**

Tout employé embauché à ce titre par l'employeur comme titulaire d'un poste et qui a complété la période de probation de trois (3) mois, dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est moindre que celui prévu pour la semaine régulière de travail de sa catégorie d'emploi. La personne salariée régulière à temps partiel qui fait exceptionnellement un nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour des périodes temporaires conserve son statut de personne salariée régulière à temps partiel.

- c) Cet employé régulier à temps partiel bénéficie des avantages sociaux au prorata des heures rémunérées.
- d) L'employé régulier à temps partiel bénéficie d'une priorité de rappel lors d'absence d'un employé couvert par la convention collective, selon son rang d'ancienneté pourvu qu'il soit apte à remplir les exigences du poste.

2.05 Employé temporaire

Toute personne embauchée de façon irrégulière et intermittente, soit pour remplacer un employé régulier ou pour un surcroît de travail n'excédant pas soixante (60) jours ouvrables ou quatre cent quatre-vingts (480) heures ouvrables dans une période de trois (3) mois.

L'employé temporaire embauché après la signature de la convention est en période d'essai pendant une période de six (6) mois (1000 h) de service cumulatif ou quatre (4) ans depuis sa première date d'embauche pour l'Employeur à la suite de laquelle il acquiert ses droits d'ancienneté. À l'expiration de cette période, son ancienneté rétroagit à sa dernière date d'embauche. Cet employé accumule son ancienneté au prorata des heures régulières rémunérées au service de l'Employeur. Au cours de sa période d'essai, l'employé temporaire n'a pas droit au grief pour renvoi.

L'employé temporaire bénéficie d'une priorité d'emploi selon son rang d'ancienneté lorsque l'Employeur a à remplacer, selon ses besoins, un employé régulier qui est absent selon la convention collective et lors d'embauche de nouveaux employés temporaires et/ou réguliers pourvu qu'il soit apte à remplir les exigences de l'article 9.11 en ce qui a trait aux postes vacants ou nouvellement créés.

La présente convention s'applique à cette catégorie d'employés en ce qui concerne les salaires, la cotisation syndicale et le droit de grief et d'arbitrage pour ce qui a trait aux bénéfices spécifiques que leur reconnaît la convention.

2.06 Employé à l'essai

Tout nouvel employé embauché à ce titre par l'Employeur pour remplir un poste devenu vacant de façon définitive ou nouvellement créé et qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 9.01 des présentes. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à cette catégorie d'employés sauf en ce qui a trait à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage en cas de congédiement.

L'employé temporaire ayant plus de six (6) mois de service continu au service de l'Employeur n'est pas soumis à la période d'essai prévue à l'article 9.01 lorsqu'il obtient un poste devenu vacant de façon définitive ou nouvellement créé.

2.07 Employé de projet et/ou de travaux communautaires

Personne de projet : désigne toute personne embauchée dans le cadre d'un projet spécial d'aide à l'emploi des Gouvernements provincial et/ou fédéral.

Personne aux travaux communautaires : désigne toute personne résidente à la municipalité de St-Maurice et condamnée à exécuter des travaux communautaires.

Les personnes de projet et/ou de travaux communautaires n'ont pas droit à la procédure de grief et n'accumulent pas d'ancienneté.

Il est entendu que l'embauche des personnes de projet et/ou de travaux communautaires ne doit pas avoir pour effet d'affecter l'emploi des employés réguliers et temporaires.

Il est entendu que l'embauche des personnes de projet et/ou de travaux communautaires peut se faire seulement si les employés réguliers ou temporaires sont au travail, sauf dans le cas où des personnes de projet sont embauchées au service des loisirs.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 Reconnaissance du syndicat

a) L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2578, comme l'agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 10 mars 1983 et ses amendements subséquents.

b) L'Employeur reconnaît **la personne conseillère syndicale** comme porte-parole du Syndicat. Après entente préalable avec l'Employeur ou son représentant, l'Employeur accorde l'entrée libre au conseiller technique du Syndicat pour s'occuper d'affaires syndicales.

3.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le français comme langue de communication interne de l'entreprise entre l'Employeur et ses employés.

3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective de travail.

3.04 Si l'une des stipulations de la présente convention devient nulle en raison de toute législation applicable, elle sera réputée non écrite sans toutefois affecter les autres clauses de la convention.

3.05 a) Sous réserve des articles 2.05 et 2.06, la présente convention s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail de la Province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2578.

b) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas de travail du ressort des employés membres de l'unité de négociation durant les heures régulières ou supplémentaires sauf dans les cas suivants :

i. pour fins d'entraînement des nouveaux employés;

- ii. en cas de non-disponibilité des employés réguliers et/ou temporaires;
 - iii. en cas d'urgence, en attendant l'arrivée du personnel en nombre suffisant;
 - iv. en cas de démonstration.
- 3.06 Le Syndicat peut afficher, sur le tableau dans la salle de repos, tout document identifié comme lui appartenant par la signature d'un de ses officiers et en envoie une copie à l'Employeur. Ces documents ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout nouvel employé doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.
- 4.02 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque employé, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat à compter du moment où il en est avisé par écrit par ce dernier. Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'employé qui suit l'avis mentionné plus haut et elles doivent apparaître sur les formules T-4 et relevé 1 de l'employé concerné.
- 4.03 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, chaque mois, la somme ainsi déduite ainsi que la liste des noms et adresses des employés, leur salaire de base et les montants retenus pour chacun d'eux.
- 4.04 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements des cotisations doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.
- 4.05 Dans le cas de cotisations régulières ou spéciales, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait lui être intentée.
- 4.06 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, copie des statuts ainsi que le nom des officiers du Syndicat.

ARTICLE 5 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, peut obtenir un permis d'absence pour participation aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.
- 5.02 L'Employeur libère, pour le temps requis et avec solde, une personne à la fois pour la **préparation à la négociation**, la négociation, la conciliation, la médiation et l'arbitrage de différends.

