

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

MUNICIPALITÉ DE SAINT-ANICET
(ci-après appelé « l'Employeur »)

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3803**
(ci-après appelé « le Syndicat »)

2021-2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	1
ARTICLE 3	FONCTION DE LA DIRECTION.....	2
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	6
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7	LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE.....	9
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES.....	11
ARTICLE 9	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET PROCÉDURE DE GRIEF ET D’ARBITRAGE	13
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 11	UTILISATION DE L’ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 12	SALAIRES ET TITRES D’EMPLOI.....	21
ARTICLE 13	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	24
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	27
ARTICLE 15	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	29
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES.....	31
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT	33
ARTICLE 18	RÉGIME DE MALADIE ET/OU CONGÉ PERSONNEL.....	35
ARTICLE 19	SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	37
ARTICLE 20	CONGÉS PARENTAUX	39
ARTICLE 21	ASSURANCE-GROUPE.....	40
ARTICLE 22	PRIMES.....	41
ARTICLE 23	FRAIS DE DÉPLACEMENT	43
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	44
ARTICLE 25	NOUVEAUX TITRES D’EMPLOI OU MODIFICATIONS	48
ARTICLE 26	ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTE.....	51
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE ET RETRAITE PROGRESSIVE.....	52
ARTICLE 28	RÉTROACTIVITÉ.....	54
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION	55

- ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS, LISTE DE RAPPEL ET TITRES D'EMPLOI EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE **Erreur ! Signet non défini.**
- ANNEXE « B » TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION **Erreur ! Signet non défini.**
- ANNEXE « C » AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES **Erreur ! Signet non défini.**
- ANNEXE « D » ABSENCES – ACTIVITÉS SYNDICALES. **Erreur ! Signet non défini.**
- ANNEXE « E » LISTE DES VÊTEMENTS **Erreur ! Signet non défini.**
- ANNEXE « F » INSTRUCTIONS ET DIRECTIVES..... **Erreur ! Signet non défini.**
- ANNEXE « G » LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS-FTQ) **Erreur ! Signet non défini.**

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée toute mésentente pouvant survenir de temps à autre.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3803 (AM-1002-5009).
- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 2.03 Sauf pour des fins de formation et en cas d'urgence, les personnes exclus de l'unité de négociation n'effectuent aucune tâche régie par le certificat d'accréditation si cela a pour effet de créer ou de maintenir une ou des mises à pied ou de réduire les heures de travail régulières des salariés régis par la présente convention collective ou d'empêcher la création d'un nouveau poste permanent. Le cadre peut qu'à des fins de collaboration exécuter des tâches de l'accréditation, dans son service.
- 2.04 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail contraires à celles prévues par la présente convention collective de travail n'est valable à moins qu'il n'y ait entente entre le Syndicat et l'Employeur. Une telle entente devra être faite par écrit, signée par les parties et fera partie intégrante de la convention collective de travail.

ARTICLE 3 FONCTION DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.

3.02 Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, une copie des politiques, procédures, etc. lui est remise.

Il en est de même pour les documents adoptés en cours d'emploi.

Celui-ci doit en prendre connaissance et signer sur le formulaire pour confirmer la réception.

3.03 L'Employeur convient que l'évaluation est un moyen qui permet de mesurer les résultats atteint par le salarié ainsi que la manière de les produire en vue de maintenir ou d'améliorer sa performance et sa compétence.

L'évaluation est effectuée en fonction de la politique d'évaluation de rendement adoptée par l'Employeur le 4 août 2014 par la résolution 246-2014.

Le salarié peut, s'il le juge nécessaire dans les trente (30) jours de la signification de l'évaluation, formuler par écrit ses commentaires et ces derniers devront être joints au formulaire d'évaluation.

Il est de la responsabilité du salarié de signaler à son supérieur toute condition qui fera en sorte que les attentes signifiées en début de période d'évaluation devraient être modifiées ou adoptées.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après définie :

- a) **Salarié** : ce terme signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le bureau du commissaire général du travail de la province de Québec, en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3803.
- b) **Fonction** : signifie l'emploi tel que décrit et apparaissant dans la nomenclature constituant l'annexe « B » de la présente convention.
- c) **Ancienneté** : date du premier jour de prestation de travail, rétroactivement après la période de probation.
- d) **Employeur** : désigne la Municipalité de Saint-Anicet.
- e) **Syndicat** : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3803.
- f) **Durée de service** : Signifie et comprend la durée totale de l'emploi ou des emplois d'une personne salariée temporaire, exprimée en heures travaillées puis reconvertie, si applicable, en années, mois et jours.

4.02 **Salarié régulier** : Désigne et comprend tout salarié qui a complété une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

4.03 **Salarié en période de probation** : Désigne tout salarié qui n'a pas complété la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.

À la demande de l'Employeur et après entente entre les parties, la période de probation peut être prolongée d'une période supplémentaire de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.

L'Employeur confirme la réussite ou non de la probation par une évaluation écrite qu'il remet au salarié et au Syndicat.

Ce salarié a droit aux bénéfices de la présente convention collective sauf en ce qui concerne le droit de grief en cas de renvoi, le régime de retraite et le régime d'assurance collective.

4.04 **Salarié à temps partiel régulier** : Désigne tout salarié embauché pour travailler un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 13. Il possède les avantages mentionnés à la convention collective pour les salariés réguliers. Cependant, il n'acquiert de l'ancienneté que pour le temps travaillé.

4.05 **Salarié saisonnier régulier** : Désigne tout salarié embauché dont les services sont requis de façon saisonnière. Ce dernier est assujéti à la convention collective. Il n'acquiert de l'ancienneté que pour le temps travaillé, lequel est pris en compte lors d'une mise à pied ou du rappel au travail.

L'Employeur remet au salarié saisonnier un préavis de mis à pied de cinq (5) jours si celui-ci a travaillé plus d'un (1) mois.

4.06 **Salarié temporaire** : Désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention collective ou pour surcroît de travail.

Dans le cas de surcroît de travail, la période d'embauche ne peut excéder douze (12) mois de travail. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties. De plus, à moins d'une entente de prolongation entre les parties, il est convenu que le salarié temporaire détenant la date d'embauche la plus ancienne et satisfaisant aux exigences normales de la tâche, obtient le statut de salarié régulier.

Le salarié temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception de la procédure de grief en cas de congédiement.

L'Employeur remet au salarié temporaire un préavis de mis à pied de cinq (5) jours précédant la terminaison de son emploi.

4.07 **Salarié étudiant** : Désigne celui embauché durant la période estivale et qui a fréquenté un établissement d'enseignement reconnu au cours de l'année scolaire précédente ou celui embauché durant la période de congé de l'année scolaire alors qu'il fréquente un tel établissement.

Le salarié étudiant n'est pas couvert par les dispositions de la convention collective, sauf quant à la retenue syndicale et au salaire. Il ne bénéficie du droit de grief qu'à l'égard de ces droits.

L'embauche de salariés étudiants ne doit pas avoir pour effet de causer ou de prolonger la mise à pied de salariés réguliers ou la réduction des heures régulières de travail de ces salariés.

4.08 **Salarié stagiaire** : Désigne celui embauché pour une période déterminée afin de se consacrer à de la formation ou du perfectionnement dans le cadre d'un programme d'étude reconnu. Ce salarié n'est pas couvert par la convention collective et ne bénéficie en conséquence d'aucune de ces dispositions.

L'embauche et l'utilisation d'un tel salarié ne doivent pas avoir pour effet de causer ou de prolonger la mise à pied de salariés réguliers ou la réduction des heures régulières de travail de ces salariés ou de mettre fin à un remplacement effectué par un salarié temporaire.

