

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-5104

N° dossier d'accréditation : AM-2001-1584

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL 1890, RUE PRINCIPALE DUHAMEL QC J0V 1G0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1890 565, BOUL CRÉMAZIE E, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 200, MONTCLAM, BUREAU 304 GATINEAU QC J8Y 3B5		
Date signature : 2024-04-05 Date dépôt : 2024-06-04	Nombre de salariés visés : 16	Date début : 2024-04-05 Date d'expiration : 2028-04-30

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2024-07-03
Date

Registre des documents en relations du travail

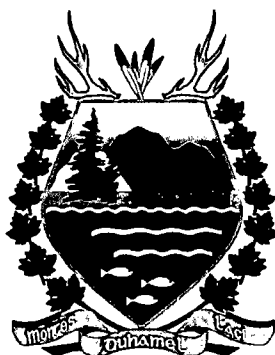
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

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

Convention collective

entre

la Municipalité de Duhamel



et

**le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 1890**



1^{er} mai 2023 au 30 avril 2028

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
ARTICLE 3 – FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4 – DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5 – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	7
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 9 – AFFICHAGE ET MOUVEMENT DE PERSONNEL	14
ARTICLE 10 – TAUX DE SALAIRE	16
ARTICLE 11 – SALAIRES ET PRIMES	17
ARTICLE 12 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	21
ARTICLE 13 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	24
ARTICLE 14 – CONGÉS FÉRIÉS	26
ARTICLE 15 – VACANCES.....	27
ARTICLE 16 – CONGÉ SANS TRAITEMENT	29
ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE	30
ARTICLE 18 – CONGÉS SOCIAUX.....	31
ARTICLE 19 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	33
ARTICLE 20 – CONGÉ PARENTAL.....	34
ARTICLE 21 – PERFECTIONNEMENT	35
ARTICLE 22 – AVIS DISCIPLINAIRE.....	36
ARTICLE 23 – RÉGIME DE RETRAITE.....	37
ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE	38
ARTICLE 25 – RÉTROACTIVITÉ	39
ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION	40
ANNEXE « A » CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET GRILLE SALARIALE	42
ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ, DATE D'EMBAUCHE ET TAUX HORAIRE DES SALARIÉS AU 1 ^{er} MAI 2023	43
ANNEXE « C » VÊTEMENTS FOURNIS	45

LETTRE D'ENTENTE No 1	Entretien, surveillance & réparation réseau aqueduc – prime forfaitaire.....	46
LETTRE D'ENTENTE No 2	██████████ – horaire de travail réduit	48
LETTRE D'ENTENTE No 3	██████████ – horaire de travail réduit.....	50
LETTRE D'ENTENTE No 4	██████████ – accord de 40h/sem. à temps rég. Au besoin	52
LETTRE D'ENTENTE No 5	██████████ – horaire de travail réduit	54
LETTRE D'ENTENTE No 6	██████████ – vacances accordées pour 2023-2024 et 2025 & régime de retraite fixé.....	56

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 La Municipalité de Duhamel reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le **certificat d'accréditation AM-2001-1584** émis par la Commission des relations du travail, pour tous les salariés au sens du Code du travail, incluant l'adjointe à la direction générale – finances à l'exception des pompiers volontaires et des premiers répondants.

Malgré ce qui précède, les parties s'entendent que les titres d'emploi de directeur général adjoint et adjoint à la direction générale – greffe et communications ne sont pas visés par le certificat d'accréditation ainsi que le titre d'emploi de directeur des travaux publics.

Si la Municipalité devait nommer la personne adjointe aux finances à la direction générale adjointe, les parties conviennent que le poste occupé par cette personne sera alors exclu de l'unité d'accréditation.

2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi ou tâches des postes et fonctions régis par la présente convention collective sauf dans les cas d'urgence, entraînement ou absence des salariés syndiqués disponibles ayant les qualifications requises.

ARTICLE 3 – FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Municipalité de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.

De plus les parties s'engagent à collaborer dans l'objectif de favoriser le respect et la mise en œuvre les différents droits et obligations découlant de la Convention collective.

- 3.02 La Municipalité convient d'exercer ses fonctions en conformité avec les autres stipulations de la présente convention collective. La Municipalité préserve tous les droits et privilèges non expressément prévus ou restreints par la présente convention collective.

ARTICLE 4 – DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 **Salarié / personne salariée** : Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.
- 4.02 **Salarié régulier à temps plein** : Désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Municipalité pourvu que cette personne salariée ait complété la période de probation prévue à l'article 4.04. Dès la période de probation terminée, le salarié régulier à temps plein est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective.
- 4.03 **Salarié régulier à temps partiel**: Désigne un salarié embauché pour travailler un nombre d'heures inférieur à celles prévues à l'article 12. Il bénéficie des mêmes avantages mentionnés à la convention collective que les salariés réguliers à temps plein.
- 4.04 **Salarié en probation** : Désigne tout salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue au présent article. Le salarié en probation ne bénéficie pas de la procédure de grief et d'arbitrage, de la sécurité d'emploi, du régime de retraite, des équipements et vêtements à l'exception des équipements de protection individuels, des congés sociaux et des congés de maladie. Le salarié en probation a droit aux assurances collectives conformément à l'article 24.04 de la présente convention collective à l'exception des salariés saisonniers et occasionnels.

Période de probation : Désigne la période pendant laquelle l'employé est soumis à l'évaluation de ses compétences, de son comportement et de son rendement par l'Employeur. La période de probation est de 675 heures travaillée pour un col blanc et de 720 heures travaillées pour un col bleu.

Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, 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.

- 4.05 **Salarié saisonnier** : Salarié dont le travail est de nature régulière et d'une durée limitée à une certaine période précise, de manière récurrente à chaque année, sous réserve des besoins de la Municipalité.

Sous réserve de la probation, ou à moins d'indication expresse à l'effet contraire, les salariés saisonniers sont assujéti à toutes les dispositions de la convention collective au prorata du temps travaillé, à l'exception des assurances collectives.

Les salariés saisonniers sont ceux cités à l'annexe B.

- 4.06 **Salarié occasionnel** : Désigne un salarié embauché pour combler un besoin temporaire de travail ou pour remplacer une personne salariée absente et pour qui la durée de l'emploi n'est pas définie ni récurrente.

L'employeur ne doit pas faire appel à un employé occasionnel pour éviter l'embauche d'un employé régulier

Sous réserve de la probation, ou à moins d'indication expresse à l'effet contraire, les salariés occasionnels sont assujettis à toutes les dispositions de la convention collective au prorata du temps travaillé, à l'exception des assurances collectives et du régime de retraite.

À la fin de son affectation, l'employé occasionnel voit son nom être inscrit sur la liste de rappel. Cette liste de rappel prend en considération l'ancienneté ainsi que les exigences requises. Cependant, avant de faire appel à un salarié occasionnel, l'employeur convient d'offrir le travail en priorité aux salariés saisonniers.

- 4.07 **Salarié projets spéciaux** : Désigne le salarié engagé pour des projets spéciaux dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par un gouvernement ou par un organisme. La convention collective ne s'applique pas à ce salarié.
- 4.08 **Employeur ou Municipalité** : Désigne la Municipalité de Duhamel.
- 4.09 **Organigramme** : Schéma de l'organisation de l'administration des ressources humaines de la Municipalité.
- 4.10 **Directeur général** : Désigne celui qui est responsable de l'administration de la Municipalité de Duhamel. Il est le représentant officiel de l'Employeur.
- 4.11 **Poste** : Affectation particulière d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que la Municipalité lui désigne.
- 4.12 **Genre** : Le genre masculin comprend le genre féminin à moins que ne soit explicitement prévu le contraire.
- 4.13 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, le mot « **conjoint** » signifie :
- a) Une personne qui est mariée et qui cohabite avec la personne avec laquelle elle est mariée;
 - ou
 - b) Une personne qui vit maritalement avec une autre personne, de sexe différent ou de même sexe, sans être mariée avec celle-ci et qui cohabite avec elle.
- 4.14 **Code d'éthique** : Désigne le code d'éthique adopté par la Municipalité et s'appliquant au salarié.
- 4.15 **Heures travaillées** : Désigne les heures effectivement travaillées à la Municipalité, à temps simple ou majorées au taux de temps supplémentaire, ainsi que les heures rémunérées lors de congés fériés, de vacances et de congé de maladie.
- 4.16 **Grief** : Mécontentement relative exprimée par une partie par écrit avec les motifs à son soutien à la suite de l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective ainsi que des lois en vigueur.