- 5.03 L'Employeur libère, pour le temps requis et avec solde, un employé membre de l'exécutif du Syndicat à la fois pour tout comité patronal/syndical prévu à la présente convention collective.
- 5.04 L'Employeur libère, pour le temps requis et avec solde, tout employé qui désire rencontrer **la personne conseillère syndicale** pour son dossier ou tout employé appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief impliquant les parties aux présentes.
- 5.05 Seule la personne dûment mandatée par l'Exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à l'Employeur.
- 5.06 L'Employeur accorde des absences pour activités syndicales jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) jours ouvrables par année. Ces jours d'absence sont cumulatifs d'une année à l'autre pendant la durée de la convention collective.
- 5.07 Les absences pour activités syndicales sont réparties en quatre (4) jours avec solde et quatre (4) jours sans solde. Il est entendu que ces jours peuvent être partagés entre plusieurs délégués.
- 5.08 Pour bénéficier des jours d'absence visés aux articles 5.06 et 5.07, le Syndicat doit informer l'Employeur du nom du délégué concerné au moins cinq (5) jours ouvrables précédant le jour d'absence.

ARTICLE 6 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Pour les fins de l'article 6 des présentes :
- a) Grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
 - b) Dans la computation de tout délai, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
 - c) Les délais sont de rigueur, ils ne peuvent être prolongés que du consentement écrit des parties.
 - d) Si le plaignant omet de poursuivre un grief à l'étape suivante à l'intérieur des délais prévus pour ce faire, son grief est réputé abandonné. Par ailleurs, si l'Employeur omet de répondre à un grief dans les délais prévus, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante à l'expiration du délai accordé à l'Employeur pour donner sa réponse.
 - e) Une erreur de forme (c'est-à-dire qui n'en n'affecte ni la nature ni le fond) dans la soumission écrite d'un grief n'en n'entraîne pas l'annulation; l'Employeur doit être informé au moins quinze (15) jours avant une séance d'arbitrage d'une correction apportée à une erreur de forme.
 - f) Sous réserve des dispositions des articles 2.05 et 2.06, tout employé et/ou le Syndicat peut formuler un grief.

- g) Tout grief doit mentionner les faits dont il origine et indiquer le règlement demandé. De plus, le grief indique le ou les articles de la convention collective dont les dispositions n'auraient pas été respectées.
- 6.02 Tout plaignant doit soumettre son grief par écrit à l'Employeur dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de l'événement qui lui a donné naissance.
- L'Employeur doit répondre par écrit au plaignant, dont copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception par lui du grief.
- 6.03 Si l'Employeur ne donne pas sa réponse dans le délai imparti ou si celle-ci est insatisfaisante, le plaignant doit soumettre son grief par écrit au Conseil municipal à l'attention de l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse de l'Employeur ou de l'expiration du délai qu'il avait pour répondre selon le cas.
- L'Employeur doit faire part de la décision du Conseil par écrit au plaignant, dont copie au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion régulière du Conseil de ville postérieure à la réception par l'Employeur du grief.
- 6.04 Si la décision du Conseil est insatisfaisante ou si elle n'est pas transmise dans le délai imparti, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 7 des présentes dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la décision du Conseil ou de l'expiration du délai qu'avait le Conseil pour communiquer sa décision, selon le cas.
- 6.05 Tout règlement intervenu entre les parties jusqu'à la sentence arbitrale doit faire l'objet d'un écrit signé par les parties et lie l'employeur, le Syndicat et l'employé concerné.
- 6.06 Le délai pour le dépôt d'une plainte ou d'un grief de harcèlement psychologique, physique ou sexuel est de deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.**

ARTICLE 7 ARBITRAGE DES GRIEFS

- 7.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de règlement des griefs peuvent, en dernier ressort, être référés à l'arbitrage.
- 7.02 Lorsque le Syndicat réfère un grief à l'arbitrage, il en avise simultanément l'Employeur par écrit.
- 7.03 Dans les vingt (20) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique; à défaut d'accord, le Syndicat s'adresse au **ministère du Travail** pour qu'il nomme un arbitre conformément au Code du travail.
- 7.04 L'arbitre doit se conformer aux dispositions des présentes. Il ne peut pas ajouter, retrancher ou modifier la convention collective, ni rendre une décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 7.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné.
- 7.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 7.07 Chaque partie assume les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants requis pour l'arbitrage.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits donnant ouverture à une sanction.

Dans le même délai, l'Employeur en fait parvenir avis écrit à l'employé concerné dont copie au Syndicat. Cet avis indique les motifs de l'imposition de la mesure disciplinaire.

- 8.02 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral selon la procédure prévue aux articles 6 et 7 de la convention.
- 8.03 Aucune mesure disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois avant la sanction faisant l'objet d'un arbitrage ne sera invoquée contre un employé si, pendant cette période, aucune autre mesure disciplinaire n'a été inscrite au dossier de l'employé concerné.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Sauf pour les employés visés à l'article 2.05, tout employé embauché par l'Employeur est en période d'essai pendant soixante (60) jours ouvrables de service continu à compter de son entrée en service. À l'expiration de cette période, l'ancienneté d'un employé rétroagit à sa dernière date d'embauche.

- 9.02 L'employé régulier perd son ancienneté dans les cas suivant :

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause.
- c) Lorsqu'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.
- d) Lorsqu'il fait défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un avis de rappel au travail. Cet avis lui est envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur. Copie de cet avis est remise au Syndicat.

- e) Lorsqu'il est absent du travail sans autorisation préalable pendant plus de trois (3) jours ouvrables.
 - f) À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois prévue au sous-paragraphe c) de l'article 9.04.
- 9.03 L'employé temporaire conserve l'ancienneté accumulée pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de son dernier jour d'emploi au service de l'Employeur, après laquelle période, il perd son ancienneté.
- Par ailleurs, les sous-paragraphe a), b), d), et e) de l'article 9.02 s'appliquent à l'employé temporaire.
- 9.04 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas et selon les modalités suivantes :
- a) Dans le cas d'un accident survenu dans l'accomplissement du travail, indéfiniment.
 - a) Dans le cas de congé autorisé, avec ou sans solde, pour la durée du congé.
 - b) Dans le cas de maladie ou d'accident non survenu dans l'accomplissement du travail, pour une période de vingt-quatre (24) mois.
- 9.05 Lorsqu'un poste normalement rempli par un employé régulier devient vacant de façon définitive et que l'Employeur désire le combler, il doit l'afficher dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance et le combler selon les modalités qui suivent.
- 9.06 Lorsqu'un poste régi par la présente convention est nouvellement créé, il doit être affiché et comblé de la façon suivante.
- 9.07 Tout poste que l'Employeur entend combler suite à une vacance, ou tout poste nouvellement créé doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période de quinze (15) jours ouvrables.
- L'Employeur transmet simultanément au Syndicat et à tout salarié absent du travail tout avis de poste vacant lors de l'affichage.
- Le tableau d'affichage doit être situé dans l'endroit le plus accessible à tous les employés dans leur place régulière de travail.
- 9.08 Les indications devant apparaître sur l'affichage sont :
- a) Le titre de la fonction;
 - b) Le nombre de postes vacants;
 - c) L'endroit du travail;

- d) Le taux de salaire applicable;
- e) Les exigences normales de la tâche;
- f) Le nom de la personne désignée par l'Employeur pour recevoir les candidatures;
- g) Le statut du poste.**

9.09 L'employé intéressé doit faire part par écrit de sa candidature, dont copie à son Syndicat, durant la période de l'affichage à la personne désignée par l'Employeur pour recevoir les candidatures.