4.09 **Salarié subventionné** : Désigne celui embauché dans le cadre de programmes de subventions gouvernementales, fédérales et/ou provinciales. Ce salarié accomplit exclusivement le travail prévu à l'intérieur du programme pour lequel il a été embauché.

En ce qui a trait à ces salariés, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, soumet le programme auquel ils participeront et ceux-ci n'effectueront pas le travail normalement exécuté par les salariés couverts par la présente convention collective. Il est cependant entendu que la présente convention collective ne s'applique pas aux salariés embauchés dans le cadre d'un programme d'emplois financé par les autorités gouvernementales.

4.10 **Chef d'équipe** : Salarié désigné par l'Employeur qui, tout en accomplissant les tâches de son titre d'emploi, coordonne le travail d'un ou plusieurs salariés selon les besoins de l'Employeur.

4.11 **Urgence** : Aux fins d'application, une situation d'urgence ou sinistre ce défini comme étant une situation qui nécessite une intervention immédiate afin d'assurer la sécurité du public, entre le moment où cette situation a été constatée et le moment de l'arrivée d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées sur les lieux d'exécution du travail pour corriger cette situation.

ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Il est entendu qu'il n'y aura pas de distinction, de coercition ou d'intimidation de la part de l'Employeur et du Syndicat ou de leurs représentants contre aucun salarié à cause de ses convictions religieuses ou politiques, de ses activités syndicales licites ou pour des raisons d'origine ethnique ou de couleur ou de son handicap.

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions surchargées ou de travail défavorable.

Tout salarié a droit à un milieu de travail sans harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, il doit la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

5.02 Nonobstant les dispositions de la clause 5.01, il est défendu à tout salarié de participer, directement ou indirectement, à toute activité partisane au niveau municipal, sauf l'exercice de son droit de vote et sa présence comme spectateur aux assemblées politiques en dehors de ses heures normales de travail, et ceci sous réserve des dispositions prévues à la Charte des droits et libertés de la personne.

5.03 Sur demande écrite, le salarié obtient de l'Employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale autre que l'Employeur (Municipalité de Saint-Anicet) pour la période prévue dans la loi électorale applicable.

5.04 **Surveillance et vie privée**

Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger les locaux municipaux à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, les dommages à la propriété.

En aucun temps, ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.

Toute intrusion dans la vie privée des salariés par les systèmes décrits au paragraphe précédent est interdite si ce n'est dans le but mentionné à ce paragraphe.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le deviendra pendant la durée de ladite convention doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.
- 6.02 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations des retenues syndicales.
- 6.03 L'Employeur s'engage à déduire sur chaque paie de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et à en faire la remise intégrale au secrétaire-trésorier du Syndicat le 15 du mois suivant avec un état indiquant le montant prélevé en regard du nom de chaque salarié. L'annexe « C » – Autorisation de prélèvement pour fins syndicales – sera utilisée à cette fin.
- 6.04 L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat, une (1) fois par mois, la liste des nouveaux salariés. Cette liste doit comprendre le nom, l'adresse, la date d'entrée en service, le titre d'emploi, le département, la classification ainsi que le statut de tel salarié.
- 6.05 L'Employeur transmet tous les changements apportés à la liste prévus à la clause 6.04 et qui sont portés à sa connaissance. Ceci est fait mensuellement à l'occasion de la remise des retenues syndicales.
- 6.06 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher, sur un tableau réservé à cette fin, et de faire circuler tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus par les deux (2) parties.

ARTICLE 7

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Absences syndicales

Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

L'Employeur accorde pour toute absence prévue pour activités syndicales un maximum de vingt (20) jours ouvrables rémunérés par année (1^{er} janvier au 31 décembre). Le salarié ainsi libéré continue, à moins de dispositions expresses à l'effet contraire, de bénéficier des dispositions de la convention collective.

Un permis d'absence doit être complété conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires :

- a) congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec;
- c) congrès du Congrès du travail du Canada (CTC);
- d) congrès du SCFP – Québec;
- e) stage d'étude;
- f) réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.

Il est entendu que ces jours d'absences peuvent être partagés entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux.

Il est entendu que les jours non utilisés sont reportés à la banque de l'année suivante.

Pour les absences prévues à 7.01 a), b), c), d) et e), le salarié et/ou le Syndicat en fait la demande au supérieur immédiat au moins cinq (5) jours avant la date d'absence, en complétant la formule prévue à cet effet telle qu'apparaissant à l'annexe « D ».

Pour les absences prévues à 7.01 f), le salarié et/ou le Syndicat en fait la demande à son supérieur immédiat, vingt-quatre heures (24 h) avant la date d'absence, en complétant la formule prévue à cet effet telle qu'apparaissant à l'annexe « D ».

De plus, les parties conviennent d'une libération supplémentaire d'un (1) représentant syndical d'une durée de cinq (5) jours effectifs durant la première année d'une nouvelle convention collective.

Il est entendu que cette banque de libération est dédiée à une formation relative à l'évaluation des emplois. Le Syndicat remettra à l'Employeur la preuve de l'inscription et de participation.

7.02 Les jours ou heures d'absence prévus à 7.01 ne sont pas déduits pour les absences suivantes :

Deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent, après en avoir avisé le représentant de l'Employeur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans perte de traitement à l'occasion de :

- a) La négociation de la convention collective;
- b) La préparation du projet de la convention;
- c) Discussions avec l'Employeur relatives à des griefs ou pour vérification de l'application de la convention collective.

Un représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation du supérieur immédiat, peut rencontrer un salarié relativement à un grief ou une mécontente durant les heures de travail, sans perte de ses droits prévus dans le présent contrat.

7.03 Aux fins du présent article, le Syndicat fournit la liste des délégués. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste.

7.04 Les aviseurs extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

7.05 L'Employeur s'engage à accorder entrée libre sur ses terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins de s'entretenir avec le ou les membres du Syndicat, et ce, après avis à l'Employeur. La présence du représentant du Syndicat ne doit pas avoir pour effet de perturber les opérations.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit au salarié contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure.
- 8.02 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel une fois par année ou à l'occasion d'un grief, en compagnie du délégué syndical s'il le désire.
- 8.03 Tout salarié qui est l'objet d'une réprimande écrite, d'une suspension ou d'un congédiement peut soumettre, sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, son cas à la procédure régulière de grief.
- 8.04 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié. En cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 8.05 Aucune mesure disciplinaire donnée par l'Employeur à un salarié ne peut être invoquée contre lui si elle est datée de plus de dix-huit (18) mois.
- 8.06 Un salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de tous les faits relatifs à l'infraction entraînant cette mesure disciplinaire.
- Une copie de l'avis de sanction et de ses motifs est transmise au salarié ainsi qu'au Syndicat.
- 8.07 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :
- a) avertissement verbal;
 - b) avertissement écrit;
 - c) suspension sans solde;
 - d) congédiement.

À moins de circonstances graves, l'Employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.

Pendant la durée de la suspension sans traitement, la participation de l'employé au régime de retraite des employés salariés de la Municipalité est interrompue. Cependant, le salarié qui désire maintenir sa participation doit en aviser la Municipalité et payer sa contribution et celle qu'aurait versée

l'Employeur, conformément aux dispositions prévues par le régime de retraite qui le régit.

De plus, le salarié a l'obligation de maintenir sa couverture de protection d'assurance collective et doit assumer sa contribution et celle de l'Employeur. Toutefois, pour l'assurance santé, le salarié peut s'exempter à la condition qu'il démontre par la transmission d'une preuve à l'Employeur qu'il est couvert par un autre régime privé.