- 4.17 **Arbitrage** : Mode de règlement d'un conflit entre l'employeur et le syndicat par lequel un tiers, nommé arbitre de griefs, règle toute mésentente relative à la suite du dépôt d'un grief de la part d'une des parties.
- 4.18 **Chef d'équipe** : personne nommée par la direction des travaux publics ou par le chef de groupe pour gérer l'exécution d'une tâche en cas d'indisponibilité du chef de groupe.
- 4.19 **Surveillant de la condition routière hivernale** : (anciennement surveillant de neige) conformément à l'article 11.12 a), personne nommée par la direction des travaux publics pour effectuer la surveillance des précipitations hivernales afin de déterminer les besoins pour assurer les conditions routières sécuritaires.
- 4.20 **Contrôleur animalier** : (anciennement gardien d'enclos) personne nommée par l'employeur ayant pour fonction l'application des obligations de la municipalité relativement aux animaux errants.
- 4.21 **Préposé à l'aqueduc** : Conformément à la lettre d'entente #1, personne nommée par l'employeur ayant pour fonction l'entretien, la surveillance et la réparation du réseau d'aqueduc et les tâches en découlant et ce, en fonction de ses qualifications

ARTICLE 5 – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Ni la Municipalité, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

5.02 Prévention du harcèlement et de la violence au travail

- a) Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence. L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour prévenir le harcèlement et la violence et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
- b) On entend par « *harcèlement psychologique* » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit faire l'objet d'un grief qui doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

- c) Les parties s'engagent à respecter les Politiques « Harcèlement psychologique » et « Politique portant sur la non-violence en milieu de travail ».
- d) Avant de déposer un grief, la personne qui estime être victime de harcèlement psychologique ou d'une contravention aux Politiques dénoncera par écrit la situation à la personne désignée par la Politique.
- e) Lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée, le plaignant peut, s'il le désire, bénéficier d'une médiation ou de toute autre démarche appropriée, et ce, dans le but de solutionner la situation.

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL

6.01 L'Employeur déduit de la paie de chaque personne salariée régie par la convention collective la cotisation syndicale ou son équivalent et toute cotisation spéciale ou son équivalent fixés 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.

6.02 Tout salarié assujéti par la présente convention collective 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.

6.03 L'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat les sommes ainsi déduites accompagnées d'une liste indiquant, pour chaque personne salariée, le salaire régulier et la cotisation syndicale prélevée.

6.04 Affichage d'avis

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de la Municipalité, aux endroits approuvés par les autorités de la Municipalité. Une copie sera envoyée à la direction générale de la Municipalité.

6.05 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage aux endroits suivants : à la Mairie, au garage municipal et à la bibliothèque.

6.06 Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

6.07 Utilisation des locaux de l'Employeur

Le Syndicat peut utiliser les locaux mis à sa disposition par l'Employeur pour rencontrer ses membres. Toute demande d'utilisation d'un local doit faire l'objet d'un préavis de quarante-huit (48) heures et d'une autorisation préalable accordée par la direction générale ou son mandataire.

Les représentants du Syndicat peuvent, de façon raisonnable, utiliser l'imprimante de la Municipalité pour imprimer certains documents.

6.08 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 avisé, avec un délai de quarante-huit (48) heures, l'Employeur.

6.09 Une personne salariée désignée par le Syndicat comme son représentant autorisé peut obtenir un permis d'absence pour participer à des activités syndicales.

Sauf si autorisé par la convention collective ou les représentants de l'employeur, le Syndicat, ses représentants et les membres du Syndicat ne doivent se livrer à aucune activité syndicale durant les heures de travail. Les rencontres de nature syndicale entre les employés ne sont pas permises pendant les heures de travail, à moins d'autorisation expresse de l'employeur.

- 6.10 Le permis d'absence doit être demandé à l'Employeur, le plus tôt possible mais au moins quarante-huit (48) heures avant l'activité. Un maximum d'un salarié col bleu et d'un salarié col blanc peut s'absenter pour assister à une activité.

Une banque annuelle de soixante-dix (70) heures sera allouée par l'Employeur aux fins d'activités syndicales. Ces absences sont rémunérées par l'Employeur et ne sont pas reportables à l'année suivante.

Malgré ce qui précède lorsqu'il y a une négociation de prévue pour le renouvellement de la Convention collective, l'employeur octroie une banque d'heures additionnelles, non reportable, de cent cinq (105) heures rémunérées au syndicat pour permettre la préparation aux séances de négociation.

Après épuisement du nombre d'heures de libération fixé ci-dessus, les personnes salariées désignées par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour des fins d'activités syndicales. L'Employeur autorise la libération et ne peut refuser la libération sans motif valable. Dans un tel cas, l'Employeur continue à verser le salaire et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire et le coût des avantages sociaux ou marginaux de la personne salariée libérée dans les soixante (60) jours qui suivent la facturation.

- 6.11 Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront, dans la mesure du possible, durant les heures régulières de travail. L'Employeur convient qu'au plus deux (2) personnes salariées, soit un représentant col bleu et un représentant col blanc, pourront participer aux séances de négociation, conciliation ou médiation sans perte de leur salaire régulier et avantages. L'Employeur convient qu'un (1) salarié pourra assister aux rencontres d'arbitrage à titre de représentant syndical.

Les absences prévues au présent article ne sont pas prises en considération pour le calcul de la banque de libération prévus à l'article 6.10.

- 6.12 Deux personnes salariées, soit un col bleu et un col blanc, représentant le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de rémunération et avantages pour participer à toute rencontre du comité des relations du travail afin de discuter de l'application de la convention collective.

Ces rencontres se tiendront au moins une fois tous les trois 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.

- 6.13 Aux fins du présent article, le Syndicat transmet à l'Employeur le nom de la personne salariée désignée comme son représentant autorisé et le nom des officiers du Syndicat. De plus, le Syndicat avisera l'Employeur de toute modification à cette liste, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite modification.

De son côté, l'Employeur remet dès qu'il y a une modification, à la présidence du Syndicat, la liste à jour de tous les salariés.

Cette liste comprend :

- nom et prénom;
- numéro d'employé;
- date de naissance;
- salaire régulier;
- titre de l'emploi;
- date d'embauche à la Municipalité;
- adresse domiciliaire;
- numéro de téléphone;
- adresse courriel;

Les parties doivent s'assurer de prendre tous les moyens pour protéger la confidentialité des renseignements personnels en vertu des Lois et règlements en vigueur tant dans la transmission que dans la conservation des renseignements stipulés au présent article.

- 6.14 Toute personne salariée dont la présence est requise comme témoin lors d'un arbitrage ou devant le Tribunal administratif du Travail, sera libérée par l'Employeur, sans perte de son salaire régulier et ce, pendant la durée nécessitée par ce témoignage
- 6.15 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.
- 6.16 Un conseiller externe de chaque partie a droit d'assister à toute réunion relative à la présente convention collective.

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Les parties conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 7.02 Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant peut tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat. La personne salariée peut, à sa demande, être accompagnée par un représentant.

Première étape

Le grief qu'une partie juge à propos de formuler est soumis à l'autre partie concernée dans les trente (30) jours de la connaissance des faits donnant lieu au grief.

Deuxième étape

Les parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent la date des dépôts du grief. La partie qui reçoit le grief doit communiquer sa décision, par écrit, à l'autre partie dans les vingt (20) jours suivant la rencontre.

Troisième étape

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 suivant la réponse de l'Employeur. À compter de l'expiration du délai prévu au présent paragraphe, les parties disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour convenir du choix d'un arbitre ou, à défaut, demander sa désignation par le ministre du Travail.

- 7.03 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf si les parties conviennent par écrit de les prolonger.
- 7.04 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.
- 7.05 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables, soit du lundi au vendredi excluant les congés statutaires.
- 7.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ

8.01 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois en jours et en heure de service à la Municipalité.

Pour ce qui est des heures supplémentaires, seules les heures effectivement travaillées sont incluses pour le calcul de l'ancienneté.

8.02 Sous réserve 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.

8.03 Le droit à l'ancienneté est acquis au salarié au terme de sa période de probation et est rétroactif à sa date d'embauche.

8.04 Le salarié **conserve et accumule** son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Dans le cas d'absence au travail à la suite de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendriers consécutifs;
- b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendriers consécutifs;
- c) Dans le cas de suspension disciplinaire;
- d) Dans le cas d'absence autorisée autre que celle prévue à l'article 16 (congé sans traitement).

8.05 Le salarié **conserve son ancienneté, mais sans accumulation** dans les cas suivants :

- a) Dans le cas d'absence prévue à 8.04 a) ou b), lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier consécutifs, mais moins de trente-six (36) mois de calendrier consécutifs;

Malgré ce qui précède, lorsque les circonstances le justifient, cet article peut s'appliquer pour une absence dépassant trente-six (36) mois, et ce après entente entre les parties.

- b) Dans le cas d'une élection à une charge provinciale, fédérale ou municipale;
- c) Dans le cas d'une absence autorisée en vertu de l'article 16 (congé sans traitement).

8.06 La personne salariée **perd son ancienneté et son emploi** dans les cas suivants :

- a) Démission;
- b) Retraite;
- c) Congédiement pour une cause juste et suffisante;
- d) Absence du travail sans autorisation d'une durée de trois (3) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure;
- e) Sous réserve du 2^e paragraphe de 8.05 a), dans le cas d'une absence prévue à 8,04 a) ou b) d'une durée excédant trente-six (36) mois;

8.07 L'Employeur affiche, chaque année, pendant cinq (5) jours ouvrables à partir du 30 janvier, la liste d'ancienneté, la classification des emplois et grille salariale à jour des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation. L'annexe « A » et l'annexe « B » sont automatiquement amendées par l'ajout d'une nouvelle personne salariée ou par toute autre correction convenue entre les parties. Une copie des modifications est remise au syndicat dans le même délai.