9.10 L'employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes affichés.

9.11 L'Employeur accorde le poste au salarié le plus ancien parmi les candidats capables de satisfaire aux exigences normales du poste.

9.12 L'Employeur procède à la nomination de l'employé dont la candidature a été retenue dans un délai qui ne doit pas excéder soixante (60) jours de la fin de la période d'affichage.

Dans les dix (10) jours ouvrables de l'attribution du poste, l'Employeur affiche la nomination.

9.13 L'employé auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée minimale de trente (30) jours et maximale de soixante (60) jours. En tout temps pendant sa période d'essai, l'employé peut renoncer au poste et réintégrer le poste qu'il occupait avant sa nomination, et ce, sans préjudice à ses droits. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé, il peut le retourner à son ancien poste entre la trente et unième (31^e) et la soixantième (60^e) journée de sa période d'essai sans préjudice aux droits de l'employé. Le fardeau de la preuve de l'incapacité de l'employé de remplir le poste incombe à l'Employeur.

9.14 L'employé auquel le poste est attribué reçoit, le cas échéant, l'augmentation du taux de salaire du nouveau poste lors de son entrée en fonction au dit poste.

9.15 L'employé appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation bénéficie d'une période d'essai de douze (12) mois durant laquelle il peut renoncer à ce poste et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous les droits qu'il avait avant son départ.

En tout temps pendant cette période de douze (12) mois, l'Employeur peut retourner l'employé au poste qu'il occupait avant sa nomination sans préjudice aux droits de cet employé.

- 9.16 L'Employeur publie une fois par année vers le 1^{er} avril, une liste d'ancienneté et une copie est transmise au Syndicat sur laquelle apparaît les noms et prénoms des employés ainsi que leur date d'embauche.

ARTICLE 10 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 10.01 Lorsqu'un salarié occupe un poste ou exécute des tâches relevant d'un autre poste que le sien, il est rémunéré pour les heures de travail effectivement travaillées à ce poste au taux de salaire le plus avantageux, soit :
- son taux de salaire ou le taux de salaire du poste autre que le sien.
- 10.02 À la fin de son affectation temporaire, l'employé réintègre le poste qu'il occupe régulièrement sans préjudice à ses droits.
- 10.03 Dans tous les cas d'affectation temporaire, l'Employeur attribue le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences dudit poste.
- 10.04 Le salarié qui travaille en surtemps au cours d'une affectation temporaire est rémunéré au taux de surtemps en tenant compte du taux de salaire qu'il reçoit conformément à l'article 10.01.
- 10.05 Tout employé, qui accepte d'effectuer temporairement des tâches de cadre, reçoit un ajustement salarial équivalent à 10% de son salaire horaire.

ARTICLE 11 CRÉATION ET MODIFICATION DE FONCTION

- 11.01 Si l'Employeur crée une nouvelle fonction ou modifie substantiellement une fonction existante, toutes deux (2) couvertes par la présente convention, il en négocie le titre et le taux de salaire applicable avec le Syndicat.
- 11.02 À défaut d'entente entre les parties, le cas est soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue aux articles 6 et 7 des présentes.

ARTICLE 12 LES SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaire de base payés pour chaque classification sont ceux apparaissant en l'annexe « B » de la présente convention. Tout employé régi par la présente convention reçoit le taux prévu pour sa classification.
- 12.02 Le salaire de l'employé lui est versé le jeudi de chaque semaine en autant que faire se peut. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 13 HORAIRE DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail du salariés affectés à la Voirie est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail s'étend de 8 h à 17 h avec une heure sans solde pour le repas.

Durant la période estivale, soit du 1^{er} mai au 15 octobre, l'horaire de travail de l'employé de la Voirie est modifié de la façon suivante :

Du lundi au jeudi: 7 h à 17 h

Vendredi: **7 h à 11 h**

À partir du 15 avril et sur autorisation de la direction générale, le garage pourra être fermé le vendredi à **partir de 11 h**.

13.02 La semaine régulière de travail de l'inspecteur en bâtiment et environnement est d'une durée de trente-cinq (32) heures, réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

Pour ses réunions, il cumule ses heures à temps simple pour les reprendre en congé selon une entente avec la direction générale.

13.03 La semaine régulière de travail des salariés affectées au bureau est de trente-deux (32) heures, réparties en cinq (5) jours de travail par semaine de la façon suivante:

Du lundi au jeudi: 8 h à 12 h et 13 h à 16 h

Vendredi: 8 h à 12 h

Les personnes salariées bénéficient d'une heure sans solde pour prendre leur repas

13.04 La semaine régulière de travail du journalier/concierge est de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures **du lundi au vendredi. Les heures effectuées en dehors de la semaine régulière de travail sont rémunérées en heures supplémentaires. Lorsqu'une modification de l'horaire de travail régulier est nécessaire, ce changement doit être approuvé par le chef d'équipe des travaux publics.**

13.05 Les salariés ont droit, sans perte de salaire, à une période de repos de quinze (15) minutes le matin, et de quinze (15) minutes l'après-midi. Lorsque les salariés ne peuvent bénéficier de leurs pauses durant la journée, ils terminent leurs journées de travail quinze (15) minutes ou trente (30) minutes plus tôt, selon le cas, lors des travaux spécifiques et sur autorisation de la direction générale.

