

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-7304

N° dossier d'accréditation : AM-1005-0097

<p>EMPLOYEUR</p> <p>MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN 1177, ROUTE 315 L'ANGE-GARDIEN QC J8L 0L4</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>

<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4394 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>

Date signature : 2024-09-06	Nombre de salariés visés : 32	Date début : 2024-09-06
Date dépôt : 2024-09-10		Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2024-09-17
Date



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

Section locale 4394

2024-2028



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES.....	5
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	9
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	10
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	11
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE.....	12
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS.....	14
ARTICLE 8	CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	15
ARTICLE 9	CONGÉS SOCIAUX.....	17
ARTICLE 10	CONGÉS PARENTAUX.....	20
ARTICLE 11	CONGÉS DE MALADIE.....	22
ARTICLE 12	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	23
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	25
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 15	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	30
ARTICLE 16	RÉGIME DE RETRAITE.....	32
ARTICLE 17	ASSURANCES COLLECTIVES.....	33
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	35
ARTICLE 19	AFFICHAGE ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	37
ARTICLE 20	SALAIRES.....	39
ARTICLE 21	MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE.....	41
ARTICLE 22	FORMATION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	42
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES.....	43
ARTICLE 24	DISPOSITIONS DIVERSES.....	44
ARTICLE 25	DROIT ACQUIS.....	45
ARTICLE 26	RETRAITE.....	46
ARTICLE 27	TECHNOLOGIE ET ÉQUIPEMENTS.....	47
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	48
ANNEXE « A »	49
ANNEXE « B »	51
ANNEXE « C »	52
ANNEXE « D »	54

ANNEXE « E »	55
ANNEXE « F »	56
LETTRE D'ENTENTE 1	57
LETTRE D'ENTENTE 2	60
LETTRE D'ENTENTE 3	62
LETTRE D'ENTENTE 4	64
LETTRE D'ENTENTE 5	66

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention collective a pour but d'établir et de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous.

1.02 **L'Employeur et le Syndicat s'engagent à assurer un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement.**

L'Employeur s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour prévenir toute conduite de harcèlement et de la faire cesser lorsqu'elle est portée à sa connaissance. À cet effet, l'Employeur met à la disposition du Syndicat la politique et la procédure de traitement des plaintes pour contrer le harcèlement dans son milieu de travail. Le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur à la mise en œuvre de la politique.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

Aux fins des présentes, les expressions suivantes ont le sens suivant.

2.01 Employeur

Désigne la Municipalité de L'Ange-Gardien.

2.02 Syndicat

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4394.

2.03 Salarié

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

2.04 Période de probation

Désigne la période pendant laquelle le salarié est soumis à l'évaluation de ses compétences, de son comportement et de son rendement par l'Employeur. La période de probation est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés au service de l'Employeur. Les parties pourront convenir de prolonger cette période pour une durée maximale de soixante (60) jours travaillés supplémentaires.

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

2.05 Salarié régulier

Désigne tout salarié qui a complété la période de probation prévue à l'article 2.04 et dont le travail est requis au fonctionnement normal des services assumés par la Municipalité. Ceci inclut les salariés à temps plein, à temps partiel et saisonnier.

2.06 Salarié régulier à temps plein

Désigne tout salarié régulier qui travaille selon un horaire prévu aux articles 14.01, 14.02 ou 14.03

Malgré ce qui précède, lorsqu'il y a un besoin, soit de la Municipalité ou d'un salarié, les parties peuvent s'entendre sur un horaire différent de ce qui est prévu aux articles 14.01, 14.02 et 14.03.

2.07 Salarié régulier à temps partiel

Désigne tout salarié régulier qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu aux articles 14.01, 14.02 ou 14.03. Les salariés à temps partiel ont les mêmes avantages que ceux à temps plein. Cependant, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé.

2.08 Salarié régulier saisonnier

Un salarié dont le travail est de nature régulière et limitée à une certaine période précise de manière récurrente à chaque année. De plus, à la fin de son affectation, le salarié régulier saisonnier voit son nom être inscrit sur la liste de rappel. Cette liste de rappel prend en considération l'ancienneté ainsi que les exigences requises.

Le salarié régulier saisonnier a droit à l'ensemble de la convention collective, cependant les congés sont calculés au prorata du temps travaillé.

2.09 Salarié temporaire

Désigne tout salarié embauché pour des circonstances telles que :

- a) Un surcroît temporaire de travail pour une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés continus. Les parties peuvent, par entente, prolonger les délais de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.
- b) Un remplacement d'un poste temporairement dépourvu pour une période équivalente à la durée du congé du salarié.

Le salarié temporaire est couvert par la présente convention collective, à l'exception des articles suivants :

- Article 7, jours fériés
- Article 8, congés annuels payés
- Article 11, congés de maladie
- Article 16, régime de retraite
- Article 17, assurance collective
- Article 25.03
- Article 26, retraite

Étant donné les articles de la convention collective qui ne s'applique pas à celui-ci, le salarié temporaire reçoit un montant forfaitaire de onze pour cent (11 %) de son salaire régulier.

Nonobstant ce qui précède, le salarié temporaire, dont l'assignation est d'une durée de douze (12) mois ou plus a le choix de continuer de recevoir le montant forfaitaire de onze pour cent (11%) de son salaire régulier ou de bénéficier du cumul des jours fériés, des congés annuels payés et des congés de maladie, et ce, au prorata du temps travaillé.

L'embauche de tout salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre de salariés réguliers ni les heures supplémentaires normalement effectuées.

2.10 Étudiant

Désigne tout salarié détenant le statut d'étudiant à temps plein lorsque la Municipalité fait appel à ses services. Il peut être embauché pour effectuer des tâches reliées directement à son domaine d'étude ou pour effectuer diverses tâches.

Pour avoir le statut d'étudiant, le salarié doit retourner aux études à temps complet à la fin de sa période d'embauche. Les conditions de travail de celui-ci sont les mêmes que les salariés temporaires et qui sont prévues à l'article 2.09.

2.11 Grief

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation de l'application de la convention collective ou des lois en vigueur.

2.12 Harcèlement

Le harcèlement psychologique, selon l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, désigne 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 celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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.

Le harcèlement comprend aussi le harcèlement fondé sur un des motifs de discrimination au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*, c'est-à-dire: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Le salarié qui souhaite déposer une plainte de harcèlement peut soumettre celle-ci à l'Employeur dans les deux (2) ans suivant les faits qui ont donné lieu à cedit harcèlement.

2.13 Secteurs

Aux fins de l'application des articles 8.06, 8.07, 8.08 et 15.03, les secteurs de travail sont les suivants :

- Voirie et hygiène du milieu**
- Espaces verts, patinoires et entretien des immeubles**
- Urbanisme et développement durable**

- **Administration**

2.14 Rappel au travail non planifié

Aux fins de l'application de l'article 15.03, les conditions suivantes doivent être réunies pour qu'il s'agisse d'un rappel au travail non planifié (call) :

1. Le salarié est à son domicile ou est en route vers celui-ci au moment du rappel ;
2. Le travail à effectuer n'a pas été planifié et origine d'une situation imprévue ;
3. La situation nécessite une intervention immédiate.

2.15 Genre

Le genre masculin comprend le genre féminin à moins que ne soit explicitement prévu le contraire.

2.16 Conjoint

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, le mot « conjoint » désigne les personnes :

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

2.17 Heures rémunérées

Désigne les heures effectivement travaillées à la Municipalité, à temps simple ou majoré au taux de temps supplémentaire, ainsi que les heures rémunérées lors de congés fériés et de vacances.

2.18 Poste

Désigne l'affectation régulière d'un salarié pour l'accomplissement des fonctions qui lui sont désignées.

2.19 Fonctions

Désigne l'ensemble des tâches effectuées par un salarié, ainsi que tous les autres éléments prévus à sa description de poste.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01** Conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif et le seul représentant des salariés compris dans le certificat d'accréditation AM-1005-0097 émis le 19 décembre 2000 par le ministère du Travail.
- 3.02** Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront aucun emploi, tâche ou travail régi par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, à moins que cet emploi, tâche ou travail était donné à contrat au moment de la signature de la présente convention collective. Cependant, en situation d'urgence mettant en danger la sécurité des personnes et des biens, ou lors d'évènements générant une affluence de circulation et de visiteurs hors de l'ordinaire, le Syndicat reconnaît que les pompiers et premiers répondants pourraient être appelés à assister les salariés dans leurs tâches. De plus, les travaux relatifs à la maintenance des équipements d'incendie et de premiers répondants ne sont pas couverts par le présent article à l'exception des travaux d'entretien des casernes et de ce qui en fait partie intégrante. Enfin, la signalisation routière qui n'est pas en lien avec des travaux municipaux n'est pas couverte par le présent article.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que la municipalité a la faculté et le droit exclusif d'exploiter et de gérer ses activités à tout égard, y compris la restriction et la réduction de ses activités, sauf lorsque tout droit d'agir de la sorte a été expressément restreint par les conditions de la convention.

L'embauche et la sélection de nouveaux salariés seront la responsabilité exclusive de la gérance.