ARTICLE 9

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01 Comité de relations de travail

- a) Dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, un comité paritaire de relations de travail est créé.
- b) Le Comité de relations de travail chargé de surveiller et de favoriser l'application de la présente convention est formé de deux (2) représentants du Syndicat, un salarié représentant les cols blancs et un salarié représentant les cols bleus, désignés par la partie syndicale et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- c) Le comité a, pour objet de discuter, entre autres :
 - 1. d'identifier les problèmes et trouver les moyens d'amélioration;
 - 2. tenter de régler les griefs en cours;
 - 3. d'examiner le contenu et les modalités d'application des projets d'amélioration de la qualité des services;
 - 4. d'assurer un climat de travail sain, valorisant et enrichissant pour la Municipalité et ses salariés;
 - 5. toute autre question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.
- d) Ce comité se réunira sur demande de l'une ou l'autre des parties qui communique, minimum cinq (5) jours à l'avance l'ordre du jour proposé.
- e) Suivant chacune des rencontres, l'Employeur rédigera un compte-rendu de rencontre qui sera transmis, dans les deux (2) semaines suivantes, à chacun des représentants du comité pour approbation lors de la rencontre suivante.
- f) Le comité n'a pas le pouvoir d'apporter des changements, des amendements, des ajouts ou des modifications aux termes de la présente convention collective avant d'avoir préalablement obtenu le mandat des groupes que chacune des parties représente.

9.02 **Procédure de grief et d'arbitrage**

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou mécontentement relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée du présent contrat. À cette fin, la procédure suivante s'applique.

9.03 **Préliminaire**

Le salarié ou le représentant du groupe de salariés accompagné de son délégué syndical peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec son supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues ci-dessous.

Les rencontres avec le supérieur immédiat pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

a) Première (1^{ère}) étape

Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis, par écrit, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui donne naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de l'événement, au directeur général ou à un autre représentant désigné par l'Employeur ou au représentant du Syndicat selon le cas.

b) Deuxième (2^e) étape

L'Employeur ou le Syndicat, s'il y a lieu, doit rendre sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

c) Troisième (3^e) étape

Si la réponse de l'Employeur ou du Syndicat, s'il y a lieu, n'est pas satisfaisante ou en l'absence de réponse, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à la procédure d'arbitrage prévue aux présentes dans les soixante (60) jours suivant les délais mentionnés ci-dessus, en avisant par écrit l'autre partie à cet effet.

9.04 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

9.05 Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire pression dans le but d'inciter un salarié à faire un grief ou à le retirer.

- 9.06 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai ou à l'ordre à suivre.
- 9.07 Le Syndicat peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 9.08 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, l'une ou l'autre des parties réfère au ministre du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.
- 9.09 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 9.10 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention.
- Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra soit maintenir la décision, soit la modifier ou l'annuler.
- 9.11 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les deux (2) parties.
- 9.12 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service à l'Employeur de tout salarié régi par les présentes.

10.02 Acquisition de l'ancienneté

Le droit à l'ancienneté s'acquiert à compter de l'acquisition du statut de salarié régulier. Dans le cas d'un salarié en probation qui obtient le statut de salarié régulier, l'ancienneté est rétroactive au premier jour de sa période de probation.

10.03 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il s'absente sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours consécutifs de travail;
- d) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée alors qu'il est mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la lettre recommandée.

10.04 Un salarié conserve mais n'accumule pas d'ancienneté dans le cas suivants :

- absence due à un accident ou à une maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;

10.05 Liste d'ancienneté

L'annexe « A » des présentes constitue à la date de la signature de la présente convention la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur à cette même date.

L'Employeur s'engage à mettre à jour et afficher à l'hôtel de Ville ainsi qu'au garage municipal, pour une période de cinq (5) jours ouvrables, ladite liste d'ancienneté au 30 janvier de chaque année.

Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe « A ».

Dans le cas d'un salarié en période de probation qui devient un salarié régulier, l'Employeur communique au Syndicat l'avis et la date d'embauche dudit salarié, et ce, au moment où il devient régulier.

Dans le cas d'un salarié temporaire, l'Employeur communique au Syndicat, dans un délai raisonnable, l'avis de la date de son embauche ou de sa mise à pied, selon le cas.

ARTICLE 11 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ

- 11.01 a) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables pour tous les salariés au service de l'Employeur.
- b) Tout salarié éligible qui, lors de l'affichage, était absent à cause de vacances, lésion professionnelle, accident, maladie, congé spécial ou autre absence prévue dans la convention, pourra postuler sur le poste affiché durant son absence, pourvu qu'il applique dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de la remise au Syndicat d'une copie de l'affichage.
- L'Employeur doit faire connaître sa décision dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent l'expiration de la période d'affichage ou dans les cinq (5) jours suivants la séance du conseil municipal, si cette séance se tient à l'intérieur des délais de quarante-cinq (45) jours.
- c) Le défaut de demander ou le fait de refuser un poste vacant, une promotion, une nouvelle fonction ou une permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou permutation ultérieure.
- 11.02 a) Dans tous les cas de poste vacant ou de poste nouvellement créé, l'Employeur nomme le candidat qui possède le plus d'ancienneté parmi ceux qui peuvent satisfaire aux exigences normales de l'emploi concerné. À défaut d'un candidat pouvant satisfaire aux exigences normales de l'emploi, l'Employeur procède à un affichage à l'externe.
- b) Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours travaillés. Au cours de cette période d'essai, le salarié peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de l'Employeur si ledit salarié ne répond pas aux exigences normales de la tâche. Dans ces cas, l'Employeur n'est pas tenu de procéder à un nouvel affichage et il peut attribuer le poste au salarié qui s'est classé deuxième (2^e) suivant les résultats du premier affichage.
- c) Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à remplir les exigences normales incombe à l'Employeur.
- 11.03 Aucun titre d'emploi existant ne peut être aboli et un nouveau titre d'emploi créé pour couvrir à peu près les mêmes fonctions dans le but de réduire le taux horaire d'un salarié.

11.04 Si l'Employeur n'a pas l'intention de combler le poste vacant, il doit en informer le Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la vacance. À défaut, le poste devra être comblé.

11.05 **Remplacement à un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de trente (30) jours et plus**

a) L'Employeur comble tout poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus de trente (30) jours, en l'offrant à la personne salariée détenant le plus d'ancienneté parmi tous ceux intéressés et satisfaisant aux exigences normales de la tâche;

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste;

b) Le présent article ne s'applique pas dans les cas suivants :

i. Le poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de trente (30) jours ou moins de calendrier;

ii. Le salarié régulier est absent en raison d'un congé accordé conformément aux articles portant sur les vacances annuelles;

iii. Lors d'absence de l'inspecteur en bâtiment;

➤ Dans ces circonstances, les parties conviennent d'une autre solution;

c) Le poste devenu vacant suite au comblement du poste, prévu au paragraphe 1, peut être comblé selon le même processus;

d) Dans l'éventualité où il n'y a pas de salarié satisfaisant aux exigences normales de la tâche parmi ceux qui possèdent l'ancienneté, l'Employeur peut faire appel à des candidats externes.

11.06 **Maintien des droits**

L'Employeur maintient à son emploi les salariés réguliers dont le nom apparaît à l'annexe « A ». Dans l'éventualité où l'Employeur doit procéder à des mises à pied, celles-ci se font par ordre inverse d'ancienneté.

Le nom du salarié mis à pied est placé sur une liste de rappel de salariés réguliers et ceux-ci bénéficient d'un droit de rappel. L'Employeur s'engage à ne pas accorder de contrat de sous-traitance qui aurait pour effet de mettre à pied des salariés réguliers.

11.07 **Procédure de rappel**

a) Liste de rappel « salariés saisonniers réguliers »

Une liste de rappel est constituée de salariés saisonniers réguliers, mis à pied après avoir effectué plus de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

Lors de rappel au travail, le salarié inscrit à la liste de rappel est rappelé en considération de la date d'embauche et de son aptitude à effectuer les tâches.

b) Liste de rappel « salariés temporaires »

Une deuxième (2^e) liste de rappel est constituée de salariés temporaires mis à pied après avoir effectué plus de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

Lors de rappel au travail, le salarié inscrit à la liste de rappel est rappelé en considération de la date d'embauche et de son aptitude à effectuer les tâches.