- 13.06 Dans le cas des personnes salariées temporaires affectées à la Voirie, l'Employeur peut, entre le 1^{er} novembre et le 15 avril, modifier la répartition de leurs heures régulières de travail au cours d'une journée.
- 13.07 a) Du 1^{er} novembre au 15 avril de chaque année, l'employé requis d'être de garde au cours d'une semaine allant du lundi dix-sept heures (17 h) au lundi suivant huit heures (8 h), reçoit une allocation de disponibilité **de deux cent vingt-cinq dollars (225,00 \$) pour les années 2025 et 2026 et de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) pour les années 2027 à 2029**, et ce, sans égard aux heures travaillées durant cette période de garde. Celles-ci sont rémunérées conformément à l'article 14.
- b) L'employeur fournira, lorsque requis, un camion à l'employé de garde durant toute la période où il est affecté à cette tâche incluant l'heure du dîner.
- 13.08 Cependant, il est convenu que les employés ne sont pas de garde durant les heures normales, et ce, tel que mentionné à la clause 13.01 de la présente convention collective.

ARTICLE 14 RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01 Tout travail effectué par un employé en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, à condition qu'il ait été préalablement approuvé par l'Employeur, est rémunéré selon les modalités suivantes.
- a) du lundi au **dimanche**
- Ce travail est rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %) de son taux horaire régulier pour les six (6) premières heures consécutives de travail et à deux cents pour cent (200 %) de son taux horaire régulier pour tout travail accompli après ces six (6) premières heures consécutives.
- b) fête chômée et payée
- Lors de fête chômée et payée, le travail est rémunéré à deux cents pour cent (200 %) de son taux horaire régulier. Les huit (8) heures d'indemnité de la fête peuvent être mises en banque et peuvent être reprises en temps.
- 14.02 Tout travail effectué en surtemps doit être coupé d'une période de repos de quinze (15) minutes toutes les deux (2) heures.
- Cependant, lorsque le travail en temps supplémentaire est en continuité avec la journée régulière de travail, une période de repos de quinze (15) minutes est allouée après la première heure de travail supplémentaire.
- L'employé requis de travailler en surtemps pour une période de quatre (4) heures ou plus, a droit à une allocation de repas de **vingt (20,00 \$)**.

14.03 Le temps supplémentaire est facultatif sauf en cas d'urgence. L'employeur offre le temps supplémentaire aux salariés par ordre d'ancienneté parmi ceux détenant les qualifications requises.

Si aucune **personne salariée** n'accepte de travailler en temps supplémentaire, l'employeur procède au rappel au travail par ordre inverse d'ancienneté. Le salarié détenant le moins d'ancienneté et détenant les qualifications requises est tenu d'accepter le travail.

14.04 **La personne salariée** qui a travaillé en surtemps peut, **si elle** le désire, convertir ce surtemps en temps régulier. Il peut ainsi accumuler jusqu'à quinze (15) jours ouvrables non cumulatifs d'une année à l'autre. Cette clause est assujettie aux mêmes conditions que la clause 17.10 de la présente convention.

ARTICLE 15 RAPPEL AU TRAVAIL

15.01 Sauf dans les cas visés à l'article 13.06, tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières et sans en avoir été prévenu douze (12) heures à l'avance a droit à une rémunération au taux de surtemps avec un minimum de trois (3) heures au taux régulier.

Cependant, si le rappel a lieu dans l'heure qui précède immédiatement le début du travail régulier de l'employé, le minimum prévu ci-dessus ne s'applique pas.

Lorsque le travail pour lequel l'employé a été rappelé est terminé, il lui est loisible de retourner chez lui.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS

16.01 Les employés ont droit aux congés suivants à titre de fêtes chômées et payées au taux régulier du salaire;

- la veille du Jour de l'an;
- le Jour de l'an;
- le lendemain du Jour de l'an;
- le Vendredi saint;
- le Lundi de Pâques;
- le Premier mai;
- **la journée nationale des Patriotes;**
- **la fête nationale du Québec;**
- **la fête du Canada;**
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;

- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël.

- 16.02 Si l'un des jours mentionnés ci-dessus survient un samedi ou un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant ledit jour de fête, et ce, selon entente entre les parties.
- 16.03 Pour avoir droit à la rémunération pour une fête chômée, l'employé doit être au travail pendant toute la journée ouvrable précédant et pendant toute la journée ouvrable suivant immédiatement ladite fête, sauf si l'employé est absent en vertu d'une disposition de la convention collective.
- 16.04 a) L'employé temporaire en période d'essai et/ou tout autre employé à l'essai a droit à la rémunération pour une fête chômée selon le calcul de l'indemnité prévu à la Loi sur les normes du travail. La condition édictée à l'article 16.03 s'applique également à l'employé temporaire et/ou à l'employé à l'essai.
- b) L'employé régulier à temps partiel a droit à la rémunération pour la fête chômée telle que sa journée normale de travail si c'est une journée à son horaire. Si c'est une journée qui n'est pas à son horaire, cet employé reçoit la moyenne de son salaire des trente (30) jours de calendrier précédant ce jour férié.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES

- 17.01 Aux fins du présent article, la période de service continu donnant droit aux vacances annuelles et l'indemnité de vacances s'établissent du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 17.02 L'employé régulier a droit, selon sa période de service continu, à des vacances annuelles rémunérées à son taux régulier de salaire selon l'échelle suivante.
- a) moins d'un (1) an, une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
 - b) un (1) an, trois (3) semaines;
 - c) **cinq (5) ans, quatre (4) semaines (8 %);**
 - d) **dix (10) ans, cinq (5) semaines (10 %);**
 - e) vingt (20) ans, six (6) semaines (12 %);
 - f) **Vingt-cinq (25) ans, six (6) semaines + une (1) journée flottante supplémentaire par année de service, jusqu'à concurrence de sept (7) semaines de vacances.**

- 17.03 L'indemnité afférente aux vacances du salarié est égale au taux du salaire brut pour l'année de référence, multiplié par le pourcentage qui s'applique au salarié suivant l'article 17.02
- 17.04 Lorsqu'un employé quitte de façon définitive le service de l'Employeur, il reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ.
- 17.05 Les vacances d'un employé doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le premier (1^{er}) mai de chaque année.
- 17.06 Les employés conviennent, par ordre d'ancienneté, avec l'employeur de la date de leurs vacances au cours de l'année, et ce, avant le 1^{er} mai de chaque année.

L'employé qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances ne peut prendre plus de **deux (2)** semaines de vacances consécutives à la fois.