4.02 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque y contenue est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01** L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié régi par la convention collective la cotisation syndicale ou son équivalent et toute cotisation spéciale ou son équivalent fixées par le Syndicat, selon les modalités que ledit Syndicat lui indique par avis écrit dûment authentifié par la direction du Syndicat et remis à l'Employeur au moins quinze (15) jours francs avant la date prévue de son entrée en application.
- 5.02** Tout salarié assujetti par la présente convention est tenu obligatoirement d'être membre en règle et de payer la cotisation syndicale dès son entrée au service de l'Employeur, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.03** L'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat les sommes ainsi déduites accompagnées d'une liste indiquant, pour chaque salarié, le salaire régulier et la cotisation syndicale prélevée.
- 5.04** Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur.
- 5.05** L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié par suite de son expulsion du Syndicat.
- 5.06** L'Employeur informe le Syndicat du nom des nouveaux salariés compris dans l'unité de négociation dès leur embauche ainsi que de leur statut. Il fournit également une liste indiquant le nom des salariés ayant quitté et la date de leur départ.
- 5.07** L'Employeur fourni annuellement au Syndicat, une liste des salariés couverts par le certificat d'accréditation incluant leur date d'embauche, leur adresse, code postal, numéro de téléphone, service, titre d'emploi et leur statut.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

6.01 Le conseiller syndical représentant la centrale syndicale a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.

6.02 Les représentants autorisés et désignés par le Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter de leur travail, et ce, pour le temps requis, sans perte de traitement à l'occasion de :

a) La négociation et/ou la conciliation/médiation de la convention collective (y compris l'arbitrage si tel était le cas) : deux (2) représentants.

b) Auditions devant arbitre : un (1) représentant, en plus des témoins convoqués selon le temps requis et déterminé par l'arbitre.

c) Auditions devant le Tribunal administratif du travail : un (1) représentant, en plus des témoins pour le temps nécessaire.

d) Rencontre du comité des relations de travail : deux (2) représentants.

Si la partie patronale a un nombre supérieur de personnes siégeant à la table de négociation, le Syndicat peut ajouter des salariés pour égaler. Les salariés concernés doivent informer leur directeur de service au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre.

Les rencontres du comité des relations de travail se tiendront au moins une fois tous les deux (2) mois. Nonobstant ce qui précède, des rencontres spéciales pourront être convoquées au besoin par l'Employeur ou par un représentant syndical. La tenue de telles rencontres ne peut être refusée sans motif valable.

6.03 Deux salariés désignés par le Syndicat comme ses représentants autorisés peuvent obtenir un permis d'absence pour participer à des activités syndicales.

Le permis d'absence doit être demandé à l'Employeur au **moins sept (7) jours** avant l'activité. Pas plus de deux salariés désignés par le Syndicat comme ses représentants autorisés peuvent s'absenter à la fois.

6.04 Une banque annuelle de quatre-vingts (80) heures sera allouée au Syndicat par l'Employeur aux fins des activités syndicales. Ces absences sont rémunérées par l'Employeur et sont reportables à l'année suivante. Malgré ce qui précède, la banque d'heures allouées ne peut dépasser deux-cents (200) heures.

6.05 Si la banque d'heure à l'article 6.04 est épuisée, des absences avec rémunération aux frais du Syndicat sont accordées aux fins des activités syndicales. Dans ce cas, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur toutes les sommes versées au salarié concerné durant son absence.

- 6.06** Le Syndicat a le droit d'afficher aux endroits accessibles désignés par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document concernant les activités syndicales.
- 6.07** Un aviseur extérieur de chaque partie a droit d'assister à toute réunion relative à la présente convention.

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS

7.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

- le 1^{er} janvier
- le 2 janvier
- le Vendredi Saint
- le Lundi de Pâques
- la fête des Patriotes
- la Fête nationale
- le Jour du Canada
- le premier lundi d'août
- la fête du Travail
- l'Action de Grâce
- **la veille de Noël**
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- **la veille du Jour de l'An**

Si l'un des jours précités survient un samedi ou un dimanche, il sera alors reporté au premier jour ouvrable suivant, **sauf pour la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, qui sont devancées au jour ouvrable précédent.**

Étant donné que les bureaux municipaux sont fermés du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, tous les salariés peuvent utiliser leurs banques de congés pour être rémunérés ou prendre un congé sans traitement, et ce, selon leur choix. Malgré ce qui précède, tous les salariés peuvent décider de travailler pendant cette période pour être ainsi rémunérés selon ce qui est prévu à la convention collective.

7.02 Si l'un des jours précités intervient durant les vacances du salarié, celui-ci bénéficie alors d'une remise du jour férié à une autre date convenue avec l'Employeur.

7.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour un salarié régulier à temps plein, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour un salarié régulier saisonnier, à temps partiel ou temporaire, l'Employeur verse une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné des quatre (4) semaines précédentes.

7.04 Si un salarié est tenu de travailler l'un des jours précités, l'Employeur s'engage à le payer au taux double de son salaire. De plus, il pourra reprendre son congé férié à une date convenue avec son supérieur ou le faire rémunérer au taux régulier.

7.05 Le salarié régulier bénéficie de **deux (2) jours de congé mobile rémunéré par année. Ces congés peuvent être pris à n'importe quel moment durant l'année et ne sont pas monnayables.**

ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01** L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.
- 8.02** Dès son embauche et au 1^{er} janvier de chaque année de référence, le salarié régulier à temps plein acquiert des crédits de congés annuels établis selon les modalités ci-dessous. Le salarié régulier saisonnier acquiert progressivement les vacances annuelles selon l'indemnité de vacances suivante :

Années de service continu	Congés annuels (jour ouvrable)	Indemnité de vacances (% des heures travaillées)
Moins d'un an	1 jour ouvrable par mois de service (maximum de 10 jours)	4 %
1 an et plus	10	4 %
3 ans et plus	15	6 %
7 ans et plus	20	8 %
13 ans et plus	25	10 %
20 ans et plus	26	10,4 %
21 ans et plus	27	10,8 %
22 ans et plus	28	11,2 %
23 ans et plus	29	11,6 %
24 ans et plus	30	12 %

Le salarié régulier à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels selon le tableau ci-dessus au prorata du nombre d'heures ou de jours travaillés par semaine.

- 8.03** Advenant la rupture du lien d'emploi entre le salarié régulier et l'Employeur en cours d'année, le salarié a droit aux crédits de vacances annuelles, et ce, proportionnellement à ce qui est dû durant l'année courante, déduction faite des crédits de vacances pris. Si le salarié régulier a pris plus de crédits de vacances que ce à quoi il a droit lors de sa fin d'emploi, il doit rembourser la somme équivalente aux crédits pris en trop à son départ.
- 8.04** Les congés annuels sont pris selon les modalités suivantes :

- a) Les congés annuels doivent être pris durant l'année de référence, à l'exception de celles non utilisées en raison des situations permises dans la convention collective et par la Loi sur les normes du travail;
- b) Malgré ce qui précède, le salarié régulier à temps plein ou à temps partiel peut reporter jusqu'à un maximum de dix (10) jours de congés annuels à l'année de référence suivante. Les jours de congés annuels non utilisés au-delà du maximum de dix (10) jours ne sont pas monnayables, et tout excédent sera retiré de la banque des congés annuels du salarié.

c) Le salarié régulier saisonnier reçoit le paiement des congés annuels non utilisés à sa dernière paie de la saison.

- 8.05** Lors de la prise du congé annuel, le paiement est versé à une paie régulière lorsque le salarié prend son congé. Toutefois, sur demande écrite faite deux (2) semaines à l'avance, le paiement du congé annuel est remis à l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé.
- 8.06** Les salariés indiquent le choix des dates de leurs vacances entre le 15 et le 30 avril de chaque année pour la période du 1^{er} juin au 30 novembre et entre **le 15 et le 30 octobre pour la période du 1^{er} décembre au 31 mai**. L'Employeur établit les dates des vacances des salariés en tenant compte du choix exprimé, de l'ancienneté et des besoins du service.
- 8.07** Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les salariés exprimeront leur choix de vacances par écrit au sein de leur secteur respectif, tel que défini à l'article **2.13**.
- 8.08** Dans un premier temps et afin de permettre au plus grand nombre possible de salariés de prendre leurs vacances durant la période estivale, l'Employeur autorisera un maximum d'un bloc de trois (3) semaines continues de vacances à chaque salarié. Par la suite, d'autres journées pourront être ajoutées et autorisées en continuité avec le premier choix. L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés à deux (2) salariés par secteur incluant un (1) coordonnateur en vacances en même temps afin d'assurer la bonne marche du service.
- 8.09** Les salariés saisonniers prendront prioritairement leurs vacances dans la période de vacances de la construction et durant cette période, aucune restriction sur la limite de salariés pouvant prendre leurs vacances ne s'appliquera.
- De plus, les salariés saisonniers ayant travaillé un minimum de neuf (9) mois au cours de l'année précédente auront le droit d'exprimer leur choix de vacances au même titre qu'un salarié régulier, le tout selon l'ancienneté accumulée.
- 8.10** Une fois autorisé par écrit, le choix de vacances ne peut être modifié, à moins du consentement du salarié et en autant que ceci n'ait pas pour effet de modifier les vacances déjà autorisées.
- 8.11** Le salarié qui est incapable de prendre ses vacances à la période prévue à la suite d'une incapacité ayant débuté avant sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure.

ARTICLE 9 CONGÉS SOCIAUX

Congés pour décès

- 9.01 Toutes dispositions à la *Loi sur les normes du travail (LNT)* font partie intégrante de la convention collective.
- 9.02 **Pour l'ensemble des congés sociaux définis dans le présent article, le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.**
- 9.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.
- 9.04 Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours ouvrables, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, sa mère, son frère, sa sœur, du père ou de la mère de son conjoint, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.
- 9.05 Un salarié peut s'absenter du travail sans réduction de salaire pendant une journée, le jour des funérailles d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un arrière-grand-parent.
- 9.06 De plus, sur autorisation de l'Employeur, un salarié peut s'absenter de son travail pour assister aux funérailles de toute autre personne non énumérée aux alinéas précédents. Le salarié devra convenir avec son supérieur de la façon dont ce congé sera pris et à défaut d'entente, les heures d'absence seront sans solde.

Toutefois, le salarié peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé prévus aux alinéas précédents, lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à **cent cinquante (150) kilomètres** et plus du lieu de sa résidence.

Congés pour mariage

- 9.07 Un salarié peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pendant cinq (5) jours ouvrables lors de son mariage. **Ces journées de congé sont prises aux choix du salarié, et ce, dans la période de douze (12) mois suivant le mariage.**

Un salarié peut aussi s'absenter sans solde du travail, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

- 9.08 Dans les cas visés à l'article 9.07, le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

Congés pour naissance et adoption

9.09 En plus de ce qui est prévu aux lois concernant les congés parentaux, un salarié peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, trois (3) jours ouvrables, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

Dans le cas de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à deux (2) jours sans traitement supplémentaires.

