

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-9545

N° dossier d'accréditation : AM-1002-6165

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANNE-DES-LACS 773, CHEMIN DE SAINTE-ANNE-DES-LACS SAINTE-ANNE-DES-LACS QC J0R 1B0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 3894 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2020-01-27 Date dépôt : 2020-02-04	Nombre de salariés visés : 10	Date début : 2020-01-01 Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2020-02-05  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 528-0559

## CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre :

**MUNICIPALITÉ DE SAINTE-ANNE-DES-LACS**  
Ci-après nommée «L'Employeur»

---

Et :

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 3894**  
Ci-après nommée «le syndicat»

---

La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024.

## Table des matières

Article 1 – But de la convention.....	5
Article 2 - Juridiction.....	5
Article 3 - Fonctions de la direction .....	6
Article 4 - Droits et obligations des parties .....	6
Article 5 - Définition des termes .....	7
Article 6 - Comité des relations de travail.....	10
Article 7 - Statut de la personne salariée.....	10
Article 8 - Ancienneté.....	10
Article 9 - Mouvement de personnel.....	11
Article 10 - Heures régulières de travail et semaine de travail.....	13
Article 11 - Salaires, modalités de la rémunération et mouvements de personnel.....	14
Article 12 - Heures supplémentaires .....	17
Article 13 - Congés fériés et payés .....	18
Article 14 - Vacances annuelles .....	19
Article 15 - Mesures disciplinaires.....	20
Article 16 - Procédure de grief .....	21
Article 17 - Régime syndical.....	24
Article 18 - Congés sociaux .....	26
Article 19 - Congés parentaux.....	27
Article 20 - Bourse et perfectionnement professionnel .....	28
Article 21 - Sécurité d'emploi .....	29
Article 22 - Santé et sécurité / accidents de travail.....	30
Article 23 - Aide judiciaire.....	31
Article 24 - Allocations .....	31
Article 25 - Accident de travail.....	32
Article 26 - Régime de crédits en jours de maladie ou affaires personnelles.....	32
Article 27 - Régime d'épargne volontaire .....	33
Article 28 - Régime de retraite .....	34
Article 29 - Régime d'assurances.....	34
Article 30 - Rétroactivité.....	34
Article 31 - Durée de la convention .....	35
Annexe « A » classification des postes .....	37
Annexe «B» taux de salaire .....	38
Annexe « C » Liste d'ancienneté des personnes salariées régulières.....	39
Annexe « D » Autorisation de prélèvements pour fins syndicales .....	40
Annexe « E » Absences - activités syndicales .....	41
Annexe « F » Vêtements du journalier .....	42
Annexe « G » Tarif résident .....	43

## **Article 1 - But de la convention**

- 1.01 La présente convention a pour but :
- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention ;
  - b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées ;
  - c) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à toutes et à tous ;
  - d) de favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte ou différend pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les personnes salariées pendant la durée de la présente convention;
  - e) d'assurer le meilleur rendement possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de la Municipalité;
  - f) de favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de l'entreprise municipale.
- 1.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était jugée nulle, après entente entre les parties, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 1.03 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective, de même que celles qui interviendront après la date de la signature des présentes.

## **Article 2 - Juridiction**

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif en matière de salaires et de conditions de travail de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire général du travail le 24 juillet 1996 et modifié par la *Commission des relations du travail* en 2007.
- 2.02 Seul le Syndicat peut, par l'entremise de ses représentantes ou représentants, conclure une entente concernant les personnes salariées couvertes par le présent certificat d'accréditation.

Toute entente individuelle entre l'Employeur et une personne salariée est nulle et non avenue, si elle n'a pas reçu l'approbation écrite du Syndicat.

- 2.03 Les personnes salariées exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucun emploi, tâche, ou travail régis par la présente convention si cela a pour effet de créer la mise à pied d'une personne salariée régulière.

### **Article 3 - Fonctions de la direction**

- 3.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout conformément aux dispositions de la loi et à celles de la présente convention.
- 3.02 L'Employeur convient d'exercer ses fonctions en conformité avec les stipulations de la présente convention et il accepte que toute décision qu'il prend, qui affecte une ou plusieurs personnes salariées régies par la présente convention ou par le certificat d'accréditation, soit assujettie à la procédure de médiation, de grief et d'arbitrage prévue à l'article 16 des présentes.

### **Article 4 - Droits et obligations des parties**

- 4.01 L'Employeur agit en premier lieu par l'entremise de sa direction générale et si cette dernière ne peut agir, par la personne désignée par le conseil à cette fin.
- 4.02 L'Employeur s'engage à traiter les personnes salariées avec considération et celles-ci à fournir un travail honnête et loyal.
- 4.03 L'Employeur, par ses représentants, le Syndicat, par ses membres, conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales et ce, dans le contexte des principes directeurs et exceptions prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- 4.04 a) Le harcèlement psychologique consiste à 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-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 pour la personne salariée.

- b) Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

- c) Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

## Article 5 - Définition des termes

Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée et les personnes salariées actuelles et futures doivent appartenir à l'une ou l'autre des catégories prévues.

- 5.01 a) « **Personne salariée** » : ce terme signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3894.
- b) « **Date d'entrée** » : signifie le jour, le mois et l'année d'entrée en fonction de la personne salariée.
- c) « **Fonction** » : signifie l'emploi tel que décrit et apparaissant dans la nomenclature constituant l'Annexe « A » de la présente convention.
- d) « **Ancienneté** » : signifie et comprend la durée totale en années, en mois, en jours au service de l'Employeur de toute personne salariée régie par les présentes depuis son dernier embauchage.
- e) « **Mouvement de personnel** » : signifie tout mouvement de personnel qui comprend une promotion, un transfert, une mutation ou une rétrogradation, embauche et mise à pied.
- f) « **Mois de service** » : signifie tous les jours ouvrables travaillés, ou incluant toutes les absences autorisées prévues aux présentes.
- g) « **Conjoint/conjointe** » : signifie :

- i) la personne avec laquelle la personne salariée cohabite et est liée par un mariage ou une union civile; ou
- ii) la personne de sexe différent ou de même sexe avec laquelle la personne salariée vit maritalement depuis au moins un (1) an en étant publiquement représentés comme conjoints; ou
- iii) la personne de sexe différent ou de même sexe avec laquelle la personne salariée vit maritalement et que ces personnes sont parents d'un même enfant.