Un deuxième tour pour le choix des vacances est possible.

- 17.07 Un employé régulier, absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période projetée pour ses vacances, peut les remettre à une date ultérieure fixée après entente préalable avec l'Employeur.
- 17.08 Lorsqu'un jour férié et payé survient durant la période des vacances d'un employé, cette journée peut être reprise à une date ultérieure, après entente avec l'Employeur, ou rémunérée au choix de l'employé.
- 17.09 L'employé temporaire a droit à des vacances annuelles. Il reçoit, s'il a moins d'un (1) an de service, quatre pour cent (4 %) et s'il a plus d'un (1) an de service, six pour cent (6 %) de son salaire brut gagné pendant l'année de référence.
- 17.10 Deux employés du même service ne peuvent prendre leurs vacances en même temps, à moins d'entente avec l'Employeur.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Tout employé régulier bénéficie d'une absence autorisée sans retenue de salaire dans les cas suivants.
- a) Mariage
- i) de l'employé : trois (3) jours;
 - ii) d'un enfant de l'employé, d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère : un (1) jour, celui du mariage.
- b) Décès

iii) du conjoint ou d'un enfant de l'employé : cinq (5) jours;

iv) du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un grand-parent de l'employé, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la bru, du petit-fils, de la petite-fille : trois (3) jours;

c) Naissance

Lors de la naissance de son enfant, de l'adoption ou lors de l'interruption d'une grossesse (survenant à moins de vingt (20) semaines de la date prévue de l'accouchement) : deux (2) jours ouvrables ainsi que de trois (3) jours sans solde.

d) Lors des événements mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une journée additionnelle de congé pour fins de transport si l'évènement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son lieu de résidence et s'il y assiste.

Tout employé a droit aux avantages minima prévus aux Normes du Travail ou aux règlements.

18.02 Les jours ci-haut prévus ne sont payés que s'ils sont des jours ouvrables pour l'employé concerné. De plus, aucun de ces jours d'absence n'est payé, s'il coïncide avec toute autre absence payée en vertu de la présente convention.

Dans le cas d'un décès, l'ensemble des journées d'absences peuvent être utilisées selon les besoins de la personne salariée.

Dans le cas du mariage de l'employé, les jours d'absence sont consécutifs et sont comptés à partir de et incluant le jour du mariage.

18.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir au préalable l'Employeur de son absence et produire, si demandée, la preuve ou l'attestation de ces faits.

18.04 Lors d'absence au travail, l'employé doit aviser l'Employeur la veille ou le matin même.

18.05 Un employé appelé à servir comme jury ou assigné par subpoena pour témoigner devant un Tribunal de droit commun, reçoit son plein salaire moins la taxation à laquelle il a droit en vertu de la loi.

18.06 L'employé régulier bénéficie d'une banque de six (6) jours ouvrables annuellement comme congés flottants. Ces jours sont non cumulatifs d'une année à l'autre et ils sont monnayables à la fin de l'année.

18.07 Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas l'âge scolaire ont droit à un congé parental sans salaire de trente-quatre (34) semaines.

L'employé doit aviser, par écrit, l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

ARTICLE 19 CONGÉ FIN DE CARRIÈRE

- 19.01** La personne salariée à temps complet a droit après entente avec l'employeur à un retrait progressif entre le travail et sa fin de carrière.
- 19.02** Cette entente consiste à une réduction du temps de travail, soit un horaire préétabli à temps partiel convenu entre la personne salariée et l'employeur.
- 19.03** Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit dans les six (6) mois à l'avance et en précisant la durée de ce congé.
- 19.04** Le délai de réponse de l'employeur et d'un maximum de soixante (60) jours.
- 19.05** Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée.
- 19.06** La personne salariée qui souhaite interrompre ce congé avant l'échéance prévue peut le faire suivant un avis écrit d'au moins soixante (60) jours.

ARTICLE 20 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 20.01** L'Employeur prend les mesures appropriées afin d'assurer la santé et la sécurité des employés lorsqu'ils sont au travail. Ceux-ci s'engagent à respecter les directives de l'Employeur en ce sens.
- 20.02** Les parties aux présentes coopèrent pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 20.03** L'Employeur fournit au besoin aux employés les vêtements requis tels que décrits à l'Annexe « E ».
- 20.04** Lorsqu'un employé incapable de travailler en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée par le fait ou à l'occasion de son travail fait une demande de réclamation en la forme prescrite par la CNESST, l'Employeur lui avance, un montant hebdomadaire équivalent à l'indemnité de remplacement du revenu qu'il devrait recevoir de la CNESST jusqu'à ce que cette dernière rende une décision. L'employé devra rembourser ces montants dans les plus brefs délais lors de la réception de son indemnité.

ARTICLE 21 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 21.01** Advenant la fusion, l'annexion, le regroupement, l'aliénation ou le changement de structure juridique de l'Employeur, celui-ci prendra les mesures appropriées pour protéger ses employés et leur assurer le maintien de tous les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention.

- 21.02 a) L'Employeur peut consentir des contrats à forfait à la condition que ceux-ci n'entraînent pas le licenciement, la mise à pied ou une réduction des heures régulières ou supplémentaires des employés réguliers et le rappel des employés temporaires et/ou la création de postes réguliers.
- b) Lorsque l'Employeur n'a pas l'équipement nécessaire, il peut donner un contrat. Ce contrat permet seulement la location de la machinerie et une personne qualifiée qui l'opère.
- 21.03 L'employé régulier visé par une mise à pied a droit à un préavis écrit, dont copie au Syndicat, d'au moins cinq (5) jours ouvrables mentionnant la cause de la mise à pied.
- Cet avis est d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie plus de dix (10) ans ou plus de service continu.
- Pour avoir droit au préavis, l'employé concerné doit avoir été au travail depuis sa dernière embauche ou son rappel pendant au moins quarante-cinq (45) jours avant la date projetée de la mise à pied.
- À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé en lui versant, pour chaque jour d'insuffisance de l'avis, l'équivalent d'une journée à son taux régulier de salaire.
- 21.04 En cas de mise à pied ou de rappel au travail suite à une mise à pied, l'ancienneté prévaut pourvu que l'employé visé possède les qualifications requises et qu'il puisse remplir les exigences normales des fonctions à accomplir.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ SOCIALE

- 22.01 L'Employeur maintien en vigueur au bénéfice de ses employés réguliers et pendant la durée de la convention, le régime d'assurance collective présentement en vigueur et contribue dans une proportion de cinquante (50 %) pour cent au paiement des primes afférentes.
- 22.02 Dans le cas où un des régimes d'assurance collective serait modifié, l'Employeur s'engage à prévoir dans le régime modifié une protection substantiellement équivalente et au même coût pour l'employé, à moins d'entente entre les parties. De plus, l'Employeur consulte le Syndicat en regard des modifications proposées.
- 22.03 a) L'employé régulier a droit, pour chaque année, soit du 1^{er} mai au 30 avril, à un crédit équivalent à dix (10) jours ouvrables payés de congé maladie, lesquels ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. De plus, deux (2) jours supplémentaires pourront être accordés après justification et approbation.

