

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-2020-8014

N° dossier d'accréditation : AM-1002-3577

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINT-JOSEPH-DU-LAC 1110, CHEMIN PRINCIPAL , SAINT-JOSEPH-DU-LAC QC J0N 1M0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3709 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 : 2021-07-14	Nombre de salariés visés : 16	Date début : 2021-01-01
Date dépôt : 2021-07-20		Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Stéphanie Gagné  
Préposé(e) à l'émission

2021-08-09  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-JOSEPH-DU-LAC**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 3709**

**1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2025**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	But de la convention .....	3
2	Juridiction .....	3
3	Fonctions de la direction .....	4
4	Droits et obligations des parties .....	4
5	Définition des termes .....	4
6	Comité des relations de travail .....	5
7	Définition des catégories d'emploi .....	6
8	Ancienneté .....	8
9	Mouvement de personnel .....	9
10	Horaire de travail .....	10
11	Salaires et classifications .....	11
12	Travail supplémentaire .....	13
13	Congés fériés et payés .....	15
14	Vacances annuelles .....	16
15	Mesures disciplinaires .....	18
16	Procédure de règlement des griefs et arbitrage .....	19
17	Régime syndical, activités syndicales et affichage .....	21
18	Congés sociaux .....	23
19	Congé de maternité, paternité et adoption .....	25
20	Bourse et perfectionnement professionnel .....	29
21	Sécurité