- 5.02 « **Personne salariée régulière** » : désigne la personne salariée qui a complété sa période d'essai.
- 5.03 « **Personne salariée à l'essai** » : désigne toute personne salariée qui n'a pas encore complété cent vingt (120) jours ouvrables effectivement travaillés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de service continu et qui occupe un poste régulier créé par une résolution du conseil. La résolution du conseil précise que la personne salariée est à l'essai et qu'elle ne devient une personne salariée régulière qu'après avoir complété la période d'essai avec succès. La personne salariée à l'essai bénéficie de tous les avantages de la présente convention, sauf à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement avant la fin de la période d'essai.
- 5.04 « **Personne salariée régulière à temps partiel** » : désigne la personne salariée qui a complété sa période d'essai et dont la durée de la semaine régulière de travail est inférieure à celle prévue à l'article 10 mais d'une durée d'au moins quinze (15) heures par semaine. Cette personne salariée bénéficie, à moins de dispositions contraires, des avantages prévus à la convention collective au prorata de sa semaine de travail.
- 5.05 « **Personne salariée temporaire** » : désigne toute personne salariée embauchée lors d'un surcroît temporaire de travail pour une durée maximale de douze (12) mois ou pour une affectation saisonnière ou pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective ou autorisée par la Municipalité ou pour lui permettre d'explorer une opportunité de développement, avec avis de la licencier lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminée ou inexistante.

Cette personne salariée n'est assujettie qu'aux dispositions du présent article 5 « Définition des termes », l'article 17 « Régime syndical », l'article 10 « Heures de travail ».

Un montant égal à dix pour cent (10 %) du salaire régulier en compensation des autres avantages divers de la convention collective incluant l'indemnité

prévue pour le jour férié de la Fête nationale, ainsi qu'au droit de grief et d'arbitrage dans l'application des dispositions prévues au présent article.

- 5.06 « **Personne salariée régulière saisonnière** » : désigne la personne salariée qui travaille de façon saisonnière depuis plus de trois (3) années et qui a complété un minimum de douze (12) mois de travail.

Cette personne salariée n'est assujettie qu'aux dispositions du présent article 5 « Définition des termes », l'article 17 « Régime syndical », le taux horaire qui correspond à sa fonction.

Un montant égal à dix pour cent (10 %) du salaire régulier en compensation des autres avantages divers de la convention collective incluant l'indemnité prévue pour le jour férié de la Fête nationale, ainsi qu'au droit de grief et d'arbitrage dans l'application de ces quatre dispositions. Cette personne salariée a un droit de rappel d'une saison à l'autre.

- 5.07 « **Personne salariée de projets spéciaux** » : désigne toute personne salariée engagée pour des projets spéciaux dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par un gouvernement et les conditions de travail de cette personne sont celles prévues aux conditions d'admissibilité du projet ainsi que celles régies par les Lois du travail de la Province de Québec. Par conséquent, la présente convention collective ne s'applique pas à cette personne salariée. L'embauche des personnes salariées de projets spéciaux ne doit pas entraîner la mise à pied ou la diminution du salaire des personnes salariées déjà à l'emploi de l'Employeur.

Les personnes salariées embauchées dans le cadre de projets spéciaux doivent effectuer exclusivement les tâches prévues dans le cadre du projet. L'entente entre l'Employeur et l'organisme qui administre le programme du projet, ainsi que les informations concernant les conditions de travail des personnes salariées de projets spéciaux doivent être communiquées par écrit au Syndicat avant l'embauche.

- 5.08 « **Personne salariée régulière à horaire flexible** » : désigne une personne dont la durée et la semaine de travail régulière de travail est la même que celle prévue à l'article 10 pour sa catégorie d'emploi. L'horaire de travail de cette personne salariée est flexible, pour répondre aux besoins du service. La personne salariée régulière avec horaire flexible bénéficie de tous les avantages de la présente convention collective.

- 5.09 « **Personne salariée étudiante** » : désigne une personne salariée durant la période estivale. Cette personne salariée possède le statut d'étudiant et elle est inscrite dans une institution scolaire reconnue. Cette personne salariée n'est pas assujettie à la convention collective.

- 5.10 Toute personne salariée étudiante qui demeure à l'emploi de la Municipalité à son retour aux études est considérée comme une personne salariée temporaire à temps partiel pour la durée de son année scolaire.

## **Article 6 - Comité des relations de travail**

- 6.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un Comité des relations de travail composé de deux (2) membres désignés par l'Employeur dont le directeur général et de deux (2) membres désignés par le Syndicat, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.
- 6.02 La fonction du Comité des relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou l'Employeur en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail.

De façon particulière, la raison d'être du Comité des relations de travail est de faciliter l'atteinte des objectifs décrits à l'article 1 en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux et dans une optique préventive et ce, pour permettre aux parties de trouver des solutions applicables aux questions soulevées dans un esprit de collaboration et d'ouverture. Le mandat du Comité des relations de travail inclut les questions reliées à la santé et à la sécurité.

- 6.03 L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une réunion du Comité des relations de travail pendant les heures de travail sans perte de salaire et ce, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours de la demande.
- 6.04 L'esprit et la philosophie du Comité des relations de travail reposent sur les règles de bienséance et de respect mutuel pour le travail syndical d'une part et les besoins de l'Employeur d'autre part.

## **Article 7 - Statut de la personne salariée**

- 7.01 Lors de l'engagement d'une personne salariée ou du changement de statut de ladite personne salariée, l'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de la résolution d'engagement ou de modification et ce, dans les trente (30) jours ouvrables de son adoption.

## **Article 8 - Ancienneté**

- 8.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période d'essai conformément à l'article 5.03. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée selon la durée totale en

jours, en semaines, en mois et en années de service. L'ancienneté est établie rétroactivement à la date du début de la période d'essai et si la personne salariée était une personne salariée temporaire au début de sa période d'essai, l'ancienneté est établie rétroactivement à la date du début de la période d'emploi temporaire.

8.02 La personne salariée régulière perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi ;
- b) congédiement pour cause ;
- c) si elle est rappelée au travail et fait défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours du rappel à moins d'empêchement par une situation hors de son contrôle ;
- d) mise à pied d'une durée excédant quatorze (14) mois ;
- e) absence en raison de maladie ou accident d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois.

Durant le congé de maternité prévu à l'article 19, la personne salariée accumule de l'ancienneté.

8.03 **Liste d'ancienneté**

L'annexe « C » des présentes constitue à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à cette même date.

8.04 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher au mois de janvier de chaque année, partout où se rapportent des personnes salariées, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement aux annexes « A », « B » et « C ».

## **Article 9 - Mouvement de personnel**

9.01 Lorsqu'un poste couvert par une des fonctions de la convention collective devient vacant, l'Employeur informe le Syndicat pour lui faire part de son intention concernant le comblement de ce poste et ce, dans les soixante (60) jours de la vacance du poste.

Dans le cas où l'Employeur décide de combler le poste ou lorsqu'une nouvelle fonction est créée, l'Employeur doit suivre les principes et

procédures décrits dans le présent article et ce, dans les soixante (60) jours de la vacance.

Dans le cas où l'Employeur décide d'abolir ou de modifier un poste couvert par une des fonctions de la convention collective, il doit rencontrer le Syndicat trente (30) jours avant de procéder.