L'employé peut s'absenter de son travail en raison de maladie ou examens médicaux de son conjoint, de ses enfants ou de lui-même jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables pris dans sa banque de congés maladie.

- b) L'employé temporaire bénéficie de ces journées à raison de trois quarts (3/4) de journée par mois de travail.
- c) Les crédits de congés maladie qui n'ont pas été utilisés au 30 avril de chaque année ne sont pas monnayables.
- d) L'Employeur se réserve le droit d'exiger une attestation médicale après trois (3) jours consécutifs de maladie.

22.04 Avance versée sur les prestations d'assurance invalidité courte durée.

Lorsqu'un employé est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, autre qu'une lésion professionnelle, fait une demande d'assurance-salaire, l'Employeur lui avance le montant hebdomadaire qu'il recevrait de l'assureur en vertu du régime d'assurance-salaire courte durée et ce, jusqu'à ce que l'assureur rende une décision négative ou, en cas d'acceptation, jusqu'à la date de la réception du premier paiement. L'employé devra rembourser ces montants dans les plus brefs délais lors de la réception de son indemnité.

ARTICLE 23 RÉGIME DE RETRAITE

23.01 L'employeur adhère au Régime de retraite des employés municipaux du Québec, de la Fédération québécoise des municipalités.

23.02 Le régime de retraite compte un volet à prestations déterminées.

Pour le volet à prestations déterminées, les cotisations de l'employé et de l'employeur sont fixées par règlement du régime. Au moment de signer les présentes, le taux de cotisation de l'employé est fixé 6,765 % du salaire brut de l'employé et celui de l'employeur à 6,785 %.

ARTICLE 24 INSCRIPTION AU CENTRE SPORTIF DE ST-MAURICE

24.01 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'inscription au centre sportif de St-Maurice à tout employé en faisant la demande ainsi que les cours offerts par le service des loisirs.

ARTICLE 25 ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties s'entendent sur l'importance de respecter la Loi sur l'équité salariale.

L'employeur s'engage à former un comité paritaire en matière d'équité salariale composé de deux (2) membres du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Chaque partie peut s'adjoindre des services d'une personne-ressource, s'il y a lieu.

La Ville accorde une absence avec traitement, aux membres du comité syndical, pour la préparation des dossiers à discuter et la tenue du comité paritaire.

ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2029 inclusivement.

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2025. La rétroaction salariale s'applique aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes retraitées.

Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à ce que l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

26.02 Les annexes jointes aux présentes font partie intégrante de la convention ainsi que toute lettre d'entente qui sera signée pendant la durée de la présente convention collective.

26.03 Dans les trente (30) jours de la date de la signature de la présente convention, tous les employés bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures effectivement travaillées, les heures régulières étant rémunérées au taux régulier de salaire et les heures supplémentaires au taux de surtemps.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-MAURICE CE

2025.

**Corporation municipale de la paroisse
de St-Maurice**

**Le Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 2578**

Andrée Neault, directrice générale adjointe

Stéphanie Côté, présidente

Gérard Bruneau, maire

Brigitte Archambault, conseillère syndicale

ANNEXE « A »**CLASSIFICATION, STATUT ET ANCIENNETÉ**

SALARIÉS	CLASSIFICATION	STATUT	ANCIENNETÉ
		RÉGULIER	
Dufresne, Bruno-Pier	Chef d'équipe aux travaux publics	t. complet	2016-08-15
Bourque, Steeve	Journalier	t. complet	2010-07-05
Brouillette, Simon	Journalier	t. partiel	2016-11-07
Bureau-Goyette, Matis	Concierge - journalier	t. complet	2021-03-15
Côté, Stéphanie	Technicienne comptable	t. complet	2021-05-17
Gagnon, Félix	Journalier	t. complet	2023-07-03
Dufresne, Karine	Secrétaire – service aux citoyens	t. complet	2018-06-04
Gagnon, Nathalie	Secrétaire	t. complet	2002-01-28
Gervais, Marc-Antoine	Journalier	t. partiel	2024-05-14
Gervais, Nicole	Brigadière	t. partiel	2008-08-28
Laflamme, Yves	Inspecteur en bâtiment et environnement	t. complet	2008-06-23
Magny, Véronique	Secrétaire – administrative	t. complet	2017-05-15
Normandin, Alain	Journalier opérateur spécialisé	t. complet	2003-11-24
Simon, Steve	Journalier	t. complet	2021-02-22

ANNEXE « B »**TAUX APPLICABLES ET ÉCHELLES SALARIALES**

- 1) Les salariés (es) bénéficient des augmentations salariales suivantes :

2025	5 %
2026	2,5% à max. 4% selon IPC
2027	2,5% à max. 4% selon IPC
2028	2,5% à max. 4% selon IPC
2029	2,5% à max. 4% selon IPC

Un repositionnement des échelles salariales est aussi applicable à partir du 1^{er} janvier 2025.