La liste de rappel des salariés saisonniers réguliers devra être épuisée avant de procéder au rappel des salariés temporaires inscrits sur la liste de rappel des salariés temporaires.

11.08 **Liste de rappel (référence annexe « A »)**

- a) Employés saisonniers réguliers – service de la voirie;
- b) Employés temporaire – administration.

ARTICLE 12 SALAIRES ET TITRES D'EMPLOI

12.01 Les titres d'emploi auxquels s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque titre d'emploi sont indiqués aux annexes « A » et « B », lesquelles font partie intégrante de la présente convention collective.

Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « B », selon son titre d'emploi, sous réserve de ce qui suit :

Période d'essai

- a) Tout salarié régulier ou tout salarié temporaire qui à la suite d'un affichage est muté à un poste reçoit, au cours de sa période d'essai, cent pour cent (100 %) du taux horaire prévu à son nouveau titre d'emploi.

Le salarié régulier qui durant sa période d'essai, à sa demande ou celle de l'Employeur, retourne à son ancien poste, reçoit cent pour cent (100 %) du taux horaire prévu au titre d'emploi qu'il réintègre. Le salarié temporaire qui durant sa période d'essai, à sa demande ou celle de l'Employeur, retourne à son ancien poste, reçoit cent pour cent (100 %) du taux horaire prévu au titre d'emploi qu'il réintègre si l'emploi temporaire existe encore ou est mis à pied.

Affectation temporaire

- b) Lorsque, à la demande de l'Employeur, un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans un titre d'emploi dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux horaire régulier de son titre d'emploi.
- c) Lorsque, à la demande de l'Employeur, un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans un titre d'emploi dont le taux horaire est supérieur au sien, il est rémunéré au taux horaire supérieur pour toute heure de travail effectuée à ce titre d'emploi.
- d) Administration des salaires

Révision annuelle

Cette révision annuelle équivaut à un (1) échelon de la classe de salaire de l'employé concerné jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe de salaire. La révision annuelle est accordée d'année en année, et ce, à la date d'anniversaire du salarié.

Promotion

À la suite d'une promotion, l'employé reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux de : une augmentation de salaire équivalente à un (1) échelon de la classe de son nouvel emploi; si cette augmentation a pour effet de situer le salaire entre deux (2) échelons de sa nouvelle classe, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe.

Rétrogradation

À la suite d'une rétrogradation à sa demande, l'employé reçoit le moins avantageux de : son salaire actuel ou le maximum de son nouvel emploi.

Changement de salaire à la suite d'une évaluation ou d'une réévaluation d'emploi

Lorsqu'un employé accède à une classe supérieure à la suite d'une évaluation ou d'une réévaluation d'emploi, il reçoit ce qui est le plus avantageux de : une augmentation de salaire équivalente à un (1) échelon de la nouvelle classe de son emploi; si cette augmentation a pour effet de situer le salaire entre deux (2) échelons de sa nouvelle classe, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle classe.

Le versement se fait dans les trente (30) jours suivant l'officialisation de l'évaluation par le comité.

Cependant, tout employé qui a occupé ou occupe l'emploi ayant été l'objet d'une évaluation ou d'une réévaluation selon la procédure, reçoit l'ajustement de salaire prévu rétroactivement à la date de l'envoi de l'évaluation au Syndicat ou à la date de la demande de réévaluation formulée par l'employé ou à la date de la demande de réévaluation par la Municipalité, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.

Dans le cas d'une réévaluation ou d'une évaluation 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. Dans ce cas, il ne recevra jamais moins que l'équivalent des augmentations salariales négociées. Cette augmentation sera donnée sous forme de montant forfaitaire sans ajuster le taux horaire tant et aussi longtemps que le salaire maximum de l'échelle n'a été atteint.

12.02 **Jour et détails de la paie**

La paie est distribuée tous les mercredis par voie de virement à une institution financière désignée par le salarié.

Le salarié donne à la l'Employeur toutes les informations nécessaires au virement de son salaire, et ce, dès son embauche.

Le bulletin de paie est remis sous la forme d'un bulletin de paie électronique. À la demande du salarié, le bulletin de paie peut être remis sous pli cacheté.

Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque de paie de chaque salarié :

- Ses nom et prénom;
- La date et la période de paie;
- Le nombre d'heures régulières;
- Le nombre d'heures supplémentaires;
- Le traitement brut;
- Les déductions faites;
- Le montant net payé.

En cas de maladie ou d'accident de travail, l'indemnité est distribuée par voie de virement à une institution financière désignée par le salarié ou le chèque physique est récupéré par le salarié ou à la demande du salarié, expédié par courrier à son domicile.

12.03 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi recevra son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

12.04 La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fait au plus tard la paie suivante.

En cas d'un versement en trop de la part de l'Employeur, celui-ci ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du revenu brut du salarié par paie, afin de se rembourser, à moins d'une entente entre les parties.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 a) **Bureau**

La semaine régulière de travail des salariés est de trente-deux heures (32 h) réparties en quatre (4) jours du lundi au jeudi inclusivement. La journée de travail est de huit heures (8 h) heures et les heures régulières de travail sont effectuées entre 8 h 00 et 17 h 00.

b) **Agent aux services**

La semaine régulière de travail est de trente-cinq heures (35 h) réparties en cinq (5) jours du lundi au jeudi, les journées sont de sept heures trente minutes (7 h 30) et le vendredi de cinq heures (5 h).

Les heures régulières de travail du lundi au jeudi sont effectuées entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h) et celles du vendredi sont effectuées entre 8 h 00 et 13 h 00.

Une période d'une heure (1 h) pour le repas du midi est allouée à ces salariés du lundi au jeudi.

13.02 **Bibliothèque et loisirs**

a) Responsable bibliothèque et aux activités

La semaine régulière de travail de la « responsable bibliothèque et aux activités » est divisée en deux (2) segments de vingt (20) heures chacun pour un total de quarante (40) heures, réparties comme suit :

- Bibliothèque

MARDI	MERCREDI	JEUDI
13 h à 17 h (4)	8 h à 17 h (8)	8 h à 17 h (8)

- Loisirs

La semaine régulière de travail attribuable au segment « loisirs » est de vingt (20) heures, répartis du dimanche au samedi selon les besoins du service. La « responsable bibliothèque et aux activités » soumet à la Direction pour approbation, sur une base mensuelle, son horaire conformément aux besoins du service.

b) Commis à la bibliothèque

La semaine régulière de la « commis à la bibliothèque » est de vingt heures trente minutes (20 h 30), réparties comme suit :

MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
17 h à 20 h (3)	8 h à 11 h (3)	8 h à 11 h (3)	13 h à 16 h (3)	9 h 30 à 12 h (2 h 30)
	13 h à 16 h (3)	13 h à 16 h (3)		

13.03 **Brigadier scolaire**

L'horaire de travail des salariés brigadiers scolaires est déterminé selon le calendrier scolaire.

Le nombre d'heures est établi à minimum quinze heures (15 h) par semaine. Le salarié brigadier maintient sa rémunération lors des congés scolaires, la semaine de relâche ainsi que les journées fermées pour cause de tempête.

13.04 **Garage et voirie**

La semaine régulière de travail des salariés du garage et de la voirie est de quarante heures (40 h) réparties en cinq (5) jours, comme suit :

Lundi et mardi de 7 h à 16 h 30
Mercredi et jeudi de 7 h à 17 h
Vendredi de 7 h à midi

Une période d'une (1) heure pour le repas du midi est allouée, du lundi au jeudi, à ces salariés.