- 9.02 L'Employeur affiche durant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention de toutes les personnes salariées à son service, tout poste régulier qu'il désire combler. Cet avis indique le titre de la fonction, le taux de salaire, le lieu de travail, les heures de travail, les exigences requises pour accomplir la fonction.
- 9.03 Le poste est attribué à la personne la plus compétente parmi les personnes salariées, qui possèdent les exigences normalement requises pour effectuer le travail. Si plusieurs personnes salariées sont de compétence égale, le poste est attribué à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats de compétence égale. Si aucune personne salariée régulière ne possède le niveau de compétence requis, l'Employeur procédera au recrutement et à l'embauche d'une nouvelle personne salariée.
- 9.04 Le candidat à qui le poste est attribué après la période d'affichage a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables de travail. Si le candidat ne peut être confirmé dans son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur. L'Employeur peut allonger cette période pour une durée maximale de trente (30) jours ouvrables.
- 9.05 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.
- 9.06 La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon que si elle y était promue.
- 9.07 Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion.

## **Article 10 - Heures régulières de travail et semaine de travail**

- 10.01 Le nombre normal d'heures de travail pour les personnes salariées régulières à temps complet est de trente-cinq (35) heures par semaine à raison de sept (7) heures par jour de 8h30 à 16h30 du lundi au vendredi inclusivement.
- 10.02 Nonobstant ce qui précède le nombre normal d'heures de travail pour les personnes salariées régulières à temps complet du service des travaux publics et de la voirie est de quarante heures par semaine à raison de huit heures (8) par jour de 7h30 à 16h30 du lundi au vendredi inclusivement.
- 10.03 Le nombre d'heures et l'horaire de travail des personnes salariées régulières à temps partiel, des personnes salariées temporaires, des personnes salariées régulières saisonnières, est déterminé par l'Employeur, après entente avec le syndicat.
- 10.04 Le nombre d'heures et l'horaire de travail de la personne salariée avec horaire flexible à temps complet est de trente-cinq (35) heures par semaine. L'Employeur fournit à la personne salariée un délai raisonnable d'une (1) semaine pour effectuer les changements d'horaire nécessités par les besoins du service. S'il n'y a pas de besoins particuliers, l'horaire de travail sera le même que les personnes salariées régulières pour la même classe d'emploi.
- 10.05 La pause repas du midi se situe entre 12h et 13h et dure de 30 à 60 minutes au choix du salarié.
- 10.06 Période de repos**
- Les personnes salariées bénéficient d'une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et de quinze (15) minutes au cours de l'après-midi ; cette période est prise au moment convenu entre la personne salariée et son supérieur immédiat.
- La personne salariée qui n'est pas remplacée dont la fonction exige une disponibilité continue sur les lieux du travail reçoit une compensation équivalente à la durée de la pause.
- 10.07 L'Employeur se réserve le droit de modifier les horaires de travail des personnes salariées lorsque les circonstances l'exigent. Si le Syndicat estime que la décision de l'Employeur est arbitraire, il lui est loisible de la contester par la procédure de règlement de grief. Si le grief est soumis à l'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de prouver que sa décision n'est pas arbitraire et repose sur des motifs de bonne administration.

## **Article 11 - Salaires, modalités de la rémunération et mouvements de personnel**

11.01 Les taux de salaires des personnes salariées régies par la présente convention collective sont ceux apparaissant à « l'annexe B » faisant partie intégrante de la présente convention collective.

La personne salariée qui n'a pas atteint l'échelon maximum de sa catégorie de personnel change d'échelon à la date anniversaire de sa première journée travaillée.

11.02 L'augmentation de salaire consécutive à une classification ou une reclassification à la hausse est effective à la date de la demande de classification ou de révision de la classification déjà existante.

11.03 La paie est déposée à l'établissement bancaire désigné par la personne salariée le jeudi avant-midi. Cependant, si un jour férié survient le jeudi, la paie est déposée la veille.

11.04 Le talon du chèque de paie comporte les renseignements suivants :

- nom de l'Employeur ;
- nom et prénom de la personne salariée ;
- la date de la période de paie et la date du paiement ;
- le nombre d'heures payées au taux régulier ;
- le nombre d'heures payées au taux supplémentaire ;
- le montant du salaire brut ;
- la nature et le montant des déductions effectuées ;
- le montant du salaire net ;
- le montant de la déduction pour le RÉER collectif ;
- le montant de la déduction pour le Fonds de solidarité de la FTQ.

11.05 Advenant le cas où l'Employeur a versé en trop une somme à une personne salariée, l'Employeur est autorisé à prendre les mesures appropriées pour recouvrer la somme due.

11.06 En cas d'erreur de plus de cinquante dollars (50 \$) sur le chèque de paie du salaire régulier imputable à l'Employeur, celui-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de la personne salariée. Lorsque l'erreur est de moins de cinquante dollars (50 \$), l'Employeur effectue la correction appropriée lors de la paie subséquente. Dans le cas d'une erreur sur le chèque de la paie de

vacances, l'Employeur effectue la correction dans la même semaine que celle où l'erreur a été portée à la connaissance de l'Employeur.

- 11.07 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée 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.
- 11.08 En cas de maladie ou accident de travail, le talon de chèque sera adressé au domicile de la personne salariée, à la dernière adresse inscrite au dossier, si la personne en fait la demande.
- 11.09 Tout autre renseignement pertinent peut être obtenu sur demande de la personne salariée.
- 11.10 Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle créée après la date de la signature de la présente convention est établi, après discussion avec le Syndicat en tenant compte des taux de salaires déjà en vigueur chez l'Employeur pour des fonctions de nature similaire. À défaut d'entente, il sera loisible au Syndicat de déférer le litige à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le désaccord. Le titre de cette nouvelle fonction est ipso facto ajouté à l'annexe « A ».
- 11.11 Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de rémunération attribué par l'Employeur à la fonction nouvelle ou modifiée et qu'il a soumis le grief directement à l'arbitrage pour tenter d'obtenir une révision du taux de rémunération, l'arbitre de grief n'a alors aucune juridiction pour modifier la description des fonctions qui a fait l'objet de la décision de l'Employeur.
- 11.12 a) Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir une partie du travail d'une fonction dont le taux est supérieur au sien, elle est rémunérée au taux supérieur.
- b) Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir une partie du travail d'une fonction dont le taux de salaire est inférieur au sien, elle conserve son taux de salaire.
- 11.13 Lorsque l'Employeur affecte en tout ou en partie temporairement une personne salariée à un poste exclu de l'unité de négociation, la personne salariée reçoit une prime égale à dix pour cent (10 %) de son salaire régulier pendant la durée de cette affectation.

#### 11.14 Conditions spéciales

Toute personne salariée régulière dont les capacités sont diminuées par suite d'un accident du travail, mais qui demeure capable de remplir une

fonction au service de l'Employeur, compte tenu de la disponibilité d'une fonction, y est assignée et elle reçoit le taux de salaire de la fonction en question.