Le congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée d'un enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Examen médical relié à la grossesse

9.10 Une salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire le temps raisonnable pour subir un examen médical relié à sa grossesse.

Obligations familiales

9.11 Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, **ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions.**

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Congé pour comparution

9.12 Le salarié appelé à agir à titre de juré ou à comparaître comme témoin, devant une cour de justice ou tout organisme judiciaire ou statutaire dans une cause où il n'est pas parti intéressé, maintient son salaire comme s'il avait travaillé normalement durant cette période.

Le salarié régulier reçoit la différence entre son salaire et les indemnités reçues pour avoir agi dans l'une ou l'autre de ces fonctions. Aux fins de cette rémunération, le salarié régulier doit fournir à l'Employeur un document de la Cour qui indique les montants versés.

Il en est de même s'il comparaît dans une cause où il est l'une des parties, mais seulement en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

Congés spéciaux

9.13 Le salarié, candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire, bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi applicable.

ARTICLE 10 CONGÉS PARENTAUX

10.01 Durant les congés parentaux prévus au présent article, outre les droits qui lui sont reconnus en vertu de la présente convention collective, le salarié bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, des avantages prévus à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

10.02 Le salarié continue de participer aux assurances collectives ainsi qu'au régime de retraite durant les congés parentaux, à condition qu'il verse sa quote-part.

10.03 Congé de maternité

a) La salariée a droit à un congé de maternité tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*. Ce congé sans traitement est d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.

b) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit, **dans la mesure du possible**, donner un avis écrit à l'Employeur **au moins trois (3) semaines avant la date de départ**, indiquant la date prévue du début du congé et la date de retour. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

c) **Durant son congé, la salariée continue d'accumuler ses vacances et ses congés de maladie, comme si elle avait été au travail.**

10.04 Congé de paternité

a) **Le salarié a droit à un congé de paternité sans traitement d'une durée de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.**

Ce congé commence au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

b) **Pour obtenir le congé de paternité, le salarié doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date prévue de l'accouchement, indiquant la date prévue du début du congé et la date de retour.**

c) **Durant son congé de paternité, le salarié continue d'accumuler ses vacances et ses congés de maladie, comme s'il avait été au travail.**

10.05 Congé parental et d'adoption

a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental sans traitement d'au plus **soixante-cinq (65) semaines continues.**

b) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le

cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard **quatre-vingt-cinq (85)** semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, **quatre-vingt-cinq (85)** semaines après que l'enfant lui a été confié.

- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date **prévue** du début du congé et celle du retour au travail.

ARTICLE 11 CONGÉS DE MALADIE

11.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier régi par les présentes bénéficie d'un crédit de douze (12) journées de congé de maladie. **Ces journées de congé peuvent être utilisées pour des fins d'obligations familiales définies à l'article 9.11.**

Ces congés sont ajoutés à la banque du salarié régulier à temps plein en début d'année sur la base du maintien de son emploi pour toute la durée de l'année de référence. Advenant la rupture du lien d'emploi entre le salarié régulier à temps plein et l'Employeur en cours d'année, les congés de maladie empruntés et non accumulés devront être remboursés à l'Employeur.

11.02 Un salarié régulier embauché après le 1^{er} janvier de l'année a droit à une (1) journée de congé de maladie par mois de service.

Les salariés à temps partiel ou saisonnier ont droit à un pourcentage de quatre et six dixièmes pour cent (4,6 %) calculé sur le salaire hebdomadaire gagné. Ce montant est cumulé et repris en temps lors d'un congé de maladie.

11.03 Les jours ainsi mis à la disposition du salarié sont cumulables jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) jours.

11.04 Le salarié peut utiliser trois (3) journées de l'excédent des vingt-quatre (24) jours précités pour motifs personnels. Le salarié avise au préalable l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.

11.05 Le salarié doit informer la Municipalité de sa maladie dès la première journée de son absence.

11.06 L'Employeur peut exiger une preuve médicale après trois (3) jours consécutifs d'absence. Dans le cas où un certificat médical est exigé, les frais engagés par le salarié pour l'obtention du certificat médical sont remboursés par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.

11.07 **Dans le cas où l'Employeur convoque un salarié afin de lui faire subir un examen médical par un médecin de son choix, les frais de l'examen et de déplacement encourus par le salarié concerné sont payés par l'Employeur, selon la Politique de remboursement des dépenses de la Municipalité.**

ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ

12.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés. **À cet effet, l'Employeur s'engage à respecter les lois et les règlements en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail.**

À cette fin, l'Employeur met à la disposition de tout salarié un endroit sécuritaire pour déposer ses effets personnels.

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

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

À cette fin, les parties conviennent de discuter de santé et sécurité au comité de santé et sécurité au travail. **Pour assurer le bon fonctionnement du comité en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité au travail, les parties se conforment au document sur les *lignes directrices des comités de santé et sécurité au travail* produit par l'Employeur.**

12.03 Le comité de santé et de sécurité établit la liste des équipements et des vêtements de sécurité remis aux salariés dans le cadre de leur fonction. L'annexe C sera mise à jour dès que des changements seront apportés.

12.04 Accident de travail ou maladie professionnelle

Dans le cas d'accident ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur avance au salarié l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Dès que le salarié reçoit les indemnités de remplacement prévues, il doit rembourser sans délai à l'Employeur les avances reçues.

Dans l'éventualité où la demande d'indemnisation du salarié est refusée par la CNESST, l'Employeur cesse immédiatement le traitement du salarié et prend les mesures nécessaires afin de s'entendre avec le salarié pour récupérer le traitement payé jusqu'à la date de refus d'indemnisation de la CNESST.

12.05 Dans la mesure du possible, il incombe au salarié victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle ou d'un incident qui aurait pu résulter en un accident de travail ou une lésion professionnelle, d'aviser immédiatement son directeur de service ou une des personnes désignées par l'Employeur pour recevoir les déclarations avant de quitter son travail, sinon il doit le faire dès son entrée au travail le jour ouvrable suivant.

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

- 12.06** Lors d'absence au travail liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, le salarié doit fournir à l'Employeur, dans les meilleurs délais possibles, une copie des certificats médicaux justifiant son absence, et ce tout au long de son absence au travail.
- 12.07** Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie du salarié.
- 12.08** Un salarié qui volontairement omet de porter ses équipements de sécurité, de suivre les procédures de sécurité établies ou de rapporter un accident de travail est passible de mesures disciplinaires.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01** Les parties conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 13.02** Avant de déposer un grief, le salarié ou son représentant peut tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 13.03** Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis au directeur général et secrétaire-trésorier dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance des faits donnant lieu au grief.
- 13.04** La Municipalité doit répondre dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief.
- 13.05** Si le Syndicat décide de référer le grief à l'arbitrage, il doit le faire par écrit à l'Employeur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur. À compter de l'expiration du délai prévu au présent paragraphe, les parties disposent d'un délai de six (6) mois pour convenir du choix d'un arbitre ou à défaut, demander sa désignation par le ministre de l'Emploi.
- 13.06** Les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf si les parties conviennent par écrit de les prolonger.
- 13.07** Un représentant du Syndicat peut rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter en vue de régler un grief au moment et à l'endroit convenu.
- 13.08** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 13.09** L'arbitre doit rendre sa décision selon les délais prévus au Code du travail.
- 13.10** Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera, sans délai, la date de la première audition.
- 13.11**
- a) L'arbitre a juridiction pour maintenir la réprimande, la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié avec tous ses droits et privilèges, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Advenant indemnisation, cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs y compris l'assurance-emploi. L'Employeur rembourse à Développement des ressources humaines Canada le montant de l'assurance-emploi perçu par le salarié.
 - b) L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances. La décision ne doit pas avoir pour effet d'amender ou de modifier la présente convention.
 - c) En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération l'esprit de la convention collective ainsi que les **lettres d'ententes s'il y a lieu.**

13.12 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la sentence.

13.13 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 Administration et urbanisme

a) Période du 1^{er} lundi de septembre au 1^{er} lundi de juin

La semaine normale des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures du lundi au vendredi, réparties entre 8 h et 16 h 30 selon les besoins du service.

b) Période du 1^{er} lundi de juin au 1^{er} lundi de septembre

La semaine normale des salariés de bureau est de trente-quatre (34) heures rémunérées pour trente-cinq (35) heures et réparties de la façon suivante :

Du lundi au jeudi : de 7,5 heures par jour entre 8 h et 16 h 30 selon les besoins du service.

Vendredi : de 8 h à 12 h

c) Horaire comprimé

Le salarié peut également se prévaloir d'un régime d'horaire comprimé tel que stipulé à l'annexe « F » de la présente convention collective.

d) Horaire flexible

Les salariés bénéficient d'un horaire flexible et doivent accomplir un minimum de six (6) heures et un maximum de huit point cinq (8.5) heures par jour, du lundi au jeudi entre 8h et 16 h 30 et un minimum de trois (3) heures et un maximum de quatre (4) heures le vendredi entre 8 h et 12 h.

Les salariés ont droit à une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas. Il est loisible pour un salarié de ne prendre que trente (30) minutes de pause pour le repas, lui permettant de devancer de trente (30) minutes la fin d'une journée de travail.

Il est entendu que le choix des horaires sera fait hebdomadairement selon un système équitable établi par la direction et en tenant compte des besoins du service.

14.02 Travaux publics et Service des parcs

a) Période du 1^{er} décembre au 31 mars

La semaine normale des salariés affectés aux services des travaux publics et au service des parcs est jusqu'à concurrence de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi, de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30.

b) Période du 1^{er} avril au 30 novembre

La semaine normale des salariés affectés aux services des travaux publics et au service des parcs est jusqu'à concurrence de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours de neuf (9) heures soit du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30 et d'une journée de quatre (4) heures soit le vendredi de 7 h à 11 h.