13.05 **Responsable de l'urbanisme et de l'inspection**

La semaine régulière de travail est de trente-sept heures (37 h) réparties en cinq (5) jours, soit du lundi au jeudi, les journées sont de huit heures (8 h) et le vendredi de cinq heures (5 h).

Les heures régulières de travail du lundi au jeudi sont effectuées entre 8 h 00 et 17 h 00 et celles du vendredi sont effectuées entre 8 h 00 et 13 h 00.

Une période d'une heure (1 h) pour le repas du midi est allouée à ce salarié du lundi au jeudi.

13.06 **Période de repos intercalaire**

Les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

13.07 L'Employeur convient de prioriser les salariés par ancienneté (en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche) pour tout travail régulier à être effectué à l'intérieur des heures régulières de travail jusqu'à concurrence de la semaine régulière telle qu'établie aux articles 13.01 et 13.05.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 Les mots « temps supplémentaire » ou « surtemps » signifient les heures travaillées chaque jour par une personne salariée en dehors de ses heures régulières de travail.
- a) Tout travail exécuté par un salarié, à la demande expresse de l'Employeur, en dehors de ses heures régulières de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux d'une fois et demi (1 ½ fois) le taux horaire régulier;
- b) Tout travail exécuté par un salarié à la demande expresse de l'Employeur en dehors des heures régulières de travail, le dimanche, les jours de fêtes chômés, est rémunéré deux (2) fois le taux horaire régulier, pour le travail accompli, en plus de la rémunération du jour chômé.
- En ce qui a trait aux postes réguliers et temps partiel, le temps supplémentaire est comptabilisé lorsqu'un salarié a effectué plus d'heures que celles prévues à sa journée régulière ou plus de trente-cinq heures (35 h) dans une semaine.
- 14.02 Le travail supplémentaire est toujours offert par ordre d'ancienneté et à tour de rôle et aussi également que possible parmi les salariés, en autant qu'ils soient capables de faire la tâche.
- 14.03 Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire sauf dans les cas d'urgence ou de sinistre où il est d'abord offert aux salariés et à défaut de volontaire, l'Employeur suivra l'ordre inverse de l'ancienneté.
- 14.04 Tout salarié qui a quitté son travail et/ou qui doit revenir de son domicile reçoit pour chaque appel un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux applicable. L'Employeur peut alors exiger du salarié qu'il fournisse trois (3) heures de travail effectif.
- 14.05 Les salariés effectuant du temps supplémentaire ont droit, aux quatre (4) heures, à trente (30) minutes payées pour le repas et aux deux (2) heures à une pause de quinze (15) minutes. L'Employeur s'engage à payer les repas.
- 14.06 Un salarié peut choisir que le temps supplémentaire effectué lui soit remis en temps à raison du taux applicable et le salarié peut se constituer une banque jusqu'à concurrence de cent heures (100 h) par année de reprise de temps. Ces heures reprises sont rémunérées à taux régulier et sont prises après entente écrite convenue avec l'Employeur.

Toute heure accumulée de reprise de temps au crédit d'un salarié qui n'a pas effectivement reprise au plus tard le ou vers le 15 décembre de chaque année, est rémunérée au taux régulier de salaire lors de la paie subséquente.

ARTICLE 15 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

15.01 Les jours suivants sont considérés comme étant des fêtes chômées et payées :

- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- le Jour de la fête nationale des Québécois;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;

De plus, les jours ouvrables compris entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement sont considérés comme des fêtes chômées et payées. Les journées qui tombent un samedi ou un dimanche ne sont pas reportées durant cette période.

- deux (2) congés mobiles au choix du salarié. Le nombre de congé mobile accordé aux salariés est établi au prorata du nombre de jour travaillé.

15.02 Si un des jours prévus à la clause 15.01 tombe un samedi ou un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant après entente avec le Syndicat.

15.03 Pour le salarié travaillant sur un horaire autre que celui prévu à la clause 13.01, si un des jours de fête prévus à la clause 15.01 coïncide avec la journée de congé, il est repris à une autre date après entente avec l'Employeur.

15.04 Si un des jours mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévues à l'article 16 de cette convention, il est ajouté à la période de vacances ou à une autre date après entente entre le salarié et l'Employeur.

15.05 Afin de se prévaloir des dispositions du présent article, le salarié doit travailler le jour précédant et suivant cette fête, à moins que son jour de repos hebdomadaire ne coïncide avec l'un de ces jours ou à moins que son absence n'ait été approuvée par écrit par l'Employeur ou ne soit déjà prévu dans cette convention. En ce qui a trait au salarié à temps partiel, le congé est rémunéré au prorata des heures travaillées. La moyenne des quatre semaines précédentes est utilisée pour le calcul du paiement.

15.06 Un salarié recevra pour cette fête le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été appelé au travail un jour régulier de travail.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Le salarié ayant au 31 décembre :
- moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour ouvrable payé à son taux de salaire régulier pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
 - un (1) an de service continu a droit à dix (10) jours ouvrables payés à son taux de salaire régulier;
 - quatre (4) ans de service continu a droit à quinze (15) jours ouvrables payés à son taux de salaire régulier;
 - huit (8) ans de service continu a droit à vingt (20) jours ouvrables payés à son taux de salaire régulier;
 - quinze (15) ans de service continu a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables payés à son taux de salaire régulier;
 - dix-huit (18) ans de service continu a droit à trente (30) jours ouvrables payés à son taux de salaire régulier.
- 16.02 Les salariés peuvent prendre, jusqu'à concurrence de dix (10) jours au maximum, une partie de leur période de vacances annuelles, et ce, un jour à la fois. Ces dix (10) jours de vacances sont choisis suivant le deuxième (2^e) tour de choix des vacances.
- 16.03 Aux fins de calcul, le service continu accumulé par chaque salarié au 31 décembre de chaque année sert à déterminer le nombre de jours ouvrables auquel il a droit. Les vacances sont prises à l'intérieur d'une année soit du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année.
- 16.04 Les salariés procèdent à leur choix de dates de vacances entre le 1^{er} et le 30 avril de chaque année.
- 16.05 L'Employeur détermine l'octroi des trois (3) premières semaines de vacances en tenant compte de l'ordre d'ancienneté des salariés et des besoins de chaque secteur d'activités. Elle affiche le calendrier des vacances avant le 15 mai de chaque année.
- 16.06 La rémunération pour la période de vacances est remise au salarié avant son départ.

- 16.07 Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses congés peut, s'il le désire, reporter ses congés à une date ultérieure convenue entre lui et le représentant de l'Employeur.
- 16.08 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur (Municipalité de Saint-Anicet), il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 16.09 Les vacances accumulées par le salarié y ayant droit doivent être prises au cours de l'année (1^{er} janvier au 31 décembre) pour laquelle elles sont prévues. Si le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses vacances pour causes, elles lui sont payées au plus tard à la dernière paie de l'année en cours ou déplacées après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT

17.01 Tout salarié bénéficie d'une absence motivée, sans retenue de salaire, dans les cas suivants :

- a) à l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
- b) lors du mariage d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour ouvrable;
- c) lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou du conjoint : sept (7) jours ouvrables;
- d) lors du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère : cinq (5) jours ouvrables, dont trois (3) jours rémunérés;
- e) lors du décès de grands-parents, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un gendre, d'une bru : un (1) jour ouvrable;
- f) lors du décès d'un petit-enfant : deux (2) jours ouvrables;
- g) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables;
- h) dans les cas de c), d), e) et f), le salarié peut transférer un (1) jour ouvrable pour l'inhumation.
- i) Après au moins trois (3) mois de service continu, le salarié bénéficie de dix (10) jours de congés dont deux (2) rémunérés pour prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de qui il agit comme proche aidant*.