- 11.15 La personne salariée est assignée à une fonction inscrite en annexe de la présente convention. Cependant, il est loisible à l'Employeur d'affecter la personne salariée à d'autres tâches, selon les besoins du service, en autant que la personne soit capable d'accomplir le travail requis.
- 11.16 Dans le cadre des travaux du Comité des relations de travail prévus à l'article 6, le Syndicat peut obtenir sur demande toutes les informations relatives aux taux de salaire payés aux personnes salariées temporaires.
- 11.17 Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir le travail de pompier à temps partiel durant ses heures régulières de travail, les règles suivantes s'appliquent :
- a) la personne salariée peut s'absenter de son travail pour agir comme pompier lors d'un sinistre;
  - b) pendant cette absence, la personne salariée bénéficie des avantages et bénéfices de la politique sur les conditions de travail des pompiers;
  - c) l'Employeur ne réduit la paie de la personne salariée que pour la durée de l'absence nécessaire à combattre un sinistre. Dans tous les cas, la rémunération d'une sortie d'urgence doit être égale ou supérieure à la réduction de la paie régulière pour la durée de l'absence;
  - d) l'absence sans traitement d'une personne salariée pour combattre un sinistre n'a aucune conséquence sur les autres avantages et bénéfices auxquels la personne salariée a droit dans le cadre de son emploi principal pour l'Employeur.
- 11.18 Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir le travail d'un pompier à temps partiel en dehors de ses heures régulières de travail, la convention collective ne s'applique pas.
- 11.19 Toute personne salariée qui doit être remplacée, doit l'être par une personne salariée de la Municipalité.
- 11.20 **Plan des effectifs**  
Au plus tard le 15 novembre de chaque année, la Municipalité transmet au Syndicat aux fins de consultation son plan d'effectifs du personnel pour l'année contractuelle suivante.

Le plan des effectifs comprend :

- L'organigramme courant de la municipalité;
- La liste des postes par classe d'emploi et par service;
- Le nom et prénom de chacun des titulaires de postes et taux horaire pour l'année en cours;
- La liste des changements projetés pour l'année suivante.

## **Article 12 - Heures supplémentaires**

- 12.01 a) Toute personne salariée dont les services sont requis pour travailler en plus de la semaine normale de travail mentionnée à l'article 10.01, est considérée comme effectuant des heures supplémentaires et rémunérée au taux de la rémunération régulière majoré de cinquante pour cent (50 %).
- b) Toutefois, la personne salariée régulière à temps partiel, qui dans le cadre de son horaire régulier de travail, n'effectue pas le nombre d'heures prévu à l'article 10.01, aura droit d'être payée en temps supplémentaire uniquement lorsqu'elle aura effectué une pleine semaine de travail, soit trente-cinq (35) heures ou quarante (40) heures, selon le cas.
- c) Le temps supplémentaire doit être autorisé préalablement par le supérieur immédiat.
- d) Si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs personnes salariées ayant la même fonction, le temps supplémentaire est offert selon l'ordre d'ancienneté.
- e) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut modifier les horaires de travail pour que les heures de présence obligatoire pour du travail de comité ou pour de la formation ne donnent pas lieu à un dépassement de la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures ou quarante (40) heures selon le cas.
- 12.02 Toute personne salariée régulière dont les services sont requis lors d'un jour férié prévu à l'article 13 de la présente convention est payée au taux double pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle elle a droit pour le jour férié.
- 12.03 Pour les fins du présent article, lorsque du travail sera effectué en heures supplémentaires, il sera calculé demi-heure par demi-heure. Toute fraction d'une demi-heure sera considérée comme demi-heure entière.
- 12.04 Les personnes salariées qui effectuent des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures consécutives après leurs heures normales de travail

ont droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas. Par la suite, à toutes les deux (2) heures, elles ont droit à quinze (15) minutes de repos.

#### **12.05 Rappel au travail**

Toute personne rappelée au travail reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable pour le travail supplémentaire.

Toutefois, tout travail effectué en continuité immédiatement avant ou après la journée régulière de travail est rémunéré uniquement pour les heures effectivement travaillées à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

12.06 Après entente avec l'Employeur, le travail supplémentaire peut faire l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées majorées au taux applicable, au lieu d'être monnayé. Dans un tel cas, la remise intervient à un moment convenu préalablement entre la personne salariée et l'Employeur.

12.07 Lorsque l'Employeur assigne une personne salariée pour demeurer en disponibilité en dehors de son horaire de travail ou lors d'une fin de semaine, la personne salariée reçoit une prime établie comme suit :

- Jour de garde : 55\$
- Fin de semaine : 120\$

Aux fins du présent article, les expressions suivantes signifient :

- Jour de garde : une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- Fin de semaine : la période comprise entre la fin du quart de jour, le vendredi, et le début du quart de jour, le lundi.

### **Article 13 - Congés fériés et payés**

13.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés :

- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- La Fête des Patriotes
- Saint-Jean-Baptiste
- La Confédération
- Fête du travail
- L'Action de Grâce

13.02 Si l'un des jours fériés précités intervient un samedi ou un dimanche, il sera alors reporté à un jour ouvrable.

13.03 Si l'un des jours fériés précités intervient durant les vacances de la personne salariée, celle-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacances.

13.04 Nonobstant ce qui précède, la période s'écoulant entre le 24 décembre et le 2 janvier (inclusivement) est considérée comme une période chômée et payée.

#### **Article 14 - Vacances annuelles**

14.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente au 31 décembre de l'année précédente.

14.02 Les congés annuels seront accordés par ordre de préférence selon l'ancienneté en tenant compte des besoins du service.

14.03 Toute personne salariée couverte par les présentes a droit, selon l'ancienneté accumulée au 31 décembre de l'année précédente, au nombre de jours ouvrables de congé annuel payé à son taux régulier de salaire suivant :

5 ans d'ancienneté : 20 jours

7 ans d'ancienneté: 21 jours

9 ans d'ancienneté: 22 jours

11 ans d'ancienneté: 23 jours

13 ans d'ancienneté: 24 jours

15 ans d'ancienneté: 25 jours

14.04 Le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, aucune personne salariée ne peut recevoir dans une année plus de cinquante-deux (52) semaines de salaire par suite de l'application du présent article.

14.05 La période de congés annuels est fixée par l'Employeur en tenant compte des besoins du service et du choix de chacune des personnes salariées exprimé par ordre d'ancienneté dans leur service respectif. La préférence de chacune des personnes salariées pour la période des congés annuels payés doit être exprimée au bureau de la direction générale au plus tard le 15 mars. Un calendrier des périodes de congés annuels payés par ordre d'ancienneté sera affiché par l'Employeur pour l'information des personnes salariées, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

14.06 La période normale des congés annuels payés des personnes salariées est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année.

14.07 Le versement de la paie du congé annuel payé est effectué conformément à l'article 11.03. Il représente le salaire régulier équivalent à celui que la personne salariée recevrait si elle était au travail.

14.08 En cas de cessation d'emploi ou d'une mise à pied, la personne salariée a droit à une indemnité telle qu'établie à l'article 14.03.

14.09 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date fixée, à la suite d'un accord entre elle-même et l'Employeur.