- 2) **L'indexation des salaires se fait au 1^{er} janvier de chaque année.**
- 3) **Une prime de responsabilité de 0,50 \$/heure est ajoutée au taux horaire de l'employé responsable de la garde en hiver en dehors de la journée régulière de travail (non comprise dans les tableaux qui suivent).**
- 4) **Une prime de 0,75 \$/heure est ajoutée au taux horaire de l'employé affecté au travail d'inspecteur en nuisance pour l'ensemble des heures.**
- 5) **Une prime de cent vingt-cinq (125,00 \$) dollars hebdomadaires est octroyée au responsable de l'eau potable.**
- 6) **Le remboursement des frais de cellulaire est payable à cent pour cent (100 %) pour le responsable de l'eau potable.**
- 7) **La municipalité met à la disposition des personnes salariées, des téléphones cellulaires. Pour les personnes salariées désirant utiliser leurs téléphones personnels, la somme remboursée par l'employeur sera l'équivalent du montant prévu au forfait de la municipalité et sera indexée selon les modifications du forfait de la municipalité.**

ÉCHELLES SALARIALES**Secrétaire service aux citoyens**

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	28,29	29,70	30,44	31,20	31,99	32,78
2	31,43	33,00	33,83	34,67	35,54	36,43
3	31,68	33,26	34,10	34,95	35,82	36,72
4	31,93	33,53	34,36	35,22	36,10	37,01
5	32,18	33,79	34,63	35,50	36,39	37,30
6	32,43	34,05	34,90	35,78	36,67	37,59

Secrétaire générale

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	28,58	30,00	30,75	31,52	32,31	33,12
2	31,75	33,34	34,17	35,03	35,90	36,80
3	32,00	33,60	34,44	35,30	36,18	37,09
4	32,25	33,86	34,71	35,58	36,47	37,38
5	32,50	34,13	34,98	35,85	36,75	37,67
6	32,75	34,39	35,25	36,13	37,03	37,96

Secrétaire administrative

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	30,41	31,93	32,73	33,55	34,39	35,25
2	33,79	35,48	36,37	37,28	38,21	39,16
3	34,04	35,74	36,64	37,55	38,49	39,45
4	34,29	36,00	36,90	37,83	38,77	39,74
5	34,54	36,27	37,17	38,10	39,06	40,03
6	34,79	36,53	37,44	38,38	39,34	40,32

Urbaniste

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	29,30	30,77	31,54	32,33	33,14	33,96
2	32,56	34,19	35,04	35,92	36,82	37,74
3	32,81	34,45	35,31	36,19	37,10	38,03
4	33,06	34,71	35,58	36,47	37,38	38,32
5	33,31	34,98	35,85	36,75	37,66	38,61
6	33,56	35,24	36,12	37,02	37,95	38,90

Technicienne comptable

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	32,39	34,01	36,91	38,86	39,83	40,83
2	35,99	37,79	40,78	42,82	43,89	44,99
3	36,24	38,05	41,08	43,13	44,21	45,31
4	36,49	38,31	41,32	43,38	44,46	45,58
5	36,74	38,58	42,58	44,67	45,79	46,93
6	36,99	38,84	42,86	44,96	46,08	47,24

Journaliers

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	27,67	29,05	29,78	30,52	31,28	32,06
2	30,74	32,28	33,08	33,91	34,76	35,63
3	30,99	32,54	33,35	34,19	35,04	35,92
4	31,24	32,80	33,62	34,46	35,32	36,21
5	31,49	33,06	33,89	34,74	35,61	36,50
6	31,74	33,33	34,16	35,01	35,89	36,79

Chef d'équipe

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	38,10	40,00	41,00	42,03	43,08	44,15
2	42,33	44,45	45,56	46,70	47,86	49,06
3	42,58	44,71	45,83	46,97	48,15	49,35
4	42,83	44,97	46,10	47,25	48,43	49,64
5	43,08	45,23	46,36	47,52	48,71	49,93
6	43,33	45,50	46,63	47,80	48,99	50,22

Concierge - journalier

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	26,27	27,58	28,27	28,98	29,71	30,45
2	29,19	30,65	31,42	32,20	33,01	33,83
3	29,44	30,91	31,68	32,48	33,29	34,12
4	29,69	31,17	31,95	32,75	33,57	34,41
5	29,94	31,44	32,22	33,03	33,85	34,70
6	30,19	31,70	32,49	33,30	34,14	34,99

Brigadière

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	26,38	27,70	28,39	29,10	29,83	30,57
2	29,31	30,78	31,54	32,33	33,14	33,97
3	29,56	31,04	31,81	32,61	33,42	34,26
4	29,81	31,30	32,08	32,89	33,71	34,55
5	30,06	31,56	32,35	33,16	33,99	34,84
6	30,31	31,83	32,62	33,44	34,27	35,13

Journalier opérateur spécialisé

Échelons		2025	2026	2027	2028	2029
	Repositionnement	5%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	29,30	30,77	31,69	32,48	33,30	34,13
2	32,56	34,19	35,21	36,09	37,00	37,92
3	32,81	34,45	35,48	36,37	37,28	38,21
4	33,06	34,71	35,75	36,65	37,56	38,50
5	33,31	34,98	36,02	36,93	37,85	38,79
6	33,56	35,24	36,30	37,20	38,13	39,09

- **Pour les années 2026 à 2029, un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes : au 1^{er} janvier de chaque année, chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur est majoré jusqu'à un maximum de 4 % selon la variation de l'indice des prix à la consommation au Québec, selon la moyenne annuelle de l'année précédente.**
- **L'employeur s'engage à payer la différence entre le minimum négocié (2,5 %) et le maximum négocié (4 %), au plus tard le 31 janvier de chaque année.**
- **L'employeur et le syndicat s'engagent à produire un nouveau tableau des salaires mis à jour chaque année et de le rendre disponible aux personnes salariées.**

ANNEXE « C »**ÉCHELONS**

Lors de l'embauche **d'une nouvelle personne salariée**, celui-ci débute à l'**échelon 1** de son emploi. Par la suite, il progresse selon l'échelle suivante :

Échelon 1	0 à 3 ans
Échelon 2	4 à 7 ans
Échelon 3	8 à 11 ans
Échelon 4	12 à 15 ans
Échelon 5	16 à 19 ans
Échelon 6	20 ans et plus

1. Le changement **d'échelon** d'un salarié régulier est effectif à sa date d'ancienneté.
2. **L'employeur peut reconnaître l'expérience pertinente en lien avec l'emploi à des fins de positionnement dans l'échelon salarial. La nouvelle personne salariée doit démontrer cette expérience en fournissant une attestation d'emploi ou si cela est impossible, une déclaration assermentée dans les trente (30) jours suivant son embauche.**

ANNEXE « D »**CONDITIONS PARTICULIÈRES**

1. Le salarié requis par l'Employeur de travailler à l'extérieur est remboursé sur présentation des pièces justificatives, des frais encourus pour les repas et/ou frais de séjour.
2. L'employé faisant partie du corps de pompiers volontaires reçoit, lorsqu'il est requis de se rendre à un feu durant son horaire normal, le plus avantageux de :
 - a) son salaire régulier;
 - b) l'allocation horaire versée à titre de pompier volontaire.
3. Tableau de référence pour l'application de l'indemnité pour l'usage de son véhicule.