Le salarié doit prévenir son Employeur immédiatement avant son départ.

17.02 Lorsque l'événement prévu au sous-paragraphe 17.01 d) donnant lieu au congé a lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de route (aller seulement) de l'Employeur (Municipalité de Saint-Anicet), le salarié aura droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

* Pour obtenir une attestation de proche aidant, la personne salariée doit s'adresser à certains professionnels du secteur de la santé et des services sociaux, tel que défini par la Loi des normes du travail.

- 17.03 Dans tous les cas ci-haut 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 et il est bien entendu que ces congés sont accordés pour assister aux événements.
- 17.04 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou témoin, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.
- 17.05 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu du présent contrat, sauf en cas de décès du conjoint, de l'enfant du salarié ou de ses parents (mère ou père).
- 17.06 Toute demande de congé sans traitement doit être étudiée par l'Employeur et le Syndicat. Une entente doit être intervenue préalablement à la prise d'un tel congé.
- 17.07 Pour des périodes n'excédant pas deux (2) journées ouvrables consécutives, l'Employeur peut pour toute raison jugée valable d'accorder un congé sans traitement.
- 17.08 Un congé sans traitement n'interrompt pas le service du salarié.
- 17.09 **Congé sans traitement**
- a) Victime de violence conjugale ou à caractère sexuel;
 - Vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois.
 - b) Disparition de son enfant mineur, décès de son enfant mineur, décès par suicide de son conjoint, de son enfant majeur, de son père ou de sa mère
 - Cent quatre (104) semaines.

ARTICLE 18 RÉGIME DE MALADIE ET/OU CONGÉ PERSONNEL

18.01 Il est accordé à tout salarié à l'emploi le 1^{er} janvier de chaque année, un total de sept (7) jours de congé de maladie et/ou congé personnel;

Le nombre d'heures contenues aux journées de congé de maladie et/ou congé personnel accordées aux salariés à temps partiel est établi au prorata de la moyenne des heures hebdomadaires régulières effectuées.

Les journées non utilisées sont remboursées le ou vers le 15 décembre de l'année en cours.

Dispositions relatives à la Loi 176

Des jours prévus précédemment, s'ajoutent trois (3) jours ouvrables, dont deux (2) des trois (3) sont rémunérés.

Ces jours peuvent être utilisés en raison de maladie, d'un accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel.

Si non utilisés, ils sont non-monnayables, non-accumulables ou non-transférables.

18.02 Le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie la première journée de son absence. À son retour au travail et sur demande de l'Employeur, mais jamais pour une absence de moins de trois (3) jours, le salarié devra produire un certificat médical de son médecin traitant.

18.03 **Maladie dans la famille**

Dans le cas de maladie du conjoint du salarié et/ou de son enfant, lorsque personne n'est à la maison autre que celui-ci pour pourvoir aux besoins du malade, le salarié aura le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet jusqu'à cinq (5) journées consécutives de congé de maladie et/ou congé personnel.

18.04 **Banque globale de temps**

a) Le salarié peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder deux cent quatre-vingts heures (280 h) en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie et/ou l'excédent de trois (3) semaines de vacances annuelles.

b) Les crédits accumulés dans la banque globale de temps peuvent être utilisés, au taux en vigueur au moment de l'évènement, après entente avec le supérieur immédiat, par exemple dans les cas suivants :

- Pour permettre à un salarié qui se prévaut du congé parental de recevoir un traitement durant les journées d'absence qui autrement auraient été sans solde;
- Pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant;
- Pour remplir des obligations reliées à la santé d'un proche parent;
- Pour permettre un congé de préretraite;

Pour permettre à un salarié qui se prévaut d'une retraite progressive tel que prévu à l'article 27.02 de la présente, de recevoir un traitement durant les journées qui autrement auraient été sans traitement.

c) Les heures accumulées dans la banque globale de temps ne sont pas monnayables sauf en cas du départ à la retraite, de décès, de congédiement, de démission (au taux en vigueur au moment de l'évènement).

ARTICLE 19 SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 19.01 L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir le maintien des conditions et méthodes de travail pouvant assurer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.
- 19.02 Les parties conviennent de former un comité santé-sécurité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des salariés. Les membres du comité doivent se rencontrer une fois tous les trois (3) mois.
- 19.03 Dans les cas d'accidents du travail, l'Employeur s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins au blessé et à le faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à le payer pour la balance de sa journée de travail.
- 19.04 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de sa tâche, le salarié reçoit les indemnités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 19.05 Le salarié blessé ou malade a le choix d'un hôpital environnant dans la mesure du possible. Dans le cas où le salarié serait incapable d'exprimer un choix avant d'être hospitalisé, il devra accepter l'hôpital choisi par l'Employeur.
- 19.06 Le salarié blessé doit, lorsque ceci est possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportés immédiatement au superviseur et un rapport d'accident approprié est préparé sans délai.
- 19.07 Dans le cas où un salarié serait déclaré incapable d'exercer ses fonctions d'une façon permanente par suite d'une lésion professionnelle ou maladie professionnelle, il aura droit aux indemnités accordées conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 19.08 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur du salarié.

Nonobstant le paragraphe précédent lorsqu'un salarié est absent une (1) année complète, du 1^{er} janvier au 31 décembre, il n'a pas droit au crédit, tel que stipulé à l'article 18.01.

ARTICLE 20 CONGÉS PARENTAUX

20.01 Le congé de maternité décrit dans la *Loi sur les normes du travail* s'applique.

De plus, deux (2) jours avec solde peuvent être utilisés pendant la grossesse pour le suivi périodique médical de la salariée enceinte.

Sur demande de la salariée, les journées peuvent être utilisées en demi-journées.

Dans tous les cas, la demande doit être soumise dans un délai raisonnable, sauf exception.

20.02 Les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie collective sont maintenus en vigueur durant la période du congé de maternité.

20.03 L'Employeur doit reprendre la salariée à son emploi, après son retour, dans le titre d'emploi qu'elle occupait au moment du début de son absence.

20.04 **Retour progressif (congé maternité, parental ou paternité)**

Il est permis, à la salariée en congé de maternité ou le salarié en congé de paternité qui en fait la demande, et ce, au moins un (1) mois avant la date prévue de son retour au travail de revenir sur une base de quatre (4) jours par semaine pour une durée maximale d'un (1) an. Les avantages seront alors calculés au prorata du temps travaillé et précisés dans une entente signée par les parties.

ARTICLE 21 ASSURANCE-GROUPE

21.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel de l'assurance-groupe, tel que stipulé par le règlement municipal numéro 228, jusqu'à ce qu'une autre proposition soit acceptée par les deux (2) parties aux présentes.

Il est convenu que tous les salariés travaillant vingt et une heures (21 h) ou plus, par semaine, sont éligibles.

Les parties conviennent de travailler conjointement à l'amélioration du plan et de la couverture actuelle.

21.02 L'Employeur s'engage à ce qu'un représentant du Syndicat siège sur le comité des assurances, soit à la préparation du cahier de charges ou autre. L'Employeur remet une copie maîtresse de la police d'assurance au Syndicat.

ARTICLE 22 PRIMES

22.01 Prime de chef d'équipe

Le salarié qui remplace le chef d'équipe est rémunéré au taux horaire correspondant à son titre d'emploi plus une prime de trois dollars (3 \$) de l'heure.

22.02 Prime de remplacement cadre

En ce qui a trait aux salariés de bureau, une prime de trois dollars (3 \$) de l'heure est octroyée dans tous les cas d'absence d'employé-cadre.