8.08 **Maintien des droits**

Tout salarié qui s'absente de son travail, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 9 – AFFICHAGE ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 9.01 Avant de procéder à un affichage, l'Employeur s'engage à consulter le syndicat pour s'assurer du respect de ce qui est prévu à la présente convention collective et le Syndicat s'engage à collaborer en ce sens.
- 9.02 L'Employeur affiche à la Mairie, au garage municipal et à la bibliothèque, sur un babillard à un endroit bien en vue, tout poste vacant ou nouveau compris dans l'unité de négociation, qu'il désire combler. La durée de l'affichage est de sept (7) jours ouvrables. Une copie de l'affichage est remise au syndicat.
- 9.03 La personne salariée intéressée 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.
- 9.04 La personne salariée à qui le poste est attribué bénéficie d'une période d'essai d'une durée de trente (30) jours ouvrables travaillés. Si la personne salariée n'est pas confirmée dans son nouveau poste par l'Employeur ou si elle ne désire pas conserver son nouveau poste, elle est alors replacée à son ancien poste, sans perte d'aucun droit afférent audit poste.
- Il est loisible à la personne salariée absente du travail de soumettre sa candidature dans le délai imparti par l'entremise du Syndicat.
- 9.05 Une personne salariée 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.
- 9.06 La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 9.07 La personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.
- 9.08 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.
- 9.09 Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 9.10 Aux fins du présent article, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.

L'Employeur peut recourir à des examens afin de vérifier si le salarié satisfait aux exigences normales du poste.

- 9.11 Lorsqu'un poste devient temporairement vacant, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste et ce, pour toute la durée de l'affectation.

Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être affectée temporairement à une fonction. Toutefois, à défaut de salarié volontaire pour effectuer l'affectation temporaire, l'Employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté afin de combler l'affectation.

9.12 **Nomination :**

L'Employeur affiche toute nomination dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de sept (7) jours. Une copie est remise au syndicat.

9.13 **Entrée en fonction :**

L'entrée en fonction de toute personne nommée à un poste se fait au plus tard dans les trente (30) jours suivant sa nomination.

- 9.14 Après entente entre les parties, les délais de nomination et d'entrée en fonction peuvent être prolongés de façon exceptionnelle.

9.15 **Période de familiarisation :**

Dans tout cas de promotion ou en vue de promotion, la Municipalité doit donner une période de familiarisation au salarié concerné d'une durée de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 10 – TAUX DE SALAIRE

10.01 La personne salariée à l'emploi de la Municipalité à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à sa classe d'emploi, à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue telles qu'apparaissant à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

Une fois la période de probation complétée, l'employeur se réserve le droit de revoir le nombre d'années d'expérience reconnues pour refléter les qualifications de l'employé et ajuster son salaire en considération.

10.02 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année de service (2 080 heures effectivement travaillées pour les cols bleus et 1 950 heures effectivement travaillées pour les cols blancs) dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

10.03 Majoration des taux et échelles de salaire :

Au 1^{er} mai **2023**, les taux des échelles salariales en vigueur au 30 avril 2023 sont majorés d'un pourcentage de **11 %**.

Au 1^{er} mai **2024**, les taux des échelles salariales en vigueur au 30 avril 2024 sont majorés d'un pourcentage de **4 %**.

Au 1^{er} mai **2025**, les taux des échelles salariales en vigueur au 30 avril 2025 sont majorés d'un pourcentage de **4 %**.

Au 1^{er} mai **2026**, les taux des échelles salariales en vigueur au 30 avril 2026 sont majorés selon l'**IPC correspondant à la colonne de la variation annuelle en pourcentage, tel qu'attesté par Statistique Canada pour la province de Québec, soit la moyenne calculée sur 12 mois, du mois de mars de l'année courante au mois de mars de l'année précédente. Cependant, cette majoration ne pourra être inférieure à 2,50% ni supérieure à 5%.**

Au 1^{er} mai **2027**, les taux des échelles salariales en vigueur au 30 avril 2026 sont majorés selon l'**IPC correspondant à la colonne de la variation annuelle en pourcentage, tel qu'attesté par Statistique Canada pour la province de Québec, soit la moyenne calculée sur 12 mois, du mois de mars de l'année courante au mois de mars de l'année précédente. Cependant, cette majoration ne pourra être inférieure à 2,50% ni supérieure à 5%.**

Les primes prévues aux articles **11.10, 11.12 c), 11.13, 13.05 et la prime du responsable de l'Aqueduc** seront majoré annuellement suivant la même indexation que les salaires.

ARTICLE 11 – SALAIRES ET PRIMES

- 11.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention collective et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiquées à l'annexe « A » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 11.02 Tout salarié régi par la présente convention collective doit recevoir le taux prévu à l'annexe « A » pour sa classification.
- 11.03 **Jours et détails de la paie :**
- a) Les salariés sont payés tous les mercredis avant-midi. Si le mercredi est un jour férié, les salariés sont payés la veille. Pour les fins de calcul de la paie, la semaine de travail débute le lundi et se termine le dimanche.
 - b) La paie des salariés sera distribuée via un dépôt automatique dans le compte bancaire (opération) de l'institution financière au choix du salarié.
- 11.04 Le talon du chèque de paie est remis selon les modalités prévues à la clause 11.03 par courriel et le bulletin de paie comporte les renseignements suivants :
- a) Nom de l'Employeur;
 - b) Nom et prénom de la personne salariée;
 - c) Le titre d'emploi;
 - d) Le taux horaire;
 - e) Les heures payées au taux normal;
 - f) Les heures payées au taux supplémentaire;
 - g) La période de travail qui correspond au paiement;
 - h) La nature et le montant des déductions opérées;
 - i) Le montant du salaire net;
 - j) Le temps compensé cumulé;
 - k) Les jours de maladie cumulés;
 - l) Le crédit des jours de vacances en heures.
- 11.05 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- 11.06 La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fait à la paie suivante.
- Toutefois, advenant une erreur de plus de 50 \$ sur la paie, l'Employeur s'engage à rembourser les sommes dues au salarié dans les 2 jours à compter du moment où l'erreur a été soulevée et confirmée par l'Employeur.
- 11.07 **Permutation temporaire et entraînement :**
- Lorsqu'un salarié est chargé d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

11.08 Lorsqu'un salarié est chargé, à la demande de l'Employeur, d'accomplir un travail dans une classification dont le taux de salaire est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur au sien pourvu qu'il ait effectué ce travail pour au moins soixante (60) minutes consécutives.

11.09 Conditions spéciales :

Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Municipalité, peut, après entente entre les parties, se voir replacer dans un poste qu'il peut exercer en respectant ses limitations. Tel poste n'est pas affiché et est considéré un « *poste réservé* ».

Le salarié détenteur d'un poste réservé voit son salaire ajusté à la classe salariale correspondante au titre d'emploi s'y rattachant.

11.10 Prime de chef d'équipe :

Lorsque requis, la direction des travaux publics peut assigner la responsabilité de chef d'équipe au salarié qui détient la plus grande compétence pour gérer l'exécution de la tâche, à l'exclusion du chef de groupe.

La personne salariée qui, en plus de ses tâches régulières, voit à la supervision du travail d'une ou plusieurs personnes salariées, reçoit une prime de 1,10 \$ l'heure en plus de son salaire régulier.

11.11 Utilisation du véhicule personnel :

- a) Si un salarié est appelé à se servir de son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, le kilométrage parcouru sera remboursé au coût établi par la politique de la Municipalité;
- b) De plus, si le salarié est tenu d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, la Municipalité s'engage à lui rembourser, s'il y a lieu, sur présentation de pièces justificatives, la prime supplémentaire exigée par l'assureur.

11.12 Prime de surveillance de la condition routière hivernale :

- a) Durant la période hivernale définie à 12.02, la direction des travaux publics nomme le salarié le plus apte géographiquement sur le territoire à effectuer la surveillance des précipitations hivernales en dehors de l'horaire normal de travail;
- b) Le salarié affecté en a) doit remplir un rapport de sortie sur le formulaire fourni par l'employeur à cet effet détaillant les heures, les conditions routières, et les secteurs patrouillés;

- c) Le salarié ainsi affecté à cette surveillance, en autant qu'il ait effectué toutes les tâches prévues à b), reçoit une prime de 130 \$ pour la période du lundi au dimanche, soit (18 \$ par jour) pour la période du lundi au vendredi et (20 \$) par jour de fin de semaine.
- d) Dans l'éventualité où le travail prévu en a) nécessite plus de cinq (5) sorties dans la semaine, et à condition de fournir les rapports de sortie le justifiant, la prime prévue en c) sera bonifiée d'un montant équivalant à trois (3) heures de salaire à taux régulier pour chaque sortie additionnelle.
- e) Le salarié affecté en a) avise les autres salariés le plus tôt possible de la nécessité ou non de procéder à une opération visant à rendre les conditions routières sécuritaires;
- f) Si le salarié affecté en a) doit procéder lui-même à une opération de déneigement/déglçage/sablage ou autre action nécessaire pour rendre les conditions routières sécuritaires, il reçoit une indemnité correspondant minimalement à trois (3) heures travaillées. Cependant, seules les heures réellement travaillées sont rémunérées au taux du temps supplémentaire, le cas échéant
- g) Tout salarié rappelé au travail dans le cadre d'une opération visée en e) reçoit une indemnité correspondant minimalement à trois (3) heures travaillées. Cependant, seules les heures réellement travaillées sont rémunérées au taux du temps supplémentaire, le cas échéant
- h) Si l'application du présent article entraîne un dépassement de quarante (40) heures travaillées dans la semaine, ce temps supplémentaire sera rémunéré suivant les modalités prévues à 13.01;
- i) L'Employeur met à la disposition du salarié visé en a) un véhicule municipal, qui ne doit servir que pour la surveillance des précipitations hivernales en dehors des heures régulières de travail; Malgré ce qui précède, lors de la période hivernale, ce salarié peut conserver à son domicile le véhicule mis à sa disposition.
- j) Lors de la période hivernale prévue à 12.02, les employés cols bleus affectés au déneigement reçoivent un dédommagement de 50 \$ par semaine en prime pour leur disponibilité.
- k) L'article 13.04 de la présente convention collective ne s'applique pas dans le cadre de la surveillance de la condition routière hivernale.