14.03 Cueillette des matières résiduelles, hygiène du milieu et patinoires

Cueillette des matières résiduelles et hygiène du milieu

La semaine normale de travail à la cueillette des matières résiduelles et hygiène du milieu est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours de neuf (9) heures soit du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30 et d'une journée de quatre (4) heures soit le vendredi de 7 h à 11 h.

Le salarié affecté à la cueillette des matières résiduelles et à l'hygiène du milieu pourra, après entente avec le supérieur immédiat et le Syndicat, convenir d'un horaire de travail différent de celui mentionné au paragraphe précédent. L'horaire de travail doit répondre aux besoins du service et être octroyé par ancienneté.

Les salariés affectés au programme de vidange des fosses septiques, après entente avec le supérieur immédiat et le Syndicat, **peuvent** convenir d'un horaire de travail différent de celui mentionné au paragraphe précédent. Cet horaire devra respecter les heures prévues à ce titre d'emploi et une journée de travail ne devra pas excéder douze (12) heures. Toutes les heures de travail effectué au-delà de trente-cinq (35) heures semaine **pour les salariés cols blancs, et de quarante (40) heures semaine pour les salariés cols bleus**, seront rémunérées au taux de temps supplémentaire.

Patinoire

Les salariés affectés à l'entretien des patinoires conviennent avec leur supérieur et le Syndicat de leur horaire de travail en fonction des conditions climatiques et de l'utilisation des patinoires. Cet horaire peut être réparti du dimanche au samedi inclusivement. Les salariés affectés à cette tâche seront rémunérés à temps simple jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine.

14.04 Tous les salariés bénéficient d'une pause repos de quinze (15) minutes en avant-midi et de quinze (15) minutes en après-midi. De façon exceptionnelle et après autorisation du supérieur, les pauses pourront être reportées en fin de journée et monnayées.

14.05 Il est loisible à deux (2) salariés d'échanger entre eux leur horaire de travail, et ce, avec le consentement de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

14.06 Le salarié qui agit également à titre de pompier ou premier répondant à temps partiel pour la Municipalité est autorisé à quitter temporairement son poste lors d'un appel d'urgence. Il doit cependant en aviser son supérieur sans délai et s'assurer, avant de quitter, que le chantier en cours est sécurisé. Le temps passé à titre de pompier ou de premier répondant n'est pas couvert en vertu de la présente convention. Le salarié visé recommence à comptabiliser ses heures travaillées dès son retour en poste après l'intervention.

ARTICLE 15 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Le travail exécuté par un salarié, à la demande expresse de l'Employeur, en surplus de sa journée régulière normale de travail ou au cours de la fin de semaine, est considéré comme du temps supplémentaire.

Le travail en temps supplémentaire est exécuté par le salarié régulier à temps plein qui accomplit normalement ce travail en débutant par le salarié ayant le plus d'ancienneté. En cas de refus ou de non-disponibilité du salarié concerné, la distribution des heures supplémentaires sera faite parmi les salariés réguliers à temps plein du même secteur capable d'effectuer le travail, et ce, en débutant par le salarié ayant le plus d'ancienneté. Advenant que les salariés du secteur refusent d'effectuer le temps supplémentaire, l'offre est faite aux salariés d'un autre secteur aptes à effectuer le travail en débutant par le salarié ayant le plus d'ancienneté. Dans tous les cas, les salariés présents sur les lieux du travail, au moment où survient le besoin en travail supplémentaire, ont priorité sur les salariés non présents pourvu qu'ils soient capables d'effectuer le travail.

Lorsque le temps supplémentaire est en continuité avec une tâche en cours de réalisation, il est offert au salarié qui est déjà assigné à cette tâche.

15.02 Le salarié qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

- a) Au taux et demi de son salaire, en règle générale.
- b) Au taux double de son salaire, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé férié prévu à l'article 7.

Il est à noter que, si applicables, les primes sont calculées sur le salaire régulier de base seulement.

15.03 Lorsqu'un rappel au travail non planifié (call) est requis, l'Employeur doit l'offrir, selon l'ancienneté par secteur, aux salariés disponibles et capables d'exécuter le travail. Si les salariés du même secteur refusent, l'Employeur l'offre à une personne des autres secteurs en débutant par celui ayant le plus d'ancienneté.

Le salarié en congé autorisé est exclu de la grille de rappel pour la durée de son congé, à moins de situation exceptionnelle.

Le salarié qui est tenu de revenir d'urgence de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire. Si le rappel survient un jour férié, le salarié est rémunéré l'équivalent de trois (3) heures à temps double.

Si le salarié est rappelé plus d'une fois pendant la période précitée, 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.

Sur approbation de son supérieur, un salarié peut s'exempter de tout rappel au travail en remettant à l'Employeur un avis écrit à cet effet. Le salarié peut mettre fin à cette exemption en tout temps en avisant par écrit l'Employeur.

- 15.04** Tous les salariés peuvent bénéficier de la possibilité de convertir en temps compensé, au taux applicable, un maximum de trois (3) semaines normales de travail. Le moment de la reprise du temps compensé est convenu entre le salarié et l'Employeur. Le salarié peut se faire rémunérer en tout ou en partie les heures de sa banque de temps **compensé**. L'excédent doit être payé au fur et à mesure.

Pour les salariés saisonniers, la banque de temps compensé devra être vidée avant le début d'une nouvelle saison de travail ou appliquée en priorité contre des sommes dues à l'Employeur. Les heures en banque ne peuvent servir à combler un congé non autorisé par le supérieur.

Si le salarié veut prendre sa 3^e semaine au complet, il devra le faire en dehors de la période estivale, soit entre le 15 juin et le 15 septembre. Sinon, il pourra la prendre en fractionné, une journée à la fois, à n'importe quel moment de l'année.

Lorsque le temps supplémentaire se fait lors de mesures d'urgence, le temps supplémentaire sera payé pour que l'Employeur puisse le réclamer aux instances gouvernementales.

- 15.05** Le salarié 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. Les frais du repas, n'excédant pas **quinze (15 \$)** dollars, sont à la charge de l'Employeur.

À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaires, le salarié a droit, en plus de la période payée de repas prévue à l'article 15.05, à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de traitement.

ARTICLE 16 RÉGIME DE RETRAITE

16.01 Le salarié régulier a l'obligation d'adhérer au Régime de retraite par financement salarial (RRFS) de la FTQ après six (6) mois d'emploi. Lors de la mise à pied temporaire du salarié régulier, les cotisations au Régime sont suspendues et reprennent lors du rappel au travail.

16.02 La Municipalité contribuera un montant égal à six pour cent (6 %) des gains bruts réguliers des salariés réguliers au RRFS de la FTQ, en contrepartie, le salarié doit contribuer à cinq (5 %) de ces mêmes gains.

16.03 En plus des contributions aux RRFS, L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés réguliers, qui le désirent, de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) selon les règles établies par les gestionnaires du fonds.

L'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au responsable local du Fonds de solidarité.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allégements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) par déduction à la source.

16.04 Lorsqu'un salarié régulier est en congé pour des raisons permises par la Loi sur les normes du travail ou qui est en assurance invalidité, l'Employeur continue de verser les contributions au RRFS à condition que le salarié verse sa part.

16.05 Le salarié qui prend sa retraite reçoit l'équivalent de deux (2) semaines de salaire par année de service pour chaque année où l'Employeur n'a pas cotisé à son REER ou au RRFS. L'Employeur verse cette somme dans le régime d'épargne retraite au nom du salarié selon les dispositions de l'article 16.

ARTICLE 17 ASSURANCES COLLECTIVES

17.01 Les parties conviennent de maintenir pour la durée de la convention les plans d'assurance collectifs présentement en vigueur à la signature de la présente convention.

17.02 La Municipalité fait parvenir au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, une copie maîtresse de chacun des plans mentionnés à l'article 17.01.

17.03 Les parties sont codétentrices des plans mentionnés à l'article 17.01 et tout changement doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Soixante (60) jours avant le renouvellement du plan d'assurance, les parties s'engagent à le réviser et y proposer les modifications que les salariés souhaiteraient y voir apporter.

17.04 **Le salarié régulier, qui travaille un minimum de vingt (20) heures par semaine, a l'obligation de participer aux régimes d'assurance prévus au présent article dès qu'il a accompli trois (3) mois de service continu pour les volets assurance vie, assurance médicaments, assurance maladie et assurance dentaire et six (6) mois de service continu pour les volets d'invalidité à court terme et à long terme.**

17.05 L'Employeur défraie cent pour cent (100 %) des coûts d'assurance collective pour les volets d'assurance **invalidité à court terme** et soixante et onze pour cent (71 %) de la prime pour l'assurance vie, l'assurance médicaments, l'assurance maladie et l'assurance dentaire. Les salariés défraient cent pour cent (100 %) des coûts d'assurance collective pour le volet assurance **invalidité à long terme** et vingt-neuf pour cent (29 %) de la prime pour l'assurance vie, l'assurance médicaments, l'assurance maladie et l'assurance dentaire. Les coûts du programme d'aide aux employés (PAE) sont assumés à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50 %) par les salariés.

17.06 Les salariés saisonniers réguliers doivent maintenir leur protection d'assurance collective, pendant leur période de mise à pied, pour les volets assurance vie, assurance-médicaments, assurance maladie et assurance dentaire seulement. **Pendant cette période, l'Employeur continue d'assumer soixante et onze pour cent (71 %) des primes de ces couvertures, et ce, à condition que le salarié soit de retour au travail lors de la prochaine saison. Les salariés continuent d'assumer vingt-neuf (29 %) des primes durant cette période.** Ils doivent convenir avec l'Employeur, dès leur retour au travail, du mode de remboursement des primes, ne dépassant pas dix pour cent (10 %) du salaire brut du salarié à l'intérieur d'une période de 9 mois. L'Employeur et le salarié pourront convenir d'une entente pour un délai plus long.

Advenant que le salarié ne retourne pas au service de l'Employeur pour une période minimale de trois (3) mois, et ce, lors de la période de douze (12) mois suivant sa mise à pied, ce dernier devra assumer cent pour cent (100 %) des primes et conclure d'une entente de remboursement avec l'Employeur.