22.03 Prime de garde

- a) Les salariés réguliers du Service des travaux publics assumeront, à tour de rôle une (1) semaine de garde en dehors des heures de travail pourvu qu'ils puissent remplir les exigences de la garde. Le salarié en fonction sera rejoint aux moyens d'un téléavertisseur ou d'un cellulaire fourni par l'Employeur, et se rendra sur les lieux si nécessaire dans un délai raisonnable.

Si le salarié doit se déplacer, il sera alors rémunéré au taux applicable selon l'article 14.

- b) Le salarié qui devra effectuer la garde pour le service des travaux publics recevra une prime de trois cents dollars (300 \$) par semaine de garde, et ce pour la durée de la présente convention collective.

Le salarié lors de sa garde devra se déplacer une fois par jour, soit le samedi, le dimanche et les jours fériés à l'usine pour rapport journalier.

Ces sorties ne seront pas rémunérées selon l'article 14 étant donné qu'elles sont incluses dans la prime de garde.

22.04 Surveillant des chemins d'hiver et entretien des patinoires

En octobre de chaque année, à la suite d'un affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur nomme à titre de surveillant des chemins d'hiver et à l'entretien des patinoires, pour la période se situant entre le troisième (3^e) dimanche du mois de novembre et le premier samedi du mois d'avril, le salarié qui possède le plus d'ancienneté parmi ceux qui peuvent satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

La semaine de travail est de quarante (40) heures réparties sur sept (7) jours, comme suit :

- Dix-huit (18) heures sont allouées pour la surveillance des chemins, soit deux (2) heures par jour du lundi au vendredi entre 17 h et 7 h;
- Quatre (4) heures par jour les samedis et dimanches, entre 0 h 00 et 23 h 59.

Le salarié nommé à ce titre reçoit une prime de cent cinquante dollars (150 \$) par semaine pour l'année 2021. Par la suite, la prime sera augmentée de dix dollars (10 \$) par année, et ce, pour la durée de la présente convention collective.

Les instructions et directives relatives à la surveillance des chemins d'hiver et à l'entretien des patinoires se retrouvent à l'annexe « F » de la présente convention collective.

22.05 **Prime de formation**

Le salarié désigné par son supérieur pour former une nouvelle personne est rémunéré au taux horaire correspondant à son titre d'emploi plus une prime de trois dollars (3 \$) de l'heure pour la durée de la formation.

ARTICLE 23 FRAIS DE DÉPLACEMENT

23.01 Le salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit utiliser son véhicule personnel reçoit un dédommagement par kilomètre, équivalent au montant prévu au règlement en vigueur de la Municipalité.

Toute modification à la hausse faite au règlement régissant les membres du conseil municipal entraîne une majoration du montant alloué aux fins de déplacement.

Le montant de la prime relative à la portion assurance affaires est remboursé au salarié sur présentation d'une copie de la police et d'une copie de la facture.

23.02 Le remboursement des dépenses des salariés pour tout déplacement excédant vingt-quatre (24) heures, soit pour un congrès, un colloque ou une formation, autorisé par l'Employeur et comprenant un coucher sont établies en fonction des modalités suivantes :

- Les frais d'inscription, montant exigé pour participer à l'activité, le stationnement et le transport sont remboursés par l'Employeur*;
- Pour les frais d'hébergement et les repas, le salarié reçoit un montant forfaitaire établi par le règlement relatif aux tarifs applicables aux dépenses des membres du conseil.

* Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.01 Les parties reconnaissent trois (3) types de formations :

- a) formation de base;
- b) formation spécifique;
- c) formation de perfectionnement.

24.02 **Définition et responsabilité**

a) Formation de base

La formation de base est la connaissance qu'un salarié doit avoir afin de rencontrer les exigences normales du poste.

b) Formation spécifique

La formation spécifique est la connaissance qu'un salarié doit recevoir afin d'être apte à utiliser les équipements et les outils fournis par l'Employeur pour exécuter les tâches normales de son poste.

La formation spécifique est entièrement sous la responsabilité et à la charge de l'Employeur.

c) Formation de perfectionnement

La formation de perfectionnement est la connaissance qu'un salarié acquiert pour des fins personnelles dans le développement de son plan de carrière.

La formation de perfectionnement est entièrement sous la responsabilité du salarié.

L'Employeur encourage les salariés à se perfectionner en suivant des cours en dehors de leurs heures de travail. L'Employeur accepte à cette fin de leur rembourser la moitié des frais d'inscription, sous réserve des conditions et des modalités qui suivent et établies par les deux (2) parties.

24.03 **Cours non donnés sur les lieux du travail**

a) Conditions d'admissibilité

Le salarié qui désire se prévaloir du présent régime d'aide financière doit d'abord remplir les conditions suivantes :

- i) Être salarié régulier;
 - ii) Faire une demande avant de s'inscrire au cours;
 - iii) Choisir un établissement reconnu. Une nette préférence sera accordée aux cours qui conduisent à des diplômes ou à des attestations officielles du ministère de l'Éducation ou des Universités québécoises;
 - iv) Soumettre sa demande à son supérieur hiérarchique;
 - v) Attendre l'approbation avant de s'inscrire au cours et de s'engager financièrement.
- b) Approbation

Les demandes doivent parvenir pour approbation au conseil municipal avec les recommandations du supérieur hiérarchique. Elles sont approuvées si elles sont en rapport avec la définition et la responsabilité par la formation et à l'intérieur de l'enveloppe budgétaire.

24.04 **Cours par correspondance**

- a) Les parties reconnaissent que les cours par correspondance sont également visés dans le présent énoncé;
- b) Seuls les frais engagés dans les établissements québécois et canadiens sont acceptés;
- c) Tout l'énoncé de formation et perfectionnement pour les cours non donnés sur les lieux du travail s'applique au cours par correspondance.

24.05 **Remboursement des frais de déplacement et autres frais engagés**

- a) Participation

Toute participation d'un salarié à un colloque, conférence ou session de formation, à la demande du salarié ou de l'Employeur, doit être préalablement autorisée pour donner lieu au remboursement des frais engagés.

- b) Frais d'inscription

L'Employeur détermine, selon la nature, la pertinence ou toute autre condition, le remboursement à cinquante pour cent (50 %) ou en totalité des frais d'inscription.

c) Kilométrage

Lorsque le salarié utilise son véhicule pour se rendre à l'événement, qu'il soit tenu ou non de se présenter à son lieu de travail le jour de l'événement, seul le kilométrage excédentaire à celui normalement effectué par le salarié pour se rendre de sa résidence à son lieu de travail et en revenir, pourra faire l'objet d'une demande de remboursement.

Le remboursement est effectué conformément à la clause 23.01.

Le salarié qui entend utiliser un mode de transport, autre que son véhicule, doit en faire la demande à l'Employeur et celle-ci doit être préalablement autorisée pour donner lieu au remboursement des frais engagés.

d) Temps consacré à l'événement

Le temps de transport nécessité pour se rendre à l'événement et en revenir, soustraction faite du temps de transport normalement pris par le salarié pour se rendre de sa résidence à son lieu de travail et en revenir fait partie de la journée régulière de travail.

Le salarié qui participe à un tel événement est rémunéré au taux régulier pour le même nombre d'heures que celui qu'il effectuerait s'il était au travail.

Lorsque le temps consacré à l'événement, y incluant le temps de transport décrit au premier alinéa, est inférieur au nombre d'heures prévu à la journée régulière de travail d'un salarié, le salarié n'est pas rémunéré pour le temps résiduel à moins que l'Employeur ait consenti à ce que le salarié revienne au travail. Le salarié peut compenser le temps résiduel non rémunéré en puisant, s'il y a lieu, dans sa banque de temps prévue à l'article 14.10.