La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre un certificat médical si l'Employeur l'exige.

14.10 La personne salariée qui, au cours de l'année, a été absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des vacances comme suit :

- maladie ou accident du travail : accumulation durant la première année;
- maternité : accumulation pendant la durée du congé de maternité comme tel;
- mise à pied ou congé sans traitement : aucune accumulation.

14.11 Nonobstant ce qui précède, la personne salariée qui, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours, complète le nombre d'années de service requis la rendant admissible à une semaine additionnelle de vacances selon le régime énoncé à la clause 14.01 b), devient admissible à cette semaine additionnelle de vacances et ce, après sa date anniversaire.

## **Article 15 - Mesures disciplinaires**

15.01 a) Dans le cas où l'Employeur ou son représentant décide de convoquer une personne salariée dans le but de lui imposer une mesure disciplinaire, celle-ci peut être accompagnée par une représentante ou un représentant syndical.

b) La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'infraction ou la connaissance que l'Employeur en a eue, avec copie au Syndicat.

- c) L'avis disciplinaire indique la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- d) La personne salariée peut contester le bien-fondé de la mesure disciplinaire, selon l'article 16 de la présente convention.
- e) À l'arbitrage, toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle si au cours des dix-huit (18) mois suivant la mesure disciplinaire, il n'y a eu aucune infraction disciplinaire versée à son dossier.

15.02 L'Employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause ainsi que tout autre document s'y rattachant.

15.03 Une personne salariée peut consulter son dossier moyennant un préavis d'au moins un (1) jour ouvrable et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. Cette disposition n'est pas utilisée de façon abusive.

La personne salariée peut également obtenir à ses frais une photocopie de toute pièce contenue dans son dossier.

#### **15.04 Permis de conduire suspendu**

Les dispositions de cette clause s'appliquent exclusivement à la personne salariée régulière dont le permis de conduire a été suspendu temporairement de sorte qu'elle devient inhabile à continuer d'exercer sa fonction. La personne salariée est alors affectée à une autre fonction pour laquelle elle est qualifiée à la condition qu'un tel travail soit disponible. Sinon, la personne salariée bénéficie d'un congé sans solde d'une durée n'excédant pas douze (12) mois. Une personne salariée ne peut pas se prévaloir des dispositions de la présente clause plus d'une fois.

### **Article 16 - Procédure de grief**

16.01 La personne salariée qui présente un grief ne doit pas être importunée par une ou un supérieur immédiat du fait de son geste. Aucun représentant de l'Employeur ne doit intervenir dans le but d'inciter une personne salariée à le retirer.

- 16.02 a) La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'une personne salariée, toute mesure disciplinaire ou administrative ou toute mésentente relative aux conditions de travail peut faire l'objet d'un grief. Toute personne salariée qui se croit lésée par suite de telles mesures pourra soumettre un grief. Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'une ou plusieurs personnes salariées.
- b) Si une personne salariée a été injustement rétrogradée, suspendue, congédiée ou objet d'une autre mesure disciplinaire, elle devra être réhabilitée dans son poste, sans perte d'aucun droit et pourra être indemnisée pour les montants perdus totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. L'Employeur accepte le fardeau de la preuve.
- 16.03 Les parties peuvent, en tout temps, être assistées dans leurs démarches par un conseiller externe.
- 16.04 Les délais prévus au présent article sont de déchéance et la procédure décrite ci-dessus est de rigueur, à moins que les parties décident par entente mutuelle écrite de les modifier.
- 16.05 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les jours fériés exceptés).
- 16.06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 16.07 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes. À cette fin, la procédure suivante s'applique.
- 16.08 Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant peut tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.

#### 16.09 **Première étape**

Le grief patronal ou syndical est soumis par écrit à la direction générale ou au président du Syndicat selon le cas, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.

#### **Deuxième étape**

La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief. Les parties doivent tenter de régler le

grief dans le cadre d'une rencontre du Comité des relations de travail prévue à l'article 6.01 à l'intérieur du délai du présent article.

### **Troisième étape**

Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie.

#### **16.10 Arbitrage**

Suite à la référence à l'arbitrage, l'arbitre sera choisi par les deux (2) parties. À défaut d'entente dans le choix, la demande sera faite au ministre pour nommer un arbitre.

16.11 Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixeront sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Sainte-Anne-des-Lacs.

16.12 a) En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et pour les mésententes non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre pourra soit maintenir la décision de l'Employeur, soit la modifier, soit l'annuler.

Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par l'Employeur à la personne salariée, du traitement perdu par cette dernière ainsi que de tous ses avantages et ses droits, et accorder un montant pour tout préjudice subi.

16.13 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties suite à l'audition des parties.

16.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la sentence.

16.15 Chaque partie assume ses propres frais d'honoraires et dépenses. Par ailleurs, l'Employeur et le Syndicat paieront chacun cinquante pour cent (50 %) des honoraires et dépenses de l'arbitre.

## **Article 17 - Régime syndical**

### **17.01 Sécurité syndicale**

Toute personne salariée, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et toute personne salariée qui le deviendra pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.

17.02 Aucune personne salariée, embauchée après la signature de la présente convention, ou occupant un emploi régi par cette convention ou par le certificat d'accréditation, ne peut demeurer au service de l'Employeur, à moins qu'elle ne soit membre en règle du Syndicat et elle est tenue obligatoirement de payer la cotisation syndicale.

Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.

### **17.03 Cotisation syndicale**

L'Employeur s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauchage de toute personne salariée la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat, de temps à autre, et à remettre ces montants à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier du Syndicat par chèque avant le quinze (15) de chaque mois.

### **17.04 Affichage d'avis**

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher aux endroits convenus les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre. Tout autre avis doit avoir été approuvé avant d'être affiché.

### **17.05 Absences syndicales**

Toute personne salariée officiellement mandatée ou déléguée 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 à l'intention des personnes salariées régulières une banque de cinq (5) jours par année civile aux fins des activités syndicales suivantes : congrès, colloques, stages d'études selon les conditions prévues au présent article. Le salaire payé sera alors le salaire régulier.

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 travailleuses et travailleurs du Québec ;
- c) Congrès du Conseil du travail du Canada ;
- d) Congrès du SCFP-Québec ;
- e) Stage d'études ;
- f) Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.

Ces cinq (5) jours ne peuvent pas être utilisés par la même personne. Ils peuvent être partagés par un maximum de deux (2) officiers ou délégués syndicaux, sous réserve des besoins du service.

Pour les absences prévues à 17.05 a), b), c), d), e), la personne salariée et/ou le Syndicat en fait la demande à la direction générale au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date d'absence.

Pour les absences prévues à 17.05 f), la personne salariée et/ou le Syndicat en fait la demande à la direction générale deux (2) jours ouvrables avant la date d'absence.

17.06 Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront durant les heures régulières de travail et l'Employeur convient qu'au plus, deux (2) personnes salariées pourront assister à la rencontre, sans perte de leur salaire régulier.