17.07 Comité conjoint sur les assurances

Un comité conjoint consultatif sera formé afin de partager l'information relative à la santé financière du régime d'assurances entre l'Employeur et le Syndicat. Ce comité se rencontrera au besoin, mais au minimum une fois par année.

Le comité sera composé de :

- 2 représentants du Syndicat;**
- 2 représentants de l'Employeur.**

L'Employeur et le Syndicat pourront être accompagnés d'un expert aux rencontres de ce comité.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 Durée totale

Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. L'ancienneté doit être calculée, soit en jours, en semaines, en mois ou années. Selon le cas, l'ancienneté est établie rétroactivement à la première journée de travail.

18.02 Aux fins du présent article, les absences prévues dans la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation.

Toutefois, les heures supplémentaires, les heures accumulées monnayables et les primes converties en heures accumulées sont exclues du calcul de l'ancienneté.

18.03 L'annexe « A » constitue la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

18.04 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- démission ;
- retraite ;
- congédiement disciplinaire ou administratif à moins que celui-ci n'ait été annulé soit dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, soit par une décision arbitrale ;
- absence du travail sans autorisation d'une durée de trois (3) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure.
- **absence pour maladie d'une durée de vingt-quatre (24) mois ou plus, à l'exception d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.**

18.05 L'Employeur affiche, deux (2) fois par année, au printemps et à l'automne, pendant cinq (5) jours ouvrables, la liste d'ancienneté à jour des salariés réguliers compris dans l'unité de négociation. L'annexe « A » est automatiquement amendée par l'ajout d'un nouveau salarié régulier ou par toute autre correction convenue entre les parties.

18.06 Les mises à pied se font par titre d'emploi et par ordre inverse d'ancienneté.

Les rappels au travail, suite à une mise à pied, se font par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté.

Un salarié régulier saisonnier qui refuse un rappel en début de saison, suite à une mise à pied, sans raison valable, est réputé avoir démissionné de son poste.

18.07 Reconnaissance expérience antérieure

Afin de déterminer le classement salarial ainsi que le nombre de jours de congé annuel applicables à toute nouvelle personne embauchée, l'Employeur pourra reconnaître les années de services et l'expérience antérieure acquise chez un autre employeur.

ARTICLE 19 AFFICHAGE ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01** a) L'Employeur affiche à la mairie et au centre de service Donaldson, sur un babillard à un endroit bien en vue, tout poste vacant ou nouveau compris dans l'unité de négociation qu'il désire pourvoir **et en remet une copie au Syndicat**. La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables.
- b) **Lorsqu'un poste prévu à l'annexe A devient vacant, l'Employeur s'engage à l'afficher, et ce, dans un délai maximal de soixante (60) jours et de le combler dans les meilleurs délais.**
- c) **Malgré ce qui précède, l'Employeur n'a pas l'obligation de combler un poste temporairement vacant d'une durée de six (6) mois et moins.**
- 19.02** Le salarié intéressé à soumettre sa candidature doit soumettre une demande écrite à l'Employeur. Cette demande doit être reçue par l'Employeur, au plus tard avant 16 h, la dernière journée de l'affichage.
- 19.03** Le salarié à qui le poste est attribué bénéficie d'une période d'essai d'une durée de trente (30) jours ouvrables travaillés. Cette période d'essai peut être prolongée au besoin, d'un commun accord entre les parties. Si le salarié n'est pas confirmé dans son nouveau poste par l'Employeur ou s'il ne désire pas conserver son nouveau poste, il est alors replacé à son ancien poste, sans perte d'aucun droit afférent audit poste.
- Il est loisible au salarié absent du travail de soumettre sa candidature dans le délai imparti par l'entremise du Syndicat.
- 19.04** Un salarié qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs.
- 19.05** La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 19.06** Le salarié régulier à temps plein a préséance sur toute autre personne à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.07** Lors du choix d'un candidat pour un poste vacant, temporairement vacant ou nouveau, l'Employeur reconnaît comme équivalence toute expérience pertinente en regard des exigences normales du poste.
- 19.08** Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, le salarié ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 19.09** Le salarié qui est affecté temporairement à une fonction ayant un classement supérieur pour une période minimale de cinq (5) jours reçoit une prime de dix pour cent (10 %).
- 19.10** **Lors d'une promotion dans un poste d'une classe supérieure, le salarié reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur au sien.**

- 19.11** Aux fins du présent article, le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.12** Lors d'une affectation temporaire, le salarié régulier a préséance sur toute autre personne à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à un salarié de refuser d'être affectée temporairement à une fonction.
- 19.13** Lors d'une affectation temporaire, le salarié travaille selon son horaire habituel à moins que son affectation soit pour une semaine complète, il travaille alors selon l'horaire du poste auquel il est affecté.
- 19.14** L'Employeur fournit au Syndicat tout contrat entre l'Employeur et une tierce partie ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les salariés couverts par le certificat d'accréditation syndicale.

ARTICLE 20 SALAIRES

20.01 Les taux de salaires des salariés assujettis aux présentes apparaissent à l'annexe « B ».

20.02 Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle, créée après la date de la signature de la présente convention, est établi conformément aux dispositions prévues à la lettre d'entente « 1 » relative à l'évaluation, la modification et la création d'emplois.

20.03 La progression d'échelon prévue à l'annexe « B » se fait le 1^{er} janvier de chaque année.

Les échelles de salaire modifiées lors des négociations pour les années 2024, 2025, 2026, 2027 et 2028 seront rajoutées à la convention collective sous forme de lettre d'entente au plus tard le 31 mars de chaque année.

20.04 Prime de soir et de nuit

Le salarié appelé à travailler sur un horaire de soir ou de nuit reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une des primes suivantes :

- a) La prime de soir est **d'un dollar et soixante-quinze (1,75 \$)** de l'heure en plus de son salaire régulier à compter de la signature de la convention collective. **Par la suite, au 1^{er} janvier de chaque année de la convention, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.**
- b) La prime de nuit est de **deux dollars et soixante-quinze (2,75 \$)** de l'heure en plus de son salaire régulier à compter de la signature de la convention collective. **Par la suite, au 1^{er} janvier de chaque année de la convention, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.**

La prime ne peut être réclamée lors d'un rappel au travail d'urgence non planifié ou lors de travail supplémentaire.

La prime de soir s'applique pour les heures travaillées entre 16h et minuit, la prime de nuit s'applique pour les heures travaillées entre minuit et 8h.

20.05 Prime de journalier col bleu responsable

Le salarié qui, en plus de ses tâches régulières, agit à titre de journalier col bleu responsable reçoit une prime de **trois dollars et cinquante (3,50 \$)** de l'heure en plus de son salaire régulier.

20.06 Prime pour personne affectée à la cueillette des matières résiduelles

Le salarié préposé adjoint à la cueillette des matières résiduelles reçoit une prime de **deux dollars et cinquante (2,50 \$)** de l'heure en plus de son salaire régulier.

20.07 Prime pour la personne inspectrice responsable

Le salarié qui, en plus de ses tâches régulières, agit à titre de personne désignée pour tenter de régler les mésententes en matière de clôture mitoyenne, fossés mitoyens, fossés de drainage et découvert, reçoit une prime de **quatre cents dollars (400 \$)** par dossier en plus de son salaire régulier.

20.08 Prime de disponibilité

L'Employeur peut désigner un salarié ou des salariés, habituellement un coordonnateur, pour recevoir des appels ou des messages textes en dehors des heures normales de travail. Ce salarié reçoit une prime de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son salaire pour chaque semaine où il est désigné à cet effet.

20.09 Prime opérateur

Le salarié, opérateur d'un véhicule ou d'un équipement lourd, reçoit une prime de **trois (3,00 \$) dollars de l'heure en plus de son salaire régulier. Si le salarié est déjà dans la classe salariale supérieure à la classe 3, il n'obtient pas cette prime. Un salarié qui reçoit la prime d'opérateur pour remplacer un salarié dans un poste de classe salariale supérieur à la classe 3 n'obtient pas la prime d'affectation temporaire prévue à l'article 19.09.**

Les véhicules et équipements visés par le présent article sont : camion 10 roues, camion à ordures, camion de pompage des fosses septiques, rétrocaveuse, excavatrice, tracteur pour le fauchage des bords de chemin, paveuse et rouleau compresseur.

20.10 Prime pour l'utilisation d'outils d'arpentage et l'application de technique d'arpentage

Le salarié qui utilise des outils d'arpentage (niveau laser) et qui applique les techniques d'arpentage reçoit une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) de l'heure en plus de son salaire régulier.

ARTICLE 21 MODALITÉS RELATIVES À LA PAIE

21.01 La paie est déposée au compte du salarié tous les jeudis avant-midi. Cependant, si le jeudi tombe un jour férié, la paie est déposée la veille.

21.02 Le talon du chèque de paie est remis aux salariés selon les modalités établies chez l'Employeur et comporte les renseignements suivants :

- nom de l'Employeur
- nom et prénom du salarié
- le titre d'emploi
- le taux horaire
- les heures payées au taux normal
- les heures payées au taux supplémentaire
- la période de travail qui correspond au paiement
- la nature et le montant des déductions opérées
- le montant du salaire net
- le temps compensé cumulé
- les jours de maladie cumulés
- le crédit des jours de vacances en heures

21.03 Lors d'une cessation d'emploi, le salarié reçoit le salaire auquel il a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui sont remis sans délai.

À la demande du salarié, l'Employeur lui fournit une lettre de confirmation d'emploi, incluant son statut d'emploi.

21.04 Advenant une erreur sur la paie qui représente un manque à gagner de plus de cinquante (50 \$) dollars, le salarié peut demander le remboursement sur un chèque versé manuellement.

ARTICLE 22 FORMATION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

22.01 Si l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la part du salarié une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, celui-ci permettra aux salariés de prendre la formation nécessaire pour que ledit salarié puisse acquérir la compétence technique, pourvu qu'un tel entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.