11.13 Prime d'outils :

Un montant de mille cinq-cents dollars (1 500 \$) est remis chaque année au mécanicien pour l'utilisation de ses outils. La Municipalité défraie la prime pour une assurance feu-vol-vandalisme.

11.14 **Contrôleur animalier :**

Lorsque l'Employeur fait appel au salarié responsable du contrôle animalier et que les tâches requises sont à l'extérieur d'une journée normale de travail, ce salarié reçoit un montant correspondant *minimalement* à trois (3) heures travaillées. Cependant seules les heures réellement travaillées sont rémunérées au taux du temps supplémentaire.

ARTICLE 12 – HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail des **cols blancs** est de trente-sept et demie (37^{1/2}) heures, du lundi au vendredi et la journée de travail est de 8 h 00 à 12 h 00 (midi) et de 12 h 30 à 16 h 00.

La semaine normale de travail des **cols bleus** est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi et la journée de travail est de 7 h 00 à 12 h 00 (midi) et de 12 h 30 à 15 h 30.

12.02 Période hivernale :

Période débutant le jour où la Municipalité entreprend ses opérations de déneigement, sablage et autres activités connexes, et se terminant le dernier dimanche de la semaine où la Municipalité cesse lesdites opérations.

Il y aura deux (2) horaires pour les cols bleus pendant la période hivernale et ils seront déterminés par l'employeur. Ces horaires seront maintenus dans la mesure du possible pour toute la durée de ladite période hivernale.

Malgré ce qui précède, La semaine normale de travail des cols bleus pour la période hivernale est de quarante (40) heures et sera du lundi au vendredi.

Afin de répondre aux appels de service en dehors de la semaine normale de travail lors de la période hivernale, les cols bleus, capables de satisfaire aux exigences normales des tâches, doivent lorsque requis, occuper la fonction de surveillant de la condition routière hivernale prévue à 11.12.

12.03 Période estivale :

Période qui débute le lundi suivant la fin de la période hivernale jusqu'au début de la prochaine période hivernale.

La semaine normale de travail des cols bleus pour la période estivale sera de quarante (40) heures, du lundi au jeudi de 7h00 à 12h00 et de 12 h 30 à 16 h30, et le vendredi de 7h00 à 11h00.

12.04 **Horaire de la personne coordonnatrice du service des loisirs :**

L'horaire habituel est réparti du mardi au samedi.

De manière exceptionnelle, elle pourra être appelée à travailler le dimanche et/ou le lundi.

La semaine normale de travail est de 37.5 heures.

Les heures normales de travail seront de 8h30 à 16h00 et seront variables selon les besoins du service.

Le temps supplémentaire sera calculé sur un horaire hebdomadaire après 37.5 h.

12.05 **Horaire de la personne préposée à l'écocentre :**

Les journées travaillées seront les jeudis et samedis, soit de 8h00 à 16h00 et ce, sans interruption pour le temps du dîner.

12.06 **Période des fêtes :**

Pour la période des fêtes, en fonction des journées fériées, le bureau est fermé pour une période maximale de dix (10) jours (incluant les jours fériés). Durant cette période, les salariés doivent utiliser leurs congés annuels ou leur temps supplémentaire accumulé afin d'être rémunérés. Si un salarié a épuisé ses congés annuels et n'a pas accumulé de temps supplémentaire, pour combler le manque à gagner, il pourra travailler pendant ces journées de fermetures, à l'exception des journées fériées, et ce, à son taux horaire régulier prévue à la convention collective.

12.07 **Période de repos :**

Les salariés ont droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes par jour, soit une dans la première moitié de la journée de travail et l'autre dans la deuxième moitié.

La période de repos ne pourra pas être prise immédiatement avant la fin du quart de travail. En ce qui concerne les cols blancs, la période de repos de l'après-midi peut s'ajouter au temps de dîner, donc dans ce cas, le temps de dîner des cols blancs passe de 30 à 45 minutes.

12.08 **Période de repas :**

Toute personne salariée des travaux publics qui ne peut se déplacer (plus de 15 minutes de temps de déplacement au garage) pour prendre sa période de repas au garage municipal sera rémunérée au taux applicable pour ladite période de repas pour autant qu'elle soit autorisée par son supérieur immédiat.

La pause-repas est d'une durée de trente (30) minutes et n'est pas payée.

Dans les cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé.

12.09 **Retraite progressive**

Malgré ce qui est prévu à l'article 12 de la présente convention collective, l'Employeur offre aux salariés réguliers à temps plein ayant au moins 10 ans de service la possibilité d'une retraite progressive, et ce, pour permettre à ces salariés de diminuer leur temps de travail en préparation d'une retraite complète.

La retraite progressive pourra se faire de la façon suivante :

- Le salarié régulier à temps plein avise l'Employeur six (6) mois à l'avance de sa volonté de prendre une retraite progressive;
- Pour sa dernière année de travail, le salarié régulier à temps plein travaillera une (1) journée de moins que ce qui est prévu à son horaire. Cependant, le salarié qui le désire pourra réduire de son horaire une autre journée supplémentaire lors de sa dernière période de trois (3) mois.

Lors de la prise d'une retraite progressive, le salarié régulier à temps plein a droit à l'application de l'ensemble de la convention collective, et ce, comme s'il travaillait selon son horaire régulier prévu à l'article 12 de la présente convention collective.

ARTICLE 13 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01 Tout travail autorisé en dehors de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à son taux de salaire majoré de 50 %.

13.02 Tout salarié dont les services sont requis les jours fériés chômés, prévus à l'article 14 de la présente convention collective est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100 % pour le travail accompli, en plus du paiement du jour férié chômé.

Le salarié peut reporter son congé à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.

13.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement.

Cependant, dans les cas imprévus ou les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés déjà sur place.

Malgré l'alinéa précédent, si du temps supplémentaire doit être effectué, l'Employeur l'offre de la façon suivante :

- a) Le salarié qui effectue normalement le travail requis durant les heures régulières de travail;
- b) Les autres salariés de la même classification;
- c) Les salariés des autres classifications possédant les qualifications et aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la tâche;
- d) Les salariés saisonniers et occasionnels possédant les qualifications et aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la tâche;

Les salariés peuvent refuser de faire du temps supplémentaire. En cas de nécessité, l'Employeur pourra exiger la présence du salarié le moins ancien capable d'effectuer le travail requis.

13.04 **Rappel d'urgence et paie minimum de présence :**

Tout salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de l'employeur ou dans le cours normal de son emploi pour travailler, reçoit minimalement une indemnité correspondant à trois (3) heures de salaire au taux applicable. Cependant, seules les heures réellement travaillées sont rémunérées au taux du temps supplémentaire à la condition que ces heures entraînent un dépassement des heures normales de travail prévues à 12.01, 12.02 ou 12.03. Les heures de maladies étant exclues du calcul des heures travaillées. Cependant, cet article ne s'applique pas en ce qui concerne toutes les tâches reliées au déneigement.

Si le travail est de plus de trois (3) heures, le salarié sera rémunéré pour les heures effectivement travaillée au taux applicable.

Malgré ce qui précède, le salarié appelé à procéder à l'arrosage de la patinoire sera rémunéré au taux du temps supplémentaire pour ses heures uniquement travaillées mais ne verra pas l'indemnité de trois (3) heures s'appliquer.

- 13.05 Les personnes salariées appelées à effectuer du temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures, suivant immédiatement leurs heures régulières de travail, ont droit à une allocation de vingt-cinq dollars (25,00 \$).

Les personnes salariées ayant travaillé plus de quatre (4) heures en temps supplémentaire ont droit à une période de repas de quarante-cinq (45) minutes payées. Si le salarié ne peut appliquer cette période de repas, l'Employeur paiera à ce salarié ce temps de repas au taux régulier.

- 13.06 Tous les salariés peuvent bénéficier de la possibilité de convertir du temps supplémentaire dans une banque de temps accumulé, et ce, au taux applicable, pour un maximum de soixante (60) heures. Le moment de la reprise du temps accumulé est convenu entre le salarié et l'employeur. La personne salariée peut se faire rémunérer, lorsqu'il le désire, en tout ou en partie les heures de sa banque de temps accumulé.

Un maximum de quarante (40) heures ainsi accumulées sont reportables d'une année à l'autre, la partie résiduelle sera payée au plus tard à la dernière période de paie de l'année calendrier.

ARTICLE 14 – CONGÉS FÉRIÉS

14.01 Il y a quatorze (14) jours fériés et payés :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollar (Patriotes)
- Fête Nationale des Québécois
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Le 27 décembre
- Veille du Jour de l'An

14.02 Lorsque l'un des congés fériés coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, le salarié ne perd pas ce congé férié. Il est reporté le jour ouvrable avant ou le jour ouvrable suivant ledit congé.

14.03 Dans le cas d'absence pour vacances, le salarié ne perd pas ce congé férié. Cependant sa journée de vacances qui est remplacé par un férié est reporté à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

14.04 Tout salarié, à l'exception des occasionnels, ayant accumulé dix (10) jours et plus de travail au service de la Municipalité a droit au plein paiement du congé, soit 7h30 pour les cols blancs et 8h00 pour les cols bleus.