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

17.08 Les conseillers externes de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

17.09 Si les jours alloués en vertu de la clause 17.05 sont insuffisants, ils seront alors autorisés sans solde jusqu'à concurrence de cinq (5) jours.

17.10 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 après avoir convenu du moment avec l'Employeur.

17.11 L'Employeur convient de libérer, avec solde, une seule personne salariée régulière appelée comme témoin dans une affaire impliquant l'Employeur devant l'une des instances suivantes : commissaire du travail, Bureau de révision paritaire et Commission des lésions professionnelles (CLP).

## **Article 18 - Congés sociaux**

18.01 a) La personne salariée régulière bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier :

- lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables ;
- lors du mariage d'un enfant : le jour du mariage, s'il s'agit d'un jour ouvrable ;
- lors de la naissance d'un enfant ou l'adoption : deux (2) jours ouvrables;
- lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur : trois (3) jours ouvrables ;
- lors du décès du conjoint ou d'un enfant : trois (3) jours ouvrables;
- lors du décès du beau-frère, de la belle-sœur, d'un grand-parent, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant, de l'oncle, de la tante, d'un compagnon ou d'une compagne de travail : le jour des funérailles.

b) Une personne salariée doit effectivement assister aux événements énumérés plus haut pour bénéficier des permis d'absence indiqués. Dans tous les cas ci-haut mentionnés, la personne salariée 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.

18.02 Lorsque les funérailles ou l'enterrement ont lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres de la Municipalité, il sera accordé une (1) journée supplémentaire, avec salaire, à la personne salariée.

18.03 Lorsque la personne salariée est appelée à agir comme jurée ou témoin dans une affaire où elle n'est pas partie intéressée, l'Employeur lui accorde un permis d'absence raisonnable sans salaire pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions. La personne salariée devra fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve justifiant son absence.

#### 18.04 Congé sans traitement

Toute personne salariée régulière peut bénéficier d'un congé sans traitement, sous réserves de l'approbation du supérieur immédiat, d'une durée de six (6) à douze (12) mois aux conditions suivantes :

- a) la personne salariée doit avoir au moins cinq (5) ans d'ancienneté;
- b) la demande doit être signifiée par écrit au moins deux (2) mois avant le début du congé;
- c) Un seul congé par période de cinq (ans) peut être accordé;

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

### Article 19 - Congés parentaux

19.01 En vertu du Régime québécois d'assurance parentale, les prestations suivantes sont offertes :

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard (sauf en cas de prolongation de la période de prestations) :
<b>Maternité</b> (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %	la 16 <sup>e</sup> semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement.  dans le cas d'une interruption de grossesse : la semaine de l'interruption de grossesse, si elle survient après la 19 <sup>e</sup> semaine de gestation.	18 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.  18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.
<b>Paternité</b> (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %	la semaine de la naissance de l'enfant.	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
<b>Parentales</b> (partageables entre les parents)	7 ----- 25 (7+25=32)	70 %  55 %	25	75 %	la semaine de la naissance de l'enfant.	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard (sauf en cas de prolongation de la période de prestations) :

Adoption (partageables entre les parents adoptants)	12	70 %	28	75 %	<p><b>Adoption au Québec :</b> la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption dépend du type d'adoption :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour l'adoption régulière, pour l'adoption dans le cadre du programme Banque mixte et pour l'adoption coutumière inuite : c'est la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille;</li> <li>- Pour l'adoption d'un enfant déjà placé chez vous en famille d'accueil, et pour l'adoption spéciale (intrafamiliale) : c'est la date de dépôt à la cour de la requête pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption.</li> </ul> <p><b>Adoption hors Québec :</b> deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption.</p> <p>La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption est la date à laquelle l'enfant, qui a été physiquement confié aux parents adoptants par l'autorité compétente, est arrivé au Québec ou, sur demande, la date à laquelle l'enfant est confié aux parents adoptants dans la province ou le pays d'origine par l'autorité compétente.</p>	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
	25 (12+25=37)	55 %				

19.02 En ce qui a trait aux congés de maternité, paternité, parentaux et d'adoption, les dispositions prévues aux articles 81.1 à 81.15.1 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent.

19.03 En ce qui a trait aux retraits préventifs, les articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'appliquent.

## Article 20 - Bourse et perfectionnement professionnel

### 20.01 Perfectionnement

Toute personne salariée qui suit un cours de perfectionnement à la demande de l'Employeur est remboursée pour tous les frais raisonnables encourus par cette dernière : (le coût du transport, des repas et du coucher si nécessaire, etc.). Si la personne salariée utilise sa propre voiture, elle sera remboursée conformément à la politique en vigueur dans la Municipalité pour de tels remboursements pour les élus et les employés. Les frais de scolarité sont payés au complet par l'Employeur.

20.02 L'Employeur rembourse à la personne salariée régulière qui demande de suivre un cours les frais de scolarité relatifs à un cours suivi et réussi pour autant que l'Employeur donne son autorisation avant le début des cours.

### 20.03 Cours obligatoire

Nonobstant tout ce qui précède, lorsque l'Employeur juge qu'il est nécessaire d'inscrire une personne salariée à un cours, afin de répondre aux exigences d'une nouvelle technologie ou autre besoin de même nature, l'Employeur s'engage à :

- a) permettre l'accès au cours selon l'horaire établi par l'institution d'enseignement qui prodigue ces cours, en priorisant l'horaire qui correspond aux heures normales de travail de la personne salariée ;
- b) payer les frais d'inscription et de scolarité.

Les dispositions prévues à l'article 20.01 s'appliquent pour les autres dépenses.

20.04 L'Employeur s'engage à défrayer toutes cotisations inhérentes aux associations professionnelles reliées à une fonction de la présente convention collective quand l'appartenance à l'association est une exigence du conseil municipal.

## Article 21 - Sécurité d'emploi

21.01 Advenant un regroupement de municipalités, les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'organisation territoriale* s'appliquent. Les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation municipale et elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et elles ne peuvent être licenciées du seul fait de ce regroupement.

21.02 Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail d'une fonction ou achète de nouveaux instruments de travail, il permet à toute personne ainsi affectée de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, aux frais de l'Employeur, afin qu'elle puisse se qualifier, le tout conformément aux

dispositions de l'article 20 des présentes. Il incombe à l'Employeur de déterminer tant la durée que la nature des activités de recyclage.

21.03 La personne salariée régulière ne sera pas congédiée ni mise à pied et ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications dans les structures ou le système administratif de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail.

## **Article 22 - Santé et sécurité / accidents de travail**

### **22.01 Santé et sécurité : prévention**

L'Employeur convient d'utiliser les moyens nécessaires et requis par la loi pour protéger la santé et le bien-être des personnes salariées. L'Employeur et le Syndicat coopèrent à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des personnes salariées. Les personnes salariées se conforment aux directives en ce sens.

Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées.

L'Employeur fournit des moyens de protection raisonnables et tout autre outillage requis par la loi dans le but de protéger les personnes salariées contre les blessures.