Le salarié qui suit une formation durant les heures régulières de travail, à la demande de l'Employeur, ne subit pas de réduction de son salaire régulier.

De plus, advenant que la formation ne soit offerte qu'en soirée ou au cours de la fin de semaine, les parties conviendront des conditions applicables aux salariés concernés au préalable.

Dans tous les cas, le salarié est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement selon la politique en vigueur chez l'Employeur.

La Municipalité convient de faire exécuter par ses salariés les travaux qui sont à ce jour effectués par eux.

De plus, l'Employeur est autorisé, en cas de surplus de travail, de non-disponibilité ou d'incapacité des salariés désignés ou de bris d'équipement, à faire exécuter des travaux de rétrocaveuse ou de mécanique en sous-traitance.

22.02 Dans l'éventualité d'un regroupement ou d'un dégroupement entre la municipalité et une autre municipalité, les salariés deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle municipalité. Ils conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et ne peuvent pas être licenciés du seul fait de ce regroupement.

22.03 Advenant que l'Employeur réduise le nombre de salariés à la Municipalité de L'Ange-Gardien, celui-ci paiera à la personne licenciée suite à cette réduction l'équivalent de deux (2) semaines de salaire par année de service jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines.

22.04 L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat la date et les motifs de la mise à pied d'un salarié régulier saisonnier, et ce, au minimum une semaine avant la mise à pied effective.

L'Employeur s'engage à remettre au plus tard, dix (10) jours suivant la dernière paie, le relevé d'emploi des salariés qui se retrouvent en situation de mise à pied.

La direction générale s'engage à communiquer au Syndicat toute recommandation de licenciement pour motif économique d'un salarié qu'elle verra à soumettre au Conseil municipal, en indiquant les motifs de sa recommandation et la date suggérée de la fin d'emploi, et ce, au minimum une semaine avant l'assemblée du Conseil municipal, lors de laquelle une résolution à cet effet sera entendue

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01** L'Employeur avise par écrit le salarié sujet à une mesure disciplinaire, avec copie au Syndicat, **dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la connaissance des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire.** Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 23.02** Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 23.03** Le salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires **doit** se faire accompagner d'un représentant syndical, **sauf s'il y renonce par écrit.**
- 23.04** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié ainsi qu'un congédiement, lorsque réintégré.
- 23.05** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié ne sera pas invoquée contre lui et sera retirée de son dossier après douze (12) mois. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au Syndicat. Sur rendez-vous, un salarié peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 24 DISPOSITIONS DIVERSES

- 24.01** Le salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une indemnité selon la politique en vigueur.
- 24.02** Tout salarié, qui à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement selon la politique en vigueur chez l'Employeur
- 24.03** La Municipalité déclare vouloir favoriser le développement professionnel du salarié en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité et des contribuables.

Dans cette perspective, le salarié peut obtenir l'autorisation de son supérieur pour suivre certains cours de perfectionnement, d'assister à des sessions intensives d'information et de participer à des congrès spécialisés. Cette demande adressée au supérieur peut être accordée incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, d'hébergement et de repas inhérents à tels cours selon la politique en vigueur. Si le salarié quitte le service de la Municipalité dans les six (6) mois de la fin de son cours, il devra rembourser la totalité des frais et, dans les douze (12) mois, soixante-quinze pour cent (75 %).

ARTICLE 25 DROIT ACQUIS

25.01 Rétroactivité

La Municipalité convient de remettre aux salariés dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la date de la signature de la présente convention, le montant dû à la suite de la négociation de la convention collective.

Les salariés couverts par la présente convention collective ou ayant été couverts bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas y compris les primes et les allocations prévues à la présente convention collective, à compter du 1^{er} janvier 2024. **De plus, les salariés qui, à la suite d'une mise à pied, sont revenus au travail en 2024, voient l'article 17.06 s'appliquer, donc ceux-ci devront rembourser seulement 29% des primes d'assurances.**

25.02 Annexes

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

ARTICLE 26 RETRAITE

26.01 Programme de retraite progressive

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à un salarié à temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

26.02 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

26.03 Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à un salarié pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois.

26.04 La demande doit être faite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente et elle doit également prévoir la durée de l'entente.

26.05 La prestation de travail doit être, sur une base annuelle, **d'au moins trois (3) jours par semaine et d'au plus quatre (4) jours par semaine**. Cette prestation peut varier durant la durée totale de l'entente, et ce, après entente avec l'Employeur.

26.06 Pendant la durée de l'entente, le salarié :

- reçoit la rémunération correspondant à sa prestation de travail ;
- cumule son ancienneté comme s'il ne participait pas au programme ;
- continue de bénéficier du régime d'assurance collective ;
- continue de bénéficier de tous les congés prévus à la convention comme s'il ne participait pas au programme, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

26.07 L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite ;
- décès ;
- démission ;
- désistement avec l'accord de l'Employeur ;
- congédiement.

26.08 Le salarié qui prend sa retraite a droit à une indemnité selon la politique en vigueur chez l'Employeur. À titre indicatif, au moment de la signature de la convention collective, l'indemnité correspond à une demie (½) semaine d'indemnité par année de service pour un salarié ayant cumulé au moins 15 années de service continu et ayant au moins 60 ans.

Au choix du salarié, L'Employeur verse cette somme dans le régime d'épargne retraite au nom du salarié ou lui verse cette somme avec la dernière paie suivant son départ à la retraite.

ARTICLE 27 TECHNOLOGIE ET ÉQUIPEMENTS

27.01 Lorsque les besoins du service exigent que les salariés doivent être munis d'un moyen de communication dans le cadre de leur travail, l'Employeur fournit l'appareil nécessaire.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

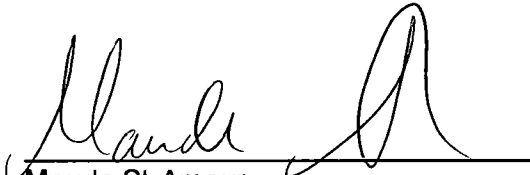
28.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2028.

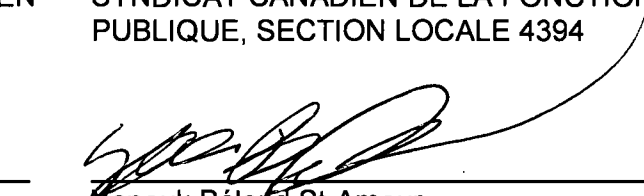
28.02 La présente convention collective demeure en vigueur pour la durée des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À L'ANGE-GARDIEN, CE 6^e JOUR DE septembre 2024.

MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN


SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4394


Maude St-Amour
Directrice générale adjointe
Directrice des services administratifs


Yanouk Béland St-Amour
Président SCFP 4394


Marc Louis-Seize
Maire


Daniel Couture, comité de négo SCFP 4394


Guy Gosselin
Conseiller syndical

ANNEXE « A »
Liste d'ancienneté, poste, département et classe salariale des salariés

RÉGULIERS À TEMPS PLEIN

Nom et numéro de salarié	Date d'ancienneté	Poste	Département	Classe salariale
	2024-03-18	Secrétaire administrative	Administration	4
	2018-12-03	Technicien en comptabilité	Administration	5
	2019-06-18	Agente administrative	Administration	3
	2023-09-25	Agente de communication	Administration	5
	2009-05-20	Préposé à l'entretien des immeubles	Entretien	4
	2016-04-11	Agente administrative	Incendie - Voirie	3
	1994-07-05	Coordonnateur voirie et hygiène du milieu	Voirie	6
	2001-07-05	Coordonnateur Champboisé, parcs, patinoires et entretien des immeubles	Parc – Champboisé	6
	2004-10-11	Journalier – Opérateur de rétrocaveuse	Voirie	4
	2013-05-06	Journalier – Préposé aux travaux publics	Voirie	3
	2017-05-15	Journalier – Préposé aux travaux publics	Voirie	4
	2021-05-03	Journalier – Préposé aux travaux publics	Voirie	3
	2006-04-24	Opérateur camion de matières résiduelles	Hygiène du milieu	4
	2020-07-20	Journalier – Préposé aux travaux publics	Voirie	3
	2013-07-15	Opérateur camion de matières résiduelles	Hygiène du milieu	4
	2005-05-09	Inspectrice en bâtiment et responsable de l'environnement	Urbanisme	6
	2008-02-25	Inspectrice en bâtiment et responsable du développement	Urbanisme	6
	2015-06-14	Inspecteur	Urbanisme	5

	2018-03-27	Inspectrice	Urbanisme	5
	2022-04-25	Agente administrative, Urbanisme	Urbanisme	4
	2010-05-31	Préposée à l'embellissement	Parc – Champboisé	3
	2019-07-03	Journalier – Préposé aux parcs et aux espaces verts	Parc – Champboisé	3

RÉGULIERS SAISONNIERS

Nom	Date d'ancienneté	Fonction	Département	Classe salariale
	2006-09-11	Coordonnatrice – Programme de vidange des fosses septiques	Hygiène du milieu	4
	2020-05-01	Journalier – Préposé aux travaux publics	Voirie	3
	2022-07-04	Opérateur camion de fosses septiques	Hygiène du milieu	4
	2023-05-01	Préposé à l'embellissement	Parc – Champboisé	3
	2023-05-29	Journalier – Préposé aux parcs et aux espaces verts	Parc – Champboisé	3
	2023-05-01	Journalier – Préposé aux travaux publics	Voirie	3
	2024-04-10	Journalier – Préposé aux travaux publics	Voirie	3
	2024-04-22	Journalier – Préposé aux travaux publics	Voirie	3
	2024-04-22	Journalier – Préposé aux parcs et aux espaces verts	Parc – Champboisé	3
	2024-06-15	Préposé à l'embellissement	Parc – Champboisé	3

ANNEXE « B »
Classification des fonctions et taux de salaire horaire

Pour les années **2024, 2025, 2026, 2027, 2028**, l'Employeur versera une augmentation salariale telle qu'indiqué dans le tableau ci-dessous :

	2024	2025	2026	2027	2028
AUGMENTATIONS SALARIALES	3.5 %	2.25 %	2.00 %	2,00 %	2.00 %

L'Employeur s'engage à corriger à la hausse les écarts salariaux advenant que la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation « IPC », pour le Québec, au **31 octobre** de chaque année dépasse les augmentations salariales accordées en vertu de la présente convention collective, le tout relatif aux années **2025 à 2028** inclusivement. Une copie des nouveaux taux de salaire sera remise au Syndicat et fera partie intégrante de la convention collective en vigueur.