Toutefois, pour le salarié dont l'horaire est différent de celui prévu à l'article 12, lorsqu'une journée normalement travaillée selon l'horaire habituel est fériée, le salarié recevra une rémunération équivalant aux heures habituellement travaillées. Cependant, si le férié a lieu lors d'une journée de congé déjà prévue, le salarié pourra choisir de le reporter ou d'être rémunéré pour 1/20 de la moyenne des 4 semaines précédentes.

14.05 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de son supérieur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

ARTICLE 15 – VACANCES

15.01 **Considérant ce qui est prévu à l'article 15.09, tout salarié régi par la présente convention collective a droit :**

- a) À un (1) jour de vacances par mois de service continu, pour un maximum de dix (10), s'il a moins d'un (1) ans de service continu;
- c) À deux (2) semaines de vacances payées après douze (12) mois de service continu;
- d) À trois (3) semaines de vacances payées après trois (3) ans de service continu;
- e) À quatre (4) semaines de vacances payées après six (6) ans de service continu;
- f) À cinq (5) semaines de vacances payées après douze (12) ans de service continu.
- g) Vingt (20) ans de service continu : À une (1) semaine additionnelle pour l'année d'anniversaire.

15.02 La période de vacances sera fixée au choix du salarié et suivant l'ancienneté, pourvu qu'il soit possible de le faire sans perturber les opérations.

Lors de la première ronde du choix des dates de vacances, les salariés peuvent choisir jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de vacances. Ces semaines de vacances peuvent être consécutives ou non. Lors de la deuxième ronde de choix, les personnes salariées bénéficiant d'un résiduel de semaines de vacances annuelles à prendre pourront demander à l'Employeur de prolonger leur premier choix de vacances si ces semaines sont restées libres.

15.03 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de la Municipalité, il a droit aux bénéfices des jours de vacances annuelles accumulés à la date de son départ.

15.04 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et la Municipalité.

15.05 Les vacances peuvent être reportées au plus tard au 31 janvier de l'année suivante pourvu qu'il soit possible de la faire sans perturber les opérations.

À l'exception du paragraphe précédent, à moins d'autorisation de la Direction générale ou son mandataire, les vacances qui n'ont pas été utilisées ne peuvent être reportées.

Si le salarié a fait défaut d'utiliser toutes ses semaines de vacances ou de choisir le moment de celles-ci, l'employeur se réserve le droit de décider unilatéralement de la période de vacances du salarié moyennant un préavis de quatre (4) semaines.

- 15.06 Les jours fériés qui tombent durant les vacances prévues ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 15.07 Les salariés saisonniers et occasionnels sont admissibles à des indemnités de vacances conformément à ce qui est prévue à la loi sur les normes du travail. Cependant, aux fins du calcul de l'indemnité de vacances pour les salariés saisonniers, le service continu peut s'accumuler d'une période de référence à l'autre.
- 15.08 La Municipalité verse au salarié la rémunération pour la période de vacances, selon la méthode habituelle.
- 15.09 Le calcul des années de service pour le droit aux vacances se fait à partir de la date d'embauche du salarié et le montant de l'indemnité de vacances se calcul sur la base du salaire brut gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente, et ce, au pourcentage applicable selon la présente convention collective.

L'année de référence pour la prise des vacances est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

ARTICLE 16 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

16.01 Le salarié qui, après avoir fait la demande à l'Employeur s'est vu accorder un congé sans traitement suivant l'approbation de l'Employeur, reprend à son retour le poste qu'il avait au moment son départ.

Le salarié qui obtient un congé sans traitement ne perd pas son ancienneté accumulée auprès de la Municipalité.

L'ensemble des conditions qui s'appliquent au salarié qui a reçu l'autorisation d'un congé sans traitement sera spécifié dans une lettre d'entente conclue entre les parties et le salarié visé.

ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE

17.01 Tous les salariés visés par la présente ont droit à dix (10) jours de congé de maladie payés par année, crédités par la Municipalité le 1^{er} janvier de chaque année. Ces journées servent aussi à compenser le délai de carence exigé en cas d'invalidité de courte durée.

Cependant, le salarié bénéficiant d'un congé sans traitement ou d'une réduction de la semaine normale de travail a droit au crédit d'une fraction de dix (10) jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où il est en service.

Le congé de maladie peut être pris en journée complète de travail ou fractionné en heures sur autorisation du supérieur immédiat.

Les jours de congé prévus au présent article peuvent être utilisés à des fins familiales ou personnelles en donnant si possible, un préavis aussitôt que possible.

17.02 Ces journées ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre. Un maximum de cinq (5) jours sont monnayables le 31 décembre de chaque année.

Le salarié embauché après le 1^{er} janvier de chaque année bénéficie d'un crédit proportionnel selon la date d'entrée en fonction.

17.03 Lors du départ d'un salarié, son crédit de congé de maladie est monnayé proportionnellement à la durée de son emploi durant l'année.

17.04 Après trois (3) jours d'absence consécutifs, l'Employeur peut demander au salarié de fournir un certificat médical. Si des frais ont été encourus par le salarié pour l'obtention d'un certificat médical, ceux-ci seront remboursés sur présentation d'une pièce justificative.

ARTICLE 18 – CONGÉS SOCIAUX

Tout salarié régi par la présente convention collective bénéficie de congés payés dans les cas suivants :

18.01 Congé pour mariage :

- a) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- b) Lors du mariage d'un enfant, de l'enfant du conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un père, d'une mère : un (1) jour, le jour du mariage.

18.02 Congé lors d'un décès ou des funérailles :

- a) Lors du décès ou des funérailles d'un conjoint, d'un enfant ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf pour une journée qui pourra être prise le jour des funérailles à la demande du salarié;
- b) Lors du décès ou des funérailles du père ou de la mère : trois (3) jours ouvrables consécutifs et deux (2) jours sans solde, sauf pour une journée qui pourra être prise le jour des funérailles à la demande du salarié;
- c) Lors du décès ou des funérailles d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru et d'un petit-enfant : trois (3) jours consécutifs, sauf pour une journée qui pourra être prise le jour des funérailles à la demande du salarié;
- d) Lors du décès du beau-frère, de la belle-sœur, d'un grand-parent, d'une tante, d'un oncle, d'un neveu ou d'une nièce : deux (2) journées ouvrables consécutifs, sauf pour une journée qui pourra être prise le jour des funérailles à la demande du salarié;
- e) Lors du décès d'un arrière grand-parent: un (1) jour sans solde.

Dans le cas où les funérailles des personnes susmentionnées ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres aller-retour de Municipalité de Duhamel, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé avec solde.

Le salarié peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé prévus en a) b) ou c) lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais ci-dessus mentionnés.

18.03 Les dispositions de la Loi sur les normes du travail et du Régime québécois d'assurance parentale s'appliquent intégralement à cette convention collective.

18.04 Le salarié ayant bénéficié des prestations de maternité du RQAP obtient, à la suite de sa demande, un congé sans solde d'une durée maximum d'un an. Ce congé doit suivre immédiatement les congés prévus au RQAP.

Ce congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

- 18.05 Le salarié ayant bénéficié des prestations d'adoption obtient, à la suite de sa demande, un congé sans solde d'une durée maximum d'un an. Ce congé doit suivre immédiatement le congé d'adoption prévu au RQAP.
- 18.06 Les régimes d'assurance maladie et d'assurance vie collective sont maintenus en vigueur durant la période des congés prévus à 18.04, 18.05 et 18.06 en autant que le salarié paie ses contributions à ces régimes.
- 18.07 Dans tous les cas ci-dessus mentionnés, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 18.08 **Juré et témoin :**
- a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
 - b) Lorsqu'un salarié est assigné comme témoin ou est une partie dans un dossier impliquant la Municipalité, il reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

18.09 **Congés pour raisons familiales ou parentales :**

Un salarié régulier à temps plein, peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, dont deux (2) de ces journées sont prises sans perte de 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. De plus, les congés de responsabilités familiales s'appliquent en cas de sinistre majeur à la résidence principale du salarié. Par sinistre majeur on entend incendie ou inondation qui exige que le salarié quitte sa résidence principale. Sont exclus les « act of God » c'est-à-dire les désastres naturels.

Le salarié doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible.

Ces congés sont non cumulatifs, ni transférables d'une année à l'autre.

ARTICLE 19 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

19.01 La Municipalité doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés. Le mandat de discuter de tout dossier relatif à la santé et sécurité est confié au comité santé et sécurité au travail (S.S.T.).

19.02 **Le comité de santé et sécurité est composé de :**

- Un col blanc
- Un col bleu
- Un membre de la direction

Le comité S.S.T :

Le mandat, la composition et les modalités de fonctionnement du comité paritaire de santé et sécurité sont définies ci-après :

- a) Le mandat est de recevoir et discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des salariés ainsi que, le cas échéant, d'enquêter afin de transmettre à l'employeur toute recommandation qu'il juge appropriée en ces matières.
- b) Le comité est composé d'un col bleu et d'un col blanc qui représenteront les salariés et d'un (1) membre de la direction. Les membres représentant les salariés seront désignés par le syndicat.
- c) Le comité se réunit au moins une fois aux trois mois. Toutefois, si une des parties le juge nécessaire, le comité peut se rencontrer sur demande.
- d) Le comité convient des autres modalités de fonctionnement incluant la forme et le contenu du procès-verbal.