22.02 Lorsqu'il l'exige, l'Employeur fournit aux personnes salariées visées les vêtements, outils appropriés et nécessaires à l'exercice du travail.

Un montant annuel est disponible au début de l'année pour les personnes salariées régulières à temps complet du service des travaux publics et de la voirie, du service de l'urbanisme et du service de l'environnement pour l'achat de bottes de sécurité conformes aux normes de protection exigées par la CSST.

Le montant est remboursé pour l'achat de bottes de sécurité sur présentation des pièces justificatives. Le montant remboursé est :

- 225\$ pour les années 2020 et 2021
- 240\$ pour les années 2022, 2023 et 2024

De plus, l'Employeur convient de mettre à la disposition de la personne salariée régulière du service des travaux publics et de la voirie les articles prévus à l'annexe « E ».

- 22.03 La personne salariée doit, dès que possible, faire rapport tel que requis à son supérieur immédiat de toute défectuosité dans l'outillage et la machinerie qu'elle utilise.
- 22.04 L'Employeur conserve le privilège d'obliger les personnes salariées à porter les équipements de sécurité (chapeau de sécurité, bottines) conformes aux normes officielles applicables dans l'exercice de leurs fonctions pour la sécurité et la santé des personnes salariées.
- 22.05 L'Employeur est responsable de s'assurer que les personnes salariées sont formées et aptes à utiliser tout outil ou machine conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- 22.06 Toute personne salariée doit se prévaloir si nécessaire du droit de refus au travail conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

### **Article 23 - Aide judiciaire**

- 23.01 L'Employeur s'engage à fournir sans frais l'assistance judiciaire à la personne salariée poursuivie par un tiers devant les tribunaux pour un acte posé dans l'exercice de ses fonctions sauf si elle a commis une faute lourde.

### **Article 24 - Allocations**

- 24.01 La personne salariée qui est tenue par l'Employeur d'utiliser son véhicule personnel dans l'accomplissement de ses tâches reçoit une indemnité conforme à la politique en vigueur dans la Municipalité pour de tels remboursements pour les élus et les personnes salariées.
- 24.03 La personne salariée qui est tenue par l'Employeur d'utiliser son téléphone cellulaire personnel dans l'accomplissement de ses tâches reçoit une indemnité conforme à la politique en vigueur dans la Municipalité pour de tels remboursements pour les élus et les personnes salariées.
- 24.04 Si la personne salariée est tenue d'utiliser régulièrement son véhicule personnel dans l'accomplissement de son travail, l'Employeur lui rembourse le coût de la prime additionnelle d'assurance causée pour l'utilisation d'affaires et ce qu'elle doit payer en raison de l'utilisation de son véhicule pour son travail (avenant pour déplacements occasionnels d'affaires), jusqu'à concurrence d'un maximum de deux cent cinquante

dollars (250 \$) sur présentation d'une copie de cet avenant et des pièces justificatives appropriées.

#### **Article 25 - Accident de travail**

- 25.01 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST), l'Employeur continue à verser à la personne salariée son salaire régulier durant les quatorze (14) premiers jours. Quant au reste, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.
- 25.02 Le crédit annuel de congés de maladie prévu à l'article 26 n'est pas débité lors d'une absence résultant d'une incapacité reconnue et indemnisée par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail* (CNESST).
- 25.03 La personne salariée continue à accumuler de l'ancienneté comme si elle était au travail. Par ailleurs, la date d'avancement d'une classe à l'autre est retardée d'une durée égale à celle de l'absence.

#### **Article 26 - Régime de crédits en jours de maladie ou affaires personnelles**

- 26.01 L'Employeur avance, le 1<sup>er</sup> janvier de l'année, à chaque personne salariée régulière, un crédit de huit (8) jours égal à .66 de jour par mois travaillé, utilisables au cours de l'année lorsque la personne est incapable de travailler en raison de maladie, d'accident ou d'affaires personnelles.
- 26.02 Le solde du crédit annuel de congés de maladie est monnayable jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) jours, le ou vers le 15 décembre, à la condition que la personne salariée régulière soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.
- 26.03 La personne salariée dont l'emploi prend fin avant la fin de l'année et qui a excédé le crédit auquel elle avait droit doit rembourser l'Employeur pour le nombre de jours excédentaires ainsi utilisés. L'Employeur est alors autorisé à déduire les montants payés en trop de toute somme d'argent due à la personne salariée.
- 26.04 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix le tout en conformité aux dispositions prévues aux Chartes.

26.05 Il incombe à la personne salariée incapable de travailler en raison de maladie ou d'accident d'aviser son supérieur immédiat dans le plus bref délai. Dans le cas d'une absence prolongée, il incombe à la personne salariée d'aviser son supérieur immédiat au moins huit (8) heures avant son retour.

26.06 L'Employeur peut demander à la personne salariée malade de soumettre un certificat médical pour justifier toute absence pour maladie ou accident d'une durée de trois (3) jours ouvrables et plus. L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical lors d'absences répétées d'une durée inférieure à trois (3) jours ouvrables.

Les frais d'obtention d'un certificat médical dont la remise est obligatoire sont remboursés par l'Employeur.

#### **26.07 Maladie dans la famille**

Dans le cas de maladie de la conjointe, du conjoint et/ou d'un enfant de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque personne à la maison autre que celle-ci ne peut pourvoir aux besoins du malade, la personne salariée aura le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet ses journées de congé de maladie. L'Employeur peut demander une attestation médicale pour les motifs liés à l'absence. Au surplus, la personne salariée peut utiliser des journées d'absence sans traitement pour les fins du présent article jusqu'à un maximum de dix (10) journées d'absence avec ou sans traitement.

### **Article 27 - Régime d'épargne volontaire**

#### **27.01 Fonds de solidarité de la FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec)**

- 1) L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ou à tout autre plan d'épargne. L'Employeur effectue les déductions à la source et le suivi administratif requis.
- 2) Une personne salariée peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au fiduciaire de son régime d'épargne et à l'Employeur.
- 3) L'Employeur fait parvenir par chèque au fiduciaire du régime d'épargne à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites. Cette remise est accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacune.

## **Article 28 - Régime de retraite**

28.01 Il est entendu que le RÉER collectif en vigueur le 31 décembre 2002 est maintenu pour la durée de la convention collective.

À partir de 2021, l'Employeur et les personnes salariées y cotisent à parts égales pour un montant équivalent à sept pour cent (7 %) du salaire de base.

À partir de 2023 l'Employeur et les personnes salariées y cotisent à parts égales pour un montant équivalent à sept virgule cinq pour cent (7.5 %) du salaire de base.

Toutes les personnes salariées régulières sont tenues de cotiser au RÉER. À cet égard, la participation des personnes salariées temporaires est assujettie à la loi.

## **Article 29 - Régime d'assurances**

29.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurance collective pour les personnes salariées régulières. Si l'Employeur veut modifier le régime d'assurance collective en vigueur, il doit consulter l'ensemble des personnes salariées régulières de la Municipalité qui participent au régime et tenter d'arriver à un consensus.