GRILLE SALARIALE

À titre indicatif, la grille salariale au 1^{er} janvier 2024 figure ci-dessous :

Grille salariale au 1^{er} janvier 2024 (augmentation de 3.5%)

Classe	Pts min	Pts Max	1	2	3	4	Max
1	110	124	15,78 \$	16,53 \$	17,28 \$	18,04 \$	18,78 \$
2	125	184	20,23 \$	21,20 \$	22,15 \$	23,12 \$	24,08 \$
3	185	243	24,67 \$	25,85 \$	27,02 \$	28,20 \$	29,37 \$
4	244	303	29,12 \$	30,51 \$	31,90 \$	33,28 \$	34,67 \$
5	304	363	33,56 \$	35,16 \$	36,76 \$	38,36 \$	39,96 \$
6	364	423	38,01 \$	39,82 \$	41,63 \$	43,44 \$	45,25 \$
7	424	483	42,46 \$	44,47 \$	46,50 \$	48,52 \$	50,54 \$

ANNEXE « C »
Liste des équipements et vêtements fournis par l'Employeur

VÊTEMENTS	Salarié régulier	Salarié saisonnier et temporaire	Salarié en probation
Manteau trois saisons	1	1	1
Veste kangourou	1	1	
Casquette*	1	1	1
Chemise ou chandail à manche longue*	1	1	2
Chemise à manche courte ou T-shirt*	2	2	3
Pantalons classiques ou cargo*	2	2	2
ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL (ÉPI)	Salarié régulier	Salarié saisonnier et temporaire	Salarié en probation
Habit de pluie (manteau et pantalon)	1	1	1
Gants en caoutchouc (longs)	**	**	**
Gants de travail (été/hiver)	1	1	1
Bottes en caoutchouc doublées pour l'hiver	**	**	**
Couvre-bottes à crampons OU crampons	1	**	**
Botte de sécurité (CSA) (montant maximal de 250 \$ taxes incluses)	1	1	30 \$/paie jusqu'à remboursement de 250 \$ max.
Casque de sécurité	1	1	1
Lunette de sécurité	1	1	1
Dossard	1	1	1
Couvre-tout ou salopette de travail	1	1	**
Mitaine et tuque	**	**	**
Ensemble de signalisation	**	**	**
Pantalon pour scie à chaîne	**	**	**
Bottes pour scie à chaîne	**	**	**

**** Lorsque requis au poste selon le comité de santé et de sécurité au travail et après autorisation de l'Employeur.**

1. L'Employeur fournit gratuitement aux salariés les vêtements et équipements de protection individuels jugés nécessaires par le comité de santé et de sécurité au travail tel que prévu à la présente annexe, et ce, selon le budget établi par l'Employeur pour chacun des items. Les vêtements et équipements fournis par l'Employeur doivent être utilisés au travail seulement.

2. **Le salarié s'engage à faire bon usage des équipements et des vêtements fournis par l'Employeur. En cas de bris ou d'incident, les vêtements ou équipements sont remplacés sur présentation de l'item à être remplacé (à l'exception des casquettes, chemises, chandails et pantalons qui sont remis chaque année au besoin).**
3. **Les commandes pour les vêtements se feront le 1^{er} avril pour les vêtements estivaux et le 1^{er} septembre pour les vêtements hivernaux.**
4. **Les salariés recevront leurs vêtements dans les meilleurs délais.**
5. **L'Employeur fourni aux salariés cols blancs qui sont appelés à travailler occasionnellement à l'extérieur, les vêtements et équipements de travail, jugés nécessaires par le directeur de service et le comité de santé et de sécurité au travail, parmi ceux listés à la présente annexe.**
6. **De plus, une fois par année, l'Employeur permet aux salariés cols blancs qui ne travaille pas normalement à l'extérieur, le choix d'un vêtement apparaissant dans le catalogue promotionnel, et ce, pour un montant n'excédant pas cent (100 \$) dollars.**
7. **Tous les vêtements et équipements fournis par l'Employeur doivent être identifiés aux couleurs de la Municipalité lorsque cela est possible.**
8. **Les salariés saisonniers, lors de leur mise à pied, doivent laisser leurs équipements dans leur casier ou tout autre endroit assigné à cet effet, sauf pour les vêtements de travail.**

ANNEXE « D »
Demande d'autorisation d'absences pour activités syndicales

Nom du salarié			
Service			
Date(s) d'absence			
Durée	De :	À :	
Date de retour au travail	Jour :	Heure :	
Nature de l'absence	Payée par :		
	Municipalité	Banque	Sans solde
Activités syndicales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Activités conjointes :			
Négociation, conciliation et médiation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Audience en arbitrage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Audience au TAT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comité de relation de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (spécifier) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Signature

Date

Autorisation

Date

Explications (si nécessaire) : _____

Refus (explications) : _____

ANNEXE « E »
Autorisation de retenues syndicales

Par la présente, je, soussigné, _____, autorise la Municipalité à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 4394 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnue pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Municipalité.

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

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité responsable de tout prélèvement et de tous versements effectués en vertu de la présente convention.

ET J'AI SIGNÉ à L'Ange-Gardien ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

Signature du salarié

Témoin

Adresse du salarié :

ANNEXE « F »

Horaire comprimé

1. Le régime d'horaire comprimé est en application entre le 1^{er} lundi de septembre et le 1^{er} lundi de juin de chaque année.
2. Le régime d'horaire comprimé se caractérise par le fait que le salarié effectue en neuf jours de travail, le même nombre d'heures qu'il faisait auparavant pendant une période de dix (10) jours. La journée de congé ainsi accumulée pendant une période de dix (10) jours n'est pas reportable dans une autre période, à moins d'exception.
3. Le salarié se prévalant de l'horaire comprimé ne peut effectuer plus de 9 heures de travail régulier par jour sauf s'il est requis de faire du temps supplémentaire auquel cas, ces heures sont rémunérées en vertu de l'article 15 de la convention collective.
4. Les dispositions relatives au temps supplémentaire s'appliquent si un salarié, en plus d'effectuer toutes les heures prévues à son horaire, est requis par l'Employeur de travailler pendant sa période de repas, pendant sa journée de congé accumulée ou s'il a complété les heures de travail prévues à la période de dix (10) jours.
5. Sont admissibles au régime d'horaire comprimé, tous les salariés dont la nature du travail n'exige pas une présence continue et où l'Employeur peut s'assurer du recouvrement de la tâche à accomplir.
6. Aucun salarié n'est tenu de se prévaloir du régime d'horaire comprimé.
7. Toute demande d'horaire comprimé doit recevoir l'autorisation préalable de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
8. Selon les besoins du service, le recouvrement de service est appliqué. Le recouvrement est le fait qu'un salarié puisse assurer une réponse adéquate au service lorsqu'un autre salarié se prévaut de l'horaire comprimé.
9. Les modalités d'application de l'horaire comprimé seront déterminées entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE 1 **Évaluation des emplois**

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Municipalité de définir le contenu des emplois.

La Municipalité reconnaît aussi qu'elle doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par le salarié ou qu'elle est tenue d'accomplir à la demande de la Municipalité.

Composition et rôle du comité conjoint d'évaluation des emplois

Le comité conjoint d'évaluation est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) représentants de la Municipalité. La Municipalité convient d'accorder une absence autorisée sur le temps de travail régulier à deux (2) salariés qui sont choisis par le Syndicat pour siéger à son Comité conjoint d'évaluation.

Le rôle du Comité conjoint est de traiter les demandes de création, de modification ou de réévaluation des emplois.

Chaque réunion du comité fait l'objet d'un compte-rendu préparé par l'Employeur et remis au Syndicat dans les vingt (20) jours suivant la rencontre.

Les parties conviennent de maintenir le plan d'évaluation tel que convenu lors des travaux datés du 1er janvier 2014.

Droit de l'Employeur

Pour tout nouvel emploi ou pour tout emploi modifié par la Municipalité après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation, la Municipalité fait parvenir au Syndicat une description ainsi qu'une évaluation provisoire, dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification.

L'assignation à ce nouvel emploi ou à l'emploi modifié est faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.

Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit faire parvenir à la Municipalité son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.

Après réception par la Municipalité de la réponse du Syndicat prévue au paragraphe précédent, la Municipalité s'engage à rencontrer le Comité conjoint d'évaluation dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, afin de discuter les points en litige, s'il y a lieu.

Si, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, le tout est considéré comme accepté.

La Municipalité fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles.

Si, les parties demeurent en désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Droit du salarié

Lorsqu'un salarié croit que les tâches qu'il exécute, à la demande de la Municipalité, ne sont pas comprises dans sa description d'emploi, il peut formuler une demande de révision de l'évaluation de son emploi par l'entremise de l'Employeur, copie conforme au Syndicat.

Le comité doit se réunir dans les vingt (20) jours du dépôt de la demande afin de procéder à l'analyse.

Au terme de l'analyse, le comité informe, par écrit, le salarié de sa décision.

Le fardeau de la preuve incombe au Syndicat.

Administration du salaire

Lors d'une reclassification d'un salarié à une classe supérieure, il reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classification, rétroactivement à la date de la demande de réévaluation et en cas de création ou modification par la Municipalité, à la date où le salarié a été effectivement affecté temporairement ou assigné à ce nouvel emploi. Le versement se fait dans les trente (30) jours suivant l'officialisation de l'évaluation par le comité.

La réévaluation d'un emploi dans une classe inférieure n'entraîne pas de baisse de salaire pour le salarié ainsi affecté qui continue de recevoir le même salaire que celui qu'il recevait auparavant.