ARTICLE 20 – CONGÉ PARENTAL

- 20.01 Les dispositions du Régime québécois d'assurance parentale s'appliquent intégralement à cette convention collective.
- 20.02 Le salarié ayant bénéficié des prestations de maternité du RQAP obtient, à la suite de sa demande, un congé sans solde d'une durée maximum d'un an. Ce congé doit suivre immédiatement les congés prévus au RQAP.
- 20.03 Le salarié ayant bénéficié des prestations d'adoption obtient, à la suite de sa demande, un congé sans solde d'une durée maximum d'un an. Ce congé doit suivre immédiatement le congé d'adoption prévu au RQAP.
- 20.04 Les régimes d'assurance maladie et d'assurance vie collective sont maintenus en vigueur durant la période des congés prévus à 20.01, 20.02, 20.03 pourvu que le salarié paie ses contributions à ces régimes et qu'il y ait normalement droit.

ARTICLE 21 – PERFECTIONNEMENT

21.01 Tout cours de formation exigé par l'Employeur est suivi dans la mesure du possible pendant l'horaire régulier du salarié. Tous les frais liés à la formation sont payés par l'Employeur.

Le salarié en probation qui suit une formation à la demande de l'Employeur devra rembourser les coûts de cette formation au prorata du temps travaillé en cas de départ volontaire dans l'année qui suit le paiement de cette formation.

Les frais de transport et de repas pris à l'extérieur de la Municipalité de Duhamel sont entièrement remboursés par l'Employeur conformément à la convention collective et aux politiques et budgets établis, le tout sur présentation de pièces justificatives.

Pendant la formation, le salarié suivra l'horaire de formation avec les pauses et les repas en fonction de l'activité de formation.

À moins d'une entente contraire entre les parties :

- a) Si les heures de transport et de formation excèdent celles prévues à l'horaire du salarié, ses heures excédantes sont assujetties à l'article 13.
- b) Si les heures de transport et de formation sont moindres que celles prévues à l'horaire du salarié, il doit retourner à son travail régulier. Cependant, si le salarié ne peut être de retour deux (2) heures avant la fin de sa journée de travail, celui-ci n'a pas à retourner à son travail régulier et maintient sa pleine rémunération pour sa journée.

ARTICLE 22 – AVIS DISCIPLINAIRE

- 22.01 Dans le cas où la direction ou son mandataire décide de convoquer un salarié pour raison disciplinaire, celui-ci doit être accompagné par un représentant syndical.
- 22.02 Un salarié dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'infraction portée à la connaissance de l'Employeur qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire et une copie est acheminé au Syndicat.
- 22.03 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la convention collective.
- 22.04 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier du salarié. Toute mesure disciplinaire portée au dossier du salarié ne peut être invoquée contre lui si le salarié a été au service de l'Employeur pendant douze (12) mois à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu depuis d'inscription pour acte similaire à son dossier. Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par l'Employeur ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier du salarié.
- 22.05 Tout salarié ou son mandataire a le droit de consulter et obtenir copie de son dossier personnel en faisant la demande à la direction générale ou son mandataire avec un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 23 – RÉGIME DE RETRAITE

23.01 La Municipalité participe au Régime de retraite des salariés municipaux du Québec, pour le même taux de pourcentage que le salarié, en fonction des taux suivants :

À la fin de sa période de probation, le salarié bénéficie de 6.00%

Après 3 ans d'ancienneté, le salarié bénéficie de 6.25%

Après 7 ans d'ancienneté, le salarié bénéficie de 6.50%

Après 12 ans d'ancienneté, le salarié bénéficie de 6.75%

ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 Les parties conviennent de maintenir pour la durée de la convention collective les régimes d'assurance collective présentement en vigueur à la signature de la présente convention collective.
- 24.02 La Municipalité fait parvenir au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, une copie maîtresse de chacun des plans mentionnés à 24.01.
- 24.03 Soixante (60) jours avant le renouvellement du régime d'assurance, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat afin d'être informé des modifications que les salariés souhaiteraient y voir apportées.
- 24.04 Toute nouvelle personne salariée est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu.
- 24.05 Le partage des coûts totaux des primes d'assurance collective est de 50% par l'employeur et 50% par le salarié.

Malgré ce qui précède, le coût de l'assurance invalidité longue durée est payé à 100% par le salarié.

Exceptionnellement, pour le salarié qui n'adhère pas à la prime santé, l'employeur versera à chaque paie un montant équivalant à la contribution qu'il aurait versé à ce salarié s'il avait bénéficié de cette couverture.

ARTICLE 25 - RÉTROACTIVITÉ

La rétroactivité s'applique à partir du 1^{er} mai 2023, à tous les salariés ayant un lien d'emploi avec la Municipalité à la date de signature de la présente convention collective. La rétroactivité sera payée sur le salaire basé sur les heures travaillées, incluant les heures de la banque de maladie utilisées, depuis le 1^{er} mai 2023, et ce, jusqu'à la date de la signature de la présente convention collective et s'applique autant sur les heures payées à taux régulier que sur les heures payées au taux du temps supplémentaire.

L'ensemble des autres dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur en date de sa signature par les parties. En ce qui concerne les primes, elles seront majorées selon ce qui est prévu à l'article 10.03, mais seulement en date du 1^{er} mai 2024. Le rattrapage salarial de 11% prévu pour l'année 2023 est appliqué pour établir la valeur des primes au 1^{er} mai 2024.

La rétroactivité sera versée dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

26.01 Durée :

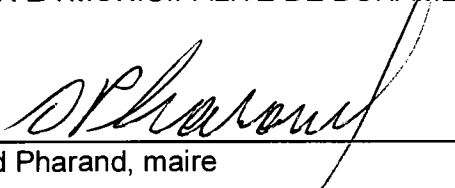
La présente convention collective sera d'une durée de cinq (5) ans et entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 30 avril 2028.

26.02 La présente convention collective demeure en vigueur même après sa date d'expiration et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

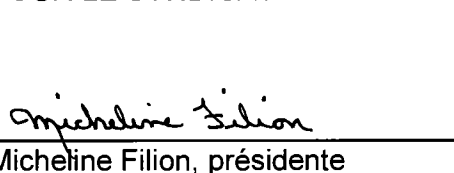
26.03 Les annexes et lettres d'ententes font parties intégrantes de la présente convention collective et se renouvellent automatiquement à la signature d'une nouvelle convention collective.

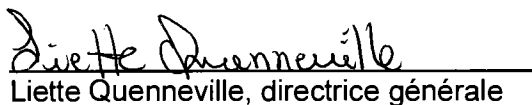
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5^e jour de avril 2024.

POUR LA MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL


David Pharand, maire

POUR LE SYNDICAT


Micheline Filion, présidente


Liette Quenneville, directrice générale


Maxime Fournier-Lapointe, V-P


Guy Gosselin, conseiller syndical

ANNEXE « A »
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET GRILLE SALARIALE
Au 29 février 2024

Classe	Titres d'emploi	
1	<ul style="list-style-type: none"> Étudiant 	
2	<ul style="list-style-type: none"> Bibliothécaire Bibliothécaire – occasionnelle 	Vacant ██████████
3	<ul style="list-style-type: none"> Journalier Journalier – saisonnier Journaliser – saisonnier 	██████████ Vacant
4	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnatrice, loisirs, culture et tourisme 	██████████
5	<ul style="list-style-type: none"> Préposé à l'entretien et Conciergerie Commis à la réception et à l'administration Commis à la paie et à l'administration Préposé à l'écocentre - saisonnier 	██████████
6	<ul style="list-style-type: none"> Chauffeur-journalier Chauffeur-journalier Chauffeur-journalier - saisonnier 	██████████
7	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur-chauffeur-journalier Opérateur-chauffeur-journalier-occasionnel 	Vacant Vacant
8	<ul style="list-style-type: none"> Mécanicien Opérateur (classe 1) -chauffeur-journalier 	██████████
9	<ul style="list-style-type: none"> Inspecteur municipal Inspecteur à l'environnement et coordonnateur en matière résiduelle et espace vert Adjointe administrative à la direction générale - finances 	██████████
10	<ul style="list-style-type: none"> Chef de groupe 	██████████

ANNEXE « B »
LISTE D'ANCIENNETÉ, DATE D'EMBAUCHE
ET TAUX HORAIRE DES SALARIÉS RÉGULIERS AU 1^{er} MAI

Nom	Date d'entrée	Occupation	2023 11%	2024 4%	2025 4%	2026 IPC 2.5% à 5%	2027 IPC 2.5% à 5%
Vacant		Bibliothécaire					
	2001-01-15	Chauffeur- Journalier	26,45\$	27,51\$	28,61\$		
	2005-12-01	Chef de groupe	30,45\$	31,67\$	32,94\$		
	2007-05-23	Journalier	23,66\$	24,61\$	25,59\$		
	2015-04-13	Préposé à l'entretien et Conciergerie	25,51\$	26,53\$	27,59\$		
	2017-05-08	Commis à la réception et à l'administration	25,51\$	26,53\$	27,59\$		
	2020-06-22	Opérateur- chauffeur-journalier classe 1	28,27\$	29,40\$	30,58\$		
	2020-10-05	Inspecteur en environnement	27,18\$	28,27\$	29,40\$		
*Échelon 3							
	2020-09-08	Commis à la paie et à l'administration	23,72\$	24,67\$	25,66\$		
*Échelon 3							
	2020-06-02	Inspectrice municipale	26,13\$	27,18\$	28,26\$		
*Échelon 2							
	2021-10-18	Mécanicien	28,27\$	29,40\$	30,58\$		
	2022-06-20	Opérateur chauffeur-journalier	27,31\$	28,40\$	29,54\$		