Nonobstant ce qui précède, une modification au régime ne peut diminuer les avantages ou couvertures d'assurances pris globalement sans le consentement du Syndicat. À la signature de la convention collective, ces avantages ou couvertures sont : invalidité longue durée, médicaments et assurance vie.

29.02 L'Employeur s'engage à payer cinquante pour cent (50 %) de la prime totale d'assurance du personnel et retient sur la paie des personnes salariées cinquante pour cent (50 %) de la prime totale qui sera remise à l'assureur.

## **Article 30 - Rétroactivité**

30.01 La présente convention collective entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif à l'exception du salaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les heures payées aux personnes salariées régulières qui sont à l'emploi de la Municipalité à la date de la signature.

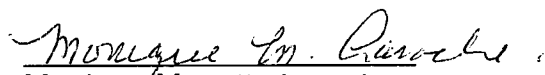
### **Article 31 - Durée de la convention**


31.01 La présente convention collective est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2024.

31.02 La présente convention collective demeure en vigueur, malgré ce qui précède, pour la durée des négociations jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

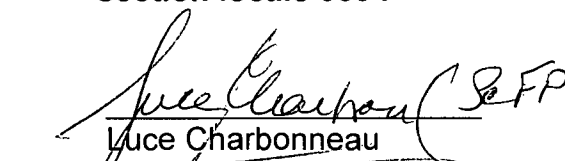
EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Sainte-Anne-des-Lacs, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de *JANVIER* 2020.

**MUNICIPALITÉ DE  
SAINTE-ANNE-DES- LACS**

  
Monique Monette Laroche  
Mairesse

  
Jean-Philippe Gadbois  
Directeur général et  
secrétaire-trésorier

**SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE,  
section locale 3894**

  
Luce Charbonneau  
Conseillère-SCFP

  
Damien Daudet  
Président

## Annexe « A » classification des postes

Groupe A	Technicienne / Technicien en comptabilité
Groupe B	Adjointe administrative / Adjoint administratif Technicienne / Technicien en documentation
Groupe C	Responsable de la bibliothèque
Groupe D	Adjointe / Adjoint au service de l'urbanisme Adjointe / Adjoint au service de l'environnement Adjointe / Adjoint au service des loisirs Contremaîtresse / Contremaître Technicienne / Technicien en loisir
Groupe E	Commis de bureau
Groupe F	Journalier Préposée / Préposé aux installations Préposée / Préposé aux équipements

## Annexe «B» taux de salaire

Groupe	Échelon	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A	Échelon 1	25,44 \$	Les taux horaires sont indexés au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année du pourcentage équivalent à l'Indice des prix à la consommation de l'année précédente, minimalement de 2.2% et maximalement de 2.5%.				
	Échelon 2	26,80 \$					
	Échelon 3	28,18 \$					
	Échelon 4	29,54 \$					
	Échelon 5	30,92 \$					
B	Échelon 1	22,57 \$					
	Échelon 2	23,64 \$					
	Échelon 3	24,70 \$					
	Échelon 4	25,76 \$					
	Échelon 5	26,81 \$					
C	Échelon 1	24,25 \$					
	Échelon 2	25,39 \$					
	Échelon 3	26,53 \$					
	Échelon 4	27,67 \$					
	Échelon 5	28,80 \$					
D	Échelon 1	23.72 \$					
	Échelon 2	24.99 \$					
	Échelon 3	26.28 \$					
	Échelon 4	27.55 \$					
	Échelon 5	28.83 \$					
E	Échelon 1	21.00 \$					
	Échelon 2	22.15 \$					
	Échelon 3	23.30 \$					
	Échelon 4	24.45 \$					
	Échelon 5	25.60 \$					
F	Échelon 1	19.24\$					
	Échelon 2	20.39\$					
	Échelon 3	21.56 \$					
	Échelon 4	22.71 \$					
	Échelon 5	23.88 \$					

**Annexe « C » Liste d'ancienneté des personnes salariées régulières**

<b>Personnes salariées régulières à temps plein</b>	<b>Date d'entrée en fonction</b>
	22 mai 2012
	12 novembre 2012
	15 janvier 2014
	17 août 2015
	19 janvier 2016
	4 avril 2016
	2 mai 2016

<b>Personnes salariées régulières à temps partiel</b>	<b>Date d'entrée en fonction</b>
<div style="background-color: black; width: 100px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> (15 heures / semaine)	21 février 1995
<div style="background-color: black; width: 100px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> (28 heures / semaine)	12 mars 2007
<div style="background-color: black; width: 100px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> (20 heures / semaine)	27 août 2014
<div style="background-color: black; width: 100px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> (26 heures / semaine)	14 mai 2019

## **Annexe « D » Autorisation de prélèvements pour fins syndicales**

Par la présente, je soussigné(e), \_\_\_\_\_, autorise la Municipalité de Sainte-Anne-des-Lacs à prélever sur ma paie hebdomadaire régulière et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 3894 du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'autorise également la Municipalité de Sainte-Anne-des-Lacs à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier de la section locale 3894 dudit Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité de Sainte-Anne-des-Lacs responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

Et j'ai signé, à Sainte-Anne-des-Lacs, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_  
20 .

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé(e)

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Adresse

## Annexe « E » Absences - activités syndicales

NOM DE L'EMPLOYÉ : \_\_\_\_\_

SECTION LOCALE : \_\_\_\_\_

DATE D'ABSENCE : \_\_\_\_\_

DURÉE : de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

<u>NATURE DE L'ABSENCE</u>	PAYÉ PAR MUNICIPALITÉ	BANQUE	SANS SOLDE
Congrès, stages d'études, etc.			
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)			
<b>Comités conjoints</b> : C.R.T. S.S. Griefs Évaluation			
<b>Négociations</b> : Préparation Séances			
<b>Enquêtes</b> : Griefs Évaluation			
<b>Arbitrage</b> : Membres de comité Témoïn			
Autres (spécifiez) :			

DEMANDÉ PAR : \_\_\_\_\_

DATE DE LA DEMANDE : \_\_\_\_\_

SIGNATURE : \_\_\_\_\_  
Directeur général ou son représentant

EXPLICATIONS :

---

---

---

## **Annexe « F » Vêtements du journalier**

Les vêtements suivants sont disponibles pour les employés du service des travaux publics et de la voirie :

- Habit de pluie
- Bottes de pluie
- Gants de travail et gants d'hiver
- Trois (3) paires de pantalons
- Habit d'hiver
- Bottes d'hiver
- Trois chandails (3) avec capuchon
- Trois (3) chemises ou t-shirts ou polos

Tout équipement ou partie d'équipement fourni à la personne salariée demeure la propriété de l'Employeur.

## **Annexe « G » Tarif résident**

Toute personne salariée bénéficie du tarif «Résident» pour les activités payantes offertes aux résidents de la Municipalité.