Procédure d'arbitrage

Malgré les dispositions de l'article « Procédure de griefs et d'arbitrage », il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation est référé par l'une ou l'autre des parties à un arbitre, dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale.

Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copies à l'autre partie.

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

Pour la durée de la convention collective, Francine Lamy agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi les parties demandent au ministère du Travail de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que le salarié l'accomplit, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Municipalité d'inclure cet élément dans la description.

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et

lie les parties. Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties et la Municipalité paie les salaires, bénéfices et dépenses des représentants et témoins de la partie syndicale. Le versement de la rétroactivité sera effectué conformément aux conditions prévues précédemment.

LETTRE D'ENTENTE 2
Horaire – [REDACTED]

ENTRE : LA MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN, corporation municipale légalement constituée ayant son siège social au : 1177, route 315, L'Ange-Gardien, Québec, J8L 0L4

Ci-après appelé « L'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4394

Ci-après appelé « Le Syndicat »

ET : M. [REDACTED], salarié col bleu

Ci-après appelée « M. [REDACTED] »

ATTENDU QUE M. [REDACTED] occupe un poste permanent de col bleu – préposé à la cueillette de matières résiduelles ;

ATTENDU QUE depuis plusieurs années, M. [REDACTED] utilise une partie de sa banque de congé annuel à raison d'une journée par semaine;

ATTENDU QUE l'Employeur, le Syndicat et M. [REDACTED] sont consentants à cet horaire et qu'il y a lieu de l'officialiser;

En vertu de la présente entente, L'Employeur, Le Syndicat, et M. [REDACTED] s'entendent pour permettre à M. [REDACTED] de prendre une journée de vacances par semaine selon les conditions suivantes :

OBJET

L'objet de la présente lettre d'entente est d'établir les conditions applicables à la prise de vacances de M. [REDACTED].

CONDITIONS DE TRAVAIL

À moins d'entente contraire entre les parties, la journée de congé de M. [REDACTED] sera le vendredi de chaque semaine.

DÉBUT DE L'ENTENTE

La présente entente prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

FIN DE L'ENTENTE

L'entente prend fin automatiquement en cas de démission, de retraite ou de congédiement de M. [REDACTED].

L'entente prend également fin, dans un délai de 20 jour ouvrable, suivant une demande écrite à cet effet de l'une des parties, transmise aux parties.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À L'ANGE-GARDIEN CE _____^e JOUR DE _____ 2024.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

Marc Louis-Seize
Maire, Municipalité de l'Ange-Gardien

Yanouk St-Amour
Président, SCFP section locale 4394

Maude St-Amour
Directrice générale adjointe
Directrice des services administratifs
Municipalité de l'Ange-Gardien

Le salarié

LETTRE D'ENTENTE 3 **Embauche – Étudiants été 2024**

ENTRE : LA MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN, corporation municipale légalement constituée ayant son siège social au : 1177, route 315, L'Ange-Gardien, Québec, J8L 0L4, représentée par le Maire, Marc Louis-Seize, et le directeur général et greffier-trésorier, Alain Descarreaux.

Ci-après appelé « L'Employeur »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4394, représenté par monsieur Yanouk St-Amour, président.

Ci-après appelé « Le Syndicat »

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité souhaite embaucher deux étudiants spécialisés pour soutenir les services des travaux publics et de l'urbanisme pour la période d'été 2024.

CONSIDÉRANT ce qui est prévu à la convention collective, notamment à l'article 2.10.

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité souhaite contribuer à la formation et au développement de deux étudiants.

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité a procédé à une demande d'obtention de subvention pour un programme d'emploi étudiant – emploi 2024.

CONSIDÉRANT QUE l'embauche d'étudiants fait partie intégrale de la convention collective en vigueur.

LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS SUIVANTES :

1. La Municipalité souhaite procéder à l'embauche d'un étudiant en génie civil en support au département des travaux publics. L'étudiant spécialisé sera embauché pour effectuer des tâches reliées directement à son domaine d'étude collégiale ou universitaire.
2. La Municipalité souhaite procéder à l'embauche d'un étudiant en urbanisme ou d'un autre domaine d'étude connexe en soutien au département de l'urbanisme. L'étudiant spécialisé sera embauché pour effectuer des tâches reliées directement à son domaine d'étude collégiale ou universitaire.
3. Les tâches accomplies par les étudiants n'enlèveront rien aux tâches du personnel actuel puisqu'elles seront en support à celles-ci.
4. Il s'agira d'emplois temporaires d'une durée maximale de 16 semaines, s'étalant sur la période de 1^{er} mai au 30 août 2024.

5. Les étudiants embauchés doivent retourner aux études à temps complet après leur période d'embauche.
6. Les conditions de travail de l'étudiant sont établies en conformité avec l'article 2.10 de la convention collective en vigueur.

FIN DE L'ENTENTE

L'entente prend fin automatiquement à la fin de l'emploi des étudiants ou, au plus tard, le 30 août 2024.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À L'ANGE-GARDIEN CE _____^e JOUR DE
_____ 2024.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

Marc Louis-Seize
Maire, Municipalité de l'Ange-Gardien

Yanouk St-Amour
Président, SCFP section locale 4394

Maude St-Amour
Directrice générale adjointe
Directrice des services administratifs
Municipalité de l'Ange-Gardien

LETTRE D'ENTENTE 4

Activités d'épandage d'abat-poussière

ENTRE : LA MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN, corporation municipale légalement constituée ayant son siège social au : 1177, route 315, L'Ange-Gardien, Québec, J8L 0L4.

Ci-après appelé "L'Employeur"

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4394.

Ci-après appelé "Le Syndicat"

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité a fait des analyses pour améliorer les opérations d'abat-poussière et que ceci nécessite un équipement spécialisé qu'elle n'a pas en sa possession.

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité désire donner à contrat les activités d'épandage d'abat-poussière pour améliorer l'efficacité de ce service à ses citoyens.

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité a de plus en plus de travaux à faire chaque année et qu'il ne manque pas de travail pour l'ensemble des cols bleus.

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité embauchera deux nouveaux salariés cols-bleus saisonniers pour pallier le travail à effectuer au sein du service des travaux publics, et ce, en excluant les travaux d'épandage d'abat-poussière.

CONSIDÉRANT QUE l'article 3.02 de la convention collective prévoit des règles concernant les tâches, les emplois et le travail régi par celle-ci.

LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS SUIVANTES :

1. Pour les fins des opérations d'épandage d'abat-poussière, les parties acceptent de suspendre l'article 3.02 de la convention collective, et ce, pour la durée de la présente convention collective (2024-2028).
2. Ceci n'aura pas pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail régulières des personnes couvertes par la convention collective.
3. La présente entente vise uniquement à régler cette situation, sans aucune admission des parties, et elle ne saurait être invoquée en aucune autre circonstance.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À L'ANGE-GARDIEN CE _____^e JOUR DE
_____ 2024.

Pour l'Employeur

Marc Louis-Seize
Maire, Municipalité de l'Ange-Gardien

Maude St-Amour
Directrice générale adjointe
Directrice des services administratifs
Municipalité de l'Ange-Gardien

Pour le Syndicat

Yanouk St-Amour
Président, SCFP section locale 4394

Daniel Couture
Vice-président, SCFP section locale 4394

LETTRE D'ENTENTE 5
Activités de scellement des fissures de la chaussée

ENTRE : LA MUNICIPALITÉ DE L'ANGE-GARDIEN, corporation municipale légalement constituée ayant son siège social au : 1177, route 315, L'Ange-Gardien, Québec, J8L 0L4.

Ci-après appelé "L'Employeur"

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4394.

Ci-après appelé "Le Syndicat"

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité connaît un volume élevé pour les activités de scellement des fissures de la chaussée à chaque année.

CONSIDÉRANT QUE quatre (4) salariés, au minimum, doivent être affectés aux travaux de scellement des fissures de la chaussée pour respecter les exigences de santé et de sécurité au travail.

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité désire affecter ses salariés à d'autres travaux prioritaires au sein de son territoire.

CONSIDÉRANT QU' au moment de la signature de la dernière convention collective (2019-2023), cette tâche était donnée à contrat par la Municipalité.

CONSIDÉRANT QUE depuis la signature de la dernière convention collective (2019-2023), les salariés de la municipalité ont été appelés à effectuer l'ensemble des activités de scellement des fissures de la chaussée, et ce, incluant notamment la signalisation

CONSIDÉRANT QUE la municipalité devait louer la machinerie nécessaire à l'exécution de ces travaux.

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité a de plus en plus de travaux à faire chaque année et qu'il ne manque pas de travail pour l'ensemble des cols bleus.

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité embauchera deux nouveaux salariés cols-bleus saisonniers pour pallier le travail à effectuer au sein du service des travaux publics, et ce, en excluant les travaux de scellement des fissures de la chaussée.

CONSIDÉRANT QUE l'article 3.02 de la convention collective prévoit des règles concernant les tâches, les emplois et le travail régi par celle-ci.

LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS SUIVANTES :

1. Pour les fins des opérations de scellement des fissures de la chaussée, les parties acceptent de suspendre l'article 3.02 de la convention collective, et ce, pour la durée de la présente convention collective (2024-2028).
2. Ceci n'aura pas pour effet de causer des mises à pied ou de réduire les heures de travail régulières des personnes couvertes par la convention collective.
3. La municipalité affectera, en tout temps, un salarié col bleu pour accompagner la compagnie qui effectuera les travaux.
4. La présente entente vise uniquement à régler cette situation, sans aucune admission des parties, et elle ne saurait être invoquée en aucune autre circonstance.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À L'ANGE-GARDIEN CE _____^e JOUR DE
_____ 2024.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

Marc Louis-Seize
Maire, Municipalité de l'Ange-Gardien

Yanouk St-Amour
Président, SCFP section locale 4394

Maude St-Amour
Directrice générale adjointe
Directrice des services administratifs
Municipalité de l'Ange-Gardien

Daniel Couture
Vice-président, SCFP section locale 4394