	2023-02-13	Adjointe adm. à la direction générale - finances	29,20\$	30,37\$	31,59\$		
	2023-05-02	Coordonnatrice, loisirs, culture et tourisme	22,85\$	23,76\$	24,71\$		
*Échelon 3							

**LISTE D'ANCIENNETÉ, DATE D'EMBAUCHE
ET TAUX HORAIRE DES EMPLOYÉS SAISONNIERS ET OCCASIONNELS
AU 1^{ER} MAI**

Nom	Date d'entrée	Occupation	2023 11%	2024 4%	2025 4%	2026 IPC 2.5% à 5%	2027 IPC 2.5% à 5%
	2012-04-23	Préposé à l'écocentre - saisonnier	25,51\$	26,53\$	27,59\$		
	2016-05-02	Journalier - saisonnier	22,83\$	23,74\$	24,69\$		
*Échelon 4							
	2019-05-13	Chauffeur-Journalier - saisonnier	26,45\$	27,51\$	28,61\$		
	2022-05-31	Journalier-saisonnier	21,19\$	22,04\$	22,92\$		
*Échelon 2							
	2022-09-16	Bibliothécaire - occasionnelle	19,54\$	20,33\$	21,14\$		
*Échelon 1							

ANNEXE « C » VÊTEMENTS FOURNIS

L'Employeur fournira, à chaque salarié requis de travailler à l'extérieur, des vêtements, équipements de protection individuels, et/ou versera une indemnité compensatoire, selon la répartition suivante :

	Employé régulier	Employé saisonnier	Employé occasionnel	Mécanicien
Équipements de protection individuels	<ul style="list-style-type: none"> • Chapeau • Gants • Lunettes de sécurité • Dossard de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Chapeau • Gants • Lunettes de sécurité • Dossard de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Chapeau • Gants • Lunettes de sécurité • Dossard de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Chapeau • Gants • Lunettes de sécurité • Dossard de sécurité
Vêtements de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Imperméable (pantalon, manteau avec capuchon) • 1 habit de neige (pantalon, manteau, bottes de sécurité d'hiver aux 2 ans, tuque) 	<ul style="list-style-type: none"> • Imperméable (pantalon, manteau avec capuchon) 		<ul style="list-style-type: none"> • 3 ensembles couvre-tout • 2 chemises ou T-shirt, remplacé au besoin sur remise du vieil item.
Indemnité	<ul style="list-style-type: none"> • Dès son embauche : jusqu'à 300\$ taxes incluses pour l'achat de bottes de sécurité • Renouvelable sur remise de la vieille paire 	<ul style="list-style-type: none"> • Dès son embauche, 300\$ taxes incluses pour l'achat de bottes de sécurité • Renouvelable minimalement aux deux ans • L'employeur fournira une indemnité de 150\$ aux deux ans pour l'achat de bottes de sécurité d'hiver • L'employeur fournira 1 habit de neige (pantalon, manteau) qui demeureront la propriété de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Dès son embauche le salarié devra fournir ses bottes de sécurité (hiver et été) et l'employeur versera, à titre compensatoire, en un seul versement annuel, l'équivalent d'une prime de 6\$ par semaine travaillée, pour un maximum de 150\$ aux deux ans. • L'employeur fournira 1 habit de neige (pantalon, manteau) qui demeureront la propriété de l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dès son embauche : jusqu'à 300\$ taxes incluses pour l'achat de bottes de sécurité • Renouvelable sur remise de la vieille paire

LETTRE D'ENTENTE No 01

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL
(ci-après « la Municipalité »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1890
(ci-après « le Syndicat »)

ET

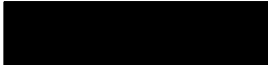
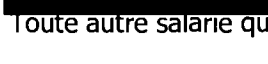
**ENTRETIEN, SURVEILLANCE ET RÉPARATION
RÉSEAU D'AQUEDUC**
(ci-après « le Salarié »)

OBJET: PRIME (RESPONSABLE DE L'AQUEDUC)

CONSIDÉRANT la disponibilité et les interventions en dehors des heures normales de travail que requiert l'entretien, la surveillance et la réparation du réseau d'aqueduc et les tâches en découlant et ce, en fonction de ses qualifications;

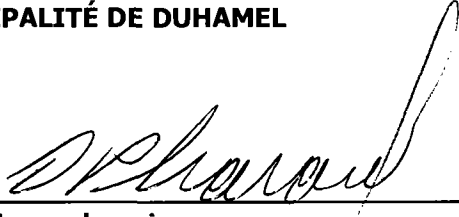
CONSIDÉRANT la volonté des parties de respecter et maintenir cette entente.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- La disponibilité en dehors des heures normales de travail requise pour l'entretien, la surveillance et la réparation du réseau d'aqueduc et les tâches en découlant et ce, en fonction de ses qualifications seront sous la responsabilité d'un salarié à la fois, en respectant l'ordre de priorité actuel suivant:
 1. 
 2. 
 3. Toute autre salarié qualifié
- La Municipalité verse au salarié à qui cette responsabilité incombe un montant forfaitaire hebdomadaire de cent trente-cinq (135 \$), indexé à chaque année en appliquant l'augmentation salariale annuelle, au choix de ce dernier sur sa paie ou dans un REER choisi par ce salarié, et ce, en contrepartie de sa disponibilité en dehors des heures normales de travail.
- La Municipalité applique ce qui est prévu à l'article 13.04 lors d'un appel d'urgence nécessitant une intervention.

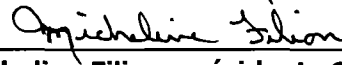
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente à Duhamel en ce
28 ième jour du mois de mars 2024.

**POUR LA
MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL**

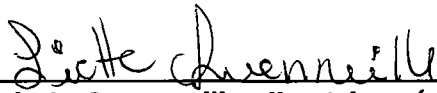


David Pharand, maire

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
1890**



Micheline Fillion, présidente SCFP 1890



Liette Quenneville, directrice générale

LETTRE D'ENTENTE No 2

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL
(ci-après « la Municipalité »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1890
(ci-après « le Syndicat »)

ET

MME [REDACTED]
(ci-après « la Salariée »)

OBJET: Horaire de travail de Mme [REDACTED] au poste de Préposée à l'entretien et à la conciergerie

CONSIDÉRANT la volonté de la salariée d'avoir un horaire de travail différent de celui prévu à la convention collective;

CONSIDÉRANT les besoins opérationnels de la Municipalité;

CONSIDÉRANT les discussions qui ont eu lieu entre la Municipalité et le Syndicat;

CONSIDÉRANT que pour ce qui est des cols bleus, la semaine normale de travail est prévue à l'article 12.01 de la convention collective;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La salariée effectuera une semaine normale de travail de 32 heures.
3. L'horaire de travail de la salariée sera flexible au niveau des heures ainsi que des journées et sera réparti sur (4) jours de travail du lundi au vendredi;
4. Le taux du temps supplémentaire sera versé pour le travail effectué au-delà de huit (8) heures par jour et/ou au-delà de quarante (40) heures semaines effectivement travaillées;

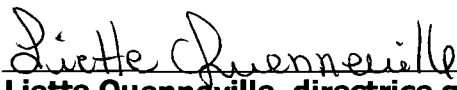
5. Cette lettre d'entente demeure en vigueur tant et aussi longtemps que la salariée occupe ce poste et si l'une ou l'autre des parties désire y mettre fin ou y apporter une modification, cela devra se faire d'un commun accord.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente à Duhamel en ce 28 ième jour du mois de mars 2024.

**POUR LA
MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL**

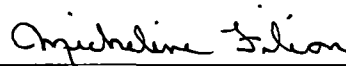


David Pharand, maire



Liette Quenneville, directrice générale

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
1890**



**Micheline Fillion, présidente du SCFP,
Section locale 1890,**

[REDACTED] salariée

LETTRE D'ENTENTE No 3

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL
(ci-après « la Municipalité »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1890
(ci-après « le Syndicat »)

ET

MME [REDACTED]
(ci-après « la Salariée »)

OBJET: Horaire de travail de Mme [REDACTED] au poste d'inspectrice en environnement et Coordonnatrice en matière résiduelle et espace vert

CONSIDÉRANT la volonté de la salariée d'avoir un horaire de travail différent de celui prévu à la convention collective;

CONSIDÉRANT les besoins opérationnels de la Municipalité;

CONSIDÉRANT les discussions qui ont eu lieu entre la Municipalité et le Syndicat;

CONSIDÉRANT que pour ce qui est du personnel de bureau et des officiers municipaux, la semaine normale de travail est de trente-sept et demi (37 1/2) heures et la journée de travail est de 8 h 00 à 12 h 00 (midi) et de 12 h 30 à 16 h 00;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La salariée effectuera une semaine normale de travail de 30 heures à raison de 7.5 heures par jours variable du lundi au vendredi;
3. Le taux de temps supplémentaire sera versé pour le travail effectué au-delà de 7.5 heures par jour et/ou au-delà de 37,5 heures par semaine;

LETTRE D'ENTENTE No 04

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL
(ci-après « la Municipalité »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1890
(ci-après « le Syndicat »)

ET

MME. [REDACTED]
(ci-après « la Salariée »)

**OBJET: Horaire de travail de Mme [REDACTED] au poste
Commis à la réception et à l'administration**

CONSIDÉRANT les discussions qui ont eu lieu entre la Municipalité et le Syndicat;

CONSIDÉRANT que pour ce qui est de l'horaire des salariés faisant partie des cols blanc, la semaine normale de travail est de trente-sept et demi (37 1/2) heures et la journée de travail est de 8 h 00 à 12 h 00 (midi) et de 12 h 30 à 16 h 00;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Au besoin, selon son bon jugement, la salariée pourra rallonger son horaire de travail jusqu'à quarante (40) heures / semaine en ajoutant des heures variables à la semaine normale de travail, soit du lundi au vendredi.
3. Il est convenu que la rémunération du temps supplémentaire s'appliquera après le quarante (40) heures hebdomadaires variables, applicable à cette entente.