Lorsque le temps consacré à l'événement, y incluant le temps de transport décrit au premier alinéa, est supérieur au nombre d'heures prévu à la journée régulière de travail d'un salarié, le salarié est rémunéré pour tout temps excédentaire au taux de temps et demi (150 %).

e) Autres frais

Toute autre demande de remboursement de frais tels repas, stationnement ou autre, doit être préalablement autorisée par l'Employeur pour donner lieu au remboursement des frais engagés. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives usuelles

Considérant que le plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe est basé sur les principes d'équité salariale et d'équité interne et constitue un outil de gestion permettant le maintien de l'équité salariale.

Les parties conviennent d'implanter le plan d'évaluation des emplois utilisé lors de la démarche d'évaluation des emplois et d'implanter une structure de salaires permettant de maintenir l'équité salariale, le tout rétroactivement au 1^{er} janvier 2019.

Il est convenu qu'à compter de la date d'implantation, les descriptions, les évaluations, la structure salariale ainsi que le plan d'évaluation des emplois font partie intégrante de la convention collective.

Composition du comité conjoint

Le comité conjoint d'évaluation des emplois sera formé de deux (2) personnes représentant l'Employeur et de deux (2) personnes représentant le Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'une personne ressource.

Création d'un emploi ou modifications d'un emploi existant

La nouvelle description de tâches est élaborée en collaboration avec le Syndicat.

La description d'emploi doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par le salarié ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'Employeur.

Si un poste correspondant à l'emploi modifié ou créé est vacant, l'Employeur peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la convention. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « provisoire ». À cet égard, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément aux présentes tant et aussi longtemps que les parties n'arrivent pas à une entente.

Modalités de modification, création ou abolition des emplois

Lorsque l'Employeur crée un nouvel emploi ou apporte des modifications à un emploi existant, il transmet au Syndicat en copies suffisantes une proposition de la description d'emploi visée et les qualifications exigées ainsi que de l'évaluation et la classe salariale « provisoire » en découlant; dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission des documents, le comité conjoint d'évaluation des emplois se réunit pour s'entendre sur le contenu de

la description d'emploi et l'évaluation de cette dernière; lors d'une entente, les parties signent conjointement la description d'emploi et l'évaluation.

Entretemps, l'Employeur convient d'accorder une période d'absence avec solde aux représentantes ou représentants désignés par le Syndicat à ce comité conjoint afin d'enquêter et d'étudier toute situation relative aux descriptions et aux évaluations d'emplois auprès des personnes titulaires de ces emplois.

Toute entente entre les parties au niveau du comité conjoint d'évaluation est finale et exécutoire.

Le comité conjoint d'évaluation des emplois fait parvenir à la personne titulaire et à la supérieure ou au supérieur immédiat la décision du comité conjoint.

Demande de révision des emplois existants

Si une personne titulaire, l'Employeur ou le Syndicat constate :

- qu'une modification du travail ou des conditions d'exécution ont été apportées par l'Employeur ou le supérieur immédiat pourrait changer l'évaluation de l'emploi;

ou

- que la description d'emploi n'est plus représentative des tâches accomplies :
 - ils ou elles peuvent formuler une demande de révision de la description d'emploi et/ou l'évaluation au comité conjoint d'évaluation des emplois en utilisant le formulaire de demande en annexe.

Désaccord en comité conjoint

En cas de désaccord entre les parties, sur l'évaluation, le litige est soumis à l'arbitrage.

Pour la durée de la présente convention collective, monsieur René Beaupré et madame Francine Lamy agissent comme arbitres aux fins de l'application du présent chapitre, selon la date de disponibilité la plus rapprochée.

Si les deux (2) arbitres ne sont pas disponibles, les parties demandent au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale de désigner d'office une tierce personne, compétente en la matière, pour remplir cette fonction.

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des emplois 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 des emplois. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales entre les parties.

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

À chaque rencontre du comité conjoint, l'Employeur rédige un procès-verbal qui fait foi des discussions et le transmet pour approbation aux représentantes ou représentants syndicaux du comité conjoint.

ARTICLE 26**ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

26.01 Les annexes et les lettres d'entente qui sont signées ou qui le seront en cours de convention font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27

RÉGIME DE RETRAITE ET RETRAITE PROGRESSIVE

27.01 Régime de retraite

- a) L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime de retraite prévu à l'annexe « G » :
- À compter du 1^{er} janvier 2021, la cotisation patronale au RRFS-FTQ est de 6 % du salaire cotisable.
 - À compter du 1^{er} janvier 2021, la cotisation des salariés admissibles est de 6 % du salaire cotisable.
 - À compter du 1^{er} janvier 2023, et ce, pour la durée de la présente convention collective, la cotisation patronale au RRFS-FTQ est de 6,5 % du salaire cotisable.
 - À compter du 1^{er} janvier 2023, et ce, pour la durée de la présente convention collective, la cotisation des salariés admissibles est de 6,5 % du salaire cotisable.
- b) À titre de compensation de la cotisation de l'Employeur versée au régime de retraite des salariés, la personne salariée qui atteint l'âge de 71 ans durant l'année en cours, se voit verser, hebdomadairement l'équivalent de la participation de l'Employeur prévue à l'article 27.01 de la convention collective en vigueur.

27.02 Retraite progressive

La retraite progressive permet au salarié à temps complet de réduire son temps de travail établi comme suit :

- 50 ans en âge ou 75 ans en service et en âge, temps de travail à quatre (4) jours semaine, pour une période maximum de cinq (5) ans.
- À des fins de transfert de connaissance, le salarié peut à 50 ans en âge ou 80 ans (équivalent à la somme des années de service et de l'âge), se prévaloir d'une réduction de son temps de travail à trois (3) jours semaine, et ce, pour une durée maximale de douze (12) mois.

27.03 Le salarié qui désire se prévaloir de ce programme en fait la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive.

- 27.04 Il n'est pas éligible à effectuer du temps supplémentaire sauf sur demande de l'Employeur.
- 27.05 Il a droit à ses vacances comme stipulé dans la convention collective, le tout étant basé sur le pourcentage applicable de ses gains.
- 27.06 Il continue de bénéficier de l'assurance collective, mais calculée en fonction du nombre d'heures régulières travaillées dans le cadre de sa retraite progressive, sous réserve de l'approbation de l'assureur.
- 27.07 Aux fins de l'application de la procédure de mise à pied ou lorsque son poste est aboli ou est supplanté, le salarié peut continuer de bénéficier du programme de retraite progressive si l'Employeur est d'avis que ce programme peut être maintenu à son nouveau poste sans entraver les besoins des opérations. Lorsque le salarié désire poser sa candidature à une nouvelle fonction et entend maintenir le programme de retraite progressive, il doit au préalable en obtenir l'autorisation écrite de l'Employeur.
- 27.08 L'entente entre le salarié et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.
- 27.09 Il continue d'accumuler son ancienneté comme s'il ne participait pas au programme.
- 27.10 L'entente prend fin dans les cas suivants :
- Retraite;
 - Décès;
 - Démission;
 - Congédiement.
- 27.11 Lors de la mise à pied, l'entente individuelle signée par le salarié et l'Employeur ne doit pas être interprétée comme lui garantissant un minimum d'heures.

ARTICLE 28 RÉTROACTIVITÉ

28.01 La rétroactivité s'applique sur toutes les clauses à incidence monétaire à compter du 1^{er} janvier 2021 et est effectuée à la période de paie complète suivant la signature de la convention collective.

La rétroactivité est payée aux salariés à l'emploi au moment de la signature de la convention collective, aux salariés ayant travaillé une quelconque période entre le 1^{er} janvier 2021 et la date de la signature de la convention collective, ainsi qu'aux salariés qui depuis le 1^{er} janvier 2021 ont pris leur retraite.

28.02 La convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2025.

Les conditions prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé en l'Employeur de Saint-Anicet, ce ___^e jour du mois de _____ 2021.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-ANICET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 3803**