<u>Prix à la pompe</u> (essence ordinaire)	.0085 par .05 de hausse	<u>Prix à la pompe</u> (essence ordinaire)	.0085 par .05 de hausse
1.500	.53	2.15	.73
1.550	.54	2.20	.75
1.600	.56	2.25	.77
1.650	.57	2.30	.79
1.700	.59	2.35	.81
1.750	.60	2.40	.83
1.800	.62	2.45	.85
1.850	.63	2.50	.87
1.900	.65		
1.950	.66		
2.000	.68		
2.05	.70		
2.10	.72		

ANNEXE « E »**VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS**

Employés affectés à la voirie, à la **conciergerie**, **brigade** et inspecteur bâtiments et environnement :

1. L'Employeur fournit à ses employés les vêtements et équipements relatifs à la sécurité et recommandés par la CNESST incluant les bottes de travail.
 - a) L'Employeur alloue un montant de **deux cent cinquante dollars (250,00 \$)** par année, **sur présentation de pièces justificatives (montant transférable à l'année suivante) pour l'achat des items suivant:**
 - **Bas chaud;**
 - **Bottes;**
 - **Cache-cou;**
 - **Casquette;**
 - **Chandail (manche courte, longue ou capuchon);**
 - **Chemise;**
 - **Chaussons isothermiques Bama;**
 - **Gants chaud;**
 - **Lunettes de soleil;**
 - **Manteau;**
 - **Mitaines;**
 - **Pantalons;**
 - **Semelles;**
 - **Sous-vêtements thermiques;**
 - **Tuque;**
 - **Veste avec ou sans manche**

Un casier de rangement par employé.

- b) L'Employeur fournit l'équipement de sécurité approprié aux employés requis de manipuler des matières toxiques ou acides.
2. Tous les vêtements et équipements fournis aux employés sont et demeurent la propriété de l'Employeur. Il est strictement défendu aux employés de revendre toute pièce de son équipement ou de l'utiliser à d'autres fins et tout employé qui quitte le service devra retourner ses vêtements et équipements à l'Employeur.
3. L'Employeur conserve le privilège d'obliger tous les employés à porter les vêtements qu'il juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la sécurité et la santé des employés.
4. L'Employeur entretient les vêtements et équipements qu'il fournit à ses employés.
5. L'Employeur remplace au besoin les vêtements ou équipements qu'il fournit à ses employés.

ANNEXE « F »**DÉVELOPPEMENT ET FORMATION**

La municipalité et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement et la formation de ses personnes salariées en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines.

La municipalité rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études, si la personne salariée suit un cours à la demande de la Municipalité.

Si la formation survient durant une journée complète de congé du salarié, l'horaire de travail pourra être modifié de façon à ce que l'employé puisse retrouver une journée de congé dans son horaire.

Lorsque la formation est donnée à l'extérieur de la Municipalité, celle-ci rembourse les frais encourus sur présentation de pièces justificatives selon les politiques en vigueur à la Municipalité.

Toutes les formations obligatoires pour maintenir un titre professionnel seront remboursées par la municipalité.

Les frais pour affiliation à un ordre professionnel seront remboursés à cent pour cent (100 %) pour l'inspecteur en bâtiment et environnement.

ANNEXE « G »

TÉLÉTRAVAIL

Lors de certaines circonstances particulières, la personne salariée peut faire une demande pour travailler à sa résidence. La demande doit être soumise à la direction générale qui en évaluera la pertinence et pourra en faire l'autorisation.

La personne salariée doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des documents utilisées à l'extérieur de son bureau.

La personne salariée doit prendre les mesures nécessaires pour protéger le matériel appartenant à l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE : CORPORATION MUNICIPALE DE LA PAROISSE DE ST-MAURICE

ci-après désignée « l'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2578

ci-après désigné « le Syndicat »

collectivement désignés « les Parties »

Objet : Horaire de travail de Stéphanie Côté

Les parties conviennent ce qui suit :

Le poste de technicienne comptable déteu par Stéphanie Côté est de vingt-cinq (25) heures par semaine.

L'horaire de travail du poste de technicienne comptable est du lundi au vendredi selon les disponibilités de la personne salariée, après entente avec l'employeur.

Les frais d'affiliation à son ordre professionnel seront remboursés à cinquante (50 %) pour cent.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-MAURICE CE 2025.

Corporation municipale de la paroisse de St-Maurice

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2578

Andrée Neault, directrice générale adjointe

Stéphanie Côté, présidente

Gérard Bruneau, maire

Brigitte Archambault, conseillère syndicale

LETTRE D'ENTENTE N° 2**ENTRE : CORPORATION MUNICIPALE DE LA PAROISSE DE ST-MAURICE**

ci-après désignée « l'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2578

ci-après désigné « le Syndicat »

collectivement désignés « les Parties »

Objet : Réduction de l'horaire de travail de M. Alain Normandin – Journalier opérateur spécialisé**ATTENDU QUE** la demande de la personne salariée d'obtenir un horaire de travail réduit.**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente;
2. Le nombre d'heures de travail de la personne salariée pour la période hivernale (du 16 octobre au 30 avril) sera de **trente-deux (32)** heures par semaine selon l'horaire suivant : du lundi au jeudi de 8 h à 17 h.
3. La personne salariée maintiendra un horaire de travail régulier de quarante (40) heures par semaine lors de sa garde ;
4. Le nombre d'heures de travail de la personne salariée pour la période estivale (du 1^{er} mai au 15 octobre) sera de trente-six (36) heures par semaine selon l'horaire suivant : du lundi au jeudi de 7 h à 17 h ;
5. La personne salariée complètera sa semaine de travail avec ses heures accumulées, vacances et mobiles pour totaliser quarante (40) heures jusqu'à épuisement de ceux-ci.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-MAURICE CE**2025.****Corporation municipale de la paroisse de St-Maurice****Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2578**_____
Andrée Neault, directrice générale_____
Stéphanie Côté, présidente_____
Gérard Bruneau, maire_____
Brigitte Archambault, conseillère syndicale