4. La salariée pourra choisir d'accumuler ses heures à sa banque de temps jusqu'au maximum prévu à la présente convention ou encore de les faire payer avec sa semaine normale de travail.

5. Cette lettre d'entente demeure en vigueur tant et aussi longtemps que la salariée occupe ce poste et que si l'une ou l'autre des parties désire y mettre fin ou y apporter une modification, cela devra se faire d'un commun accord.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente à Duhamel en ce 28 ième jour du mois de mars 2024.

**POUR LA
MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL**



David Pharand, maire



Liette Quenneville, directrice générale

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
1890**



**Maxime Fournier Lapointe, vice-
président du SCFP, Section locale 1890**



salariée

LETTRE D'ENTENTE No 05

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL
(ci-après « la Municipalité »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1890
(ci-après « le Syndicat »)

ET

MME [REDACTED]
(ci-après « la Salariée »)

OBJET: Horaire de travail de Mme [REDACTED] au poste Commis à la paie et à l'administration

CONSIDÉRANT la volonté de la salariée d'avoir un horaire de travail différent de celui prévu à la convention collective;

CONSIDÉRANT les besoins opérationnels de la Municipalité;

CONSIDÉRANT les discussions qui ont eu lieu entre la Municipalité et le Syndicat;

CONSIDÉRANT que pour ce qui est de l'horaire des salariés faisant partie des cols blanc, la semaine normale de travail est de trente-sept et demi (37 1/2) heures et la journée de travail est de 8 h 00 à 12 h 00 (midi) et de 12 h 30 à 16 h 00;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La salariée effectuera une semaine normale de travail de 22.5 heures à raison de 7.5 heures par jours variable du lundi au vendredi;
3. La salariée pourrait avoir à effectuer une semaine normale de travail de 37.5 heures (37 1/2) au besoin à la demande de l'employeur et si tel est le cas, les heures travaillées en plus de ce 37.5 heures (37 1/2) seront rémunérées au taux majoré à l'article 13.01 de la présente convention.

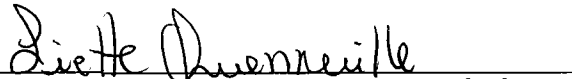
4. Cette lettre d'entente demeure en vigueur tant et aussi longtemps que la salariée occupe ce poste et que si l'une ou l'autre des parties désire y mettre fin ou y apporter une modification, cela devra se faire d'un commun accord.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente à Duhamel en ce 28 ième jour du mois de mars 2024.

**POUR LA
MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL**

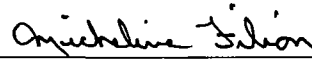


David Pharand, maire



Liette Quenneville, directrice générale

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
1890**



**Micheline Filion, présidente du SCFP,
Section locale 1890**



salariée

LETTRE D'ENTENTE No 06

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL
(ci-après « la Municipalité »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1890
(ci-après « le Syndicat »)

ET

MME [REDACTED]
(ci-après « la Salariée »)

OBJET: Vacances & régime de retraite - Mme [REDACTED]

CONSIDÉRANT le nombre de semaines de vacances annuelles que la salariée a droit depuis son embauche à la Municipalité;

CONSIDÉRANT le renouvellement récent de la convention collective entre les parties;

CONSIDÉRANT que la salariée fait maintenant partie intégrante de la convention collective ;

CONSIDÉRANT les échanges qui ont eu lieu entre les parties;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de ne pas réduire le nombre de semaines de vacances ainsi que le taux de pourcentage admissible pour le régime de retraite octroyé à la salariée lors de son embauche;

CONSIDÉRANT ce qui est prévu à l'article 15.01 de la convention collective;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

5. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
6. La salariée a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année, et ce, pour les années 2023, 2024 et 2025.

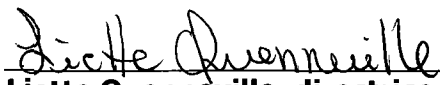
7. À partir de l'année 2026, les textes prévus à l'article 15.01 de la convention collective s'appliqueront à la salariée comme si elle faisait partie intégrante de la convention collective depuis son embauche.
8. Malgré les textes prévus à l'article 23 de la convention collective, la salariée aura droit de cotiser au régime de retraite à un taux fixé à 7% et la Municipalité s'engage à verser le même taux de pourcentage que la salariée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente à Duhamel en ce 28 ième jour du mois de mars 2024.

**POUR LA
MUNICIPALITÉ DE DUHAMEL**



David Pharand, maire



Liette Quenneville, directrice générale

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
1890**



**Micheline Filion, présidente du SCFP,
Section locale 1890**

salariée

1er mai 2023 au 30 avril 2024

	Étudiant	Biblio	Journalier	Carrefour	Prép. Commis	Chauf-jour	Opér. Chauff	Classe 1	Inspecteur	Chef groupe
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ÉCHELONS	Augm.	11%								
1	18.77 \$	19.54 \$	20.36 \$	21.17 \$	21.94 \$	22.76 \$	23.52 \$	24.01 \$	25.13 \$	26.14 \$
2	19.53 \$	20.36 \$	21.19 \$	22.01 \$	22.83 \$	23.65 \$	24.47 \$	25.31 \$	26.13 \$	27.19 \$
3	20.32 \$	21.18 \$	22.01 \$	22.85 \$	23.72 \$	24.58 \$	25.43 \$	26.31 \$	27.18 \$	28.27 \$
4	21.08 \$	21.96 \$	22.83 \$	23.72 \$	24.63 \$	25.51 \$	26.39 \$	27.31 \$	28.20 \$	29.40 \$
5	21.85 \$	22.78 \$	23.66 \$	24.60 \$	25.51 \$	26.45 \$	27.37 \$	28.27 \$	29.20 \$	30.45 \$

1er mai 2024 au 30 avril 2025

	Étudiant	Biblio	Journalier	Carrefour	Prép. Commis	Chauf-jour	Opér. Chauff	Classe 1	Inspecteur	Chef groupe
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ÉCHELONS	Augm.	4%								
1	19.52 \$	20.33 \$	21.17 \$	22.01 \$	22.82 \$	23.67 \$	24.46 \$	24.97 \$	26.14 \$	27.19 \$
2	20.31 \$	21.17 \$	22.04 \$	22.89 \$	23.74 \$	24.60 \$	25.45 \$	26.32 \$	27.18 \$	28.28 \$
3	21.13 \$	22.03 \$	22.89 \$	23.76 \$	24.67 \$	25.56 \$	26.44 \$	27.36 \$	28.27 \$	29.40 \$
4	21.93 \$	22.83 \$	23.74 \$	24.67 \$	25.61 \$	26.53 \$	27.45 \$	28.40 \$	29.33 \$	30.58 \$
5	22.72 \$	23.69 \$	24.61 \$	25.59 \$	26.53 \$	27.51 \$	28.46 \$	29.40 \$	30.37 \$	31.67 \$

1er mai 2025 au 30 avril 2026

	Étudiant	Biblio	Journalier	Carrefour	Prép. Commis	Chauf-jour	Opér. Chauff	Classe 1	Inspecteur	Chef groupe
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ÉCHELONS	Augm.	4%								
1	20.30 \$	21.14 \$	22.02 \$	22.89 \$	23.73 \$	24.61 \$	25.44 \$	25.97 \$	27.18 \$	28.28 \$
2	21.13 \$	22.02 \$	22.92 \$	23.81 \$	24.69 \$	25.58 \$	26.47 \$	27.37 \$	28.26 \$	29.41 \$
3	21.98 \$	22.91 \$	23.81 \$	24.71 \$	25.66 \$	26.58 \$	27.50 \$	28.46 \$	29.40 \$	30.58 \$
4	22.81 \$	23.75 \$	24.69 \$	25.66 \$	26.64 \$	27.59 \$	28.54 \$	29.54 \$	30.50 \$	31.80 \$
5	23.63 \$	24.64 \$	25.59 \$	26.61 \$	27.59 \$	28.61 \$	29.60 \$	30.58 \$	31.59 \$	32.94 \$

1er mai 2026 au 30 avril 2027

	Étudiant	Biblio	Journalier	Carrefour	Prép. Commis	Chauf-jour	Opér. Chauff	Classe 1	Inspecteur	Chef groupe
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ÉCHELONS	Augm.	2.5%	Variable de 2.5 à 5%							
1										
2										
3										
4										
5										

1er mai 2027 au 30 avril 2028

	Étudiant	Biblio	Journalier	Carrefour	Prép. Commis	Chauf-jour	Opér. Chauff	Classe 1	Inspecteur	Chef groupe
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ÉCHELONS	Augm.	2.5%	Variable de 2.5 à 5%							
1										
2										
3										
4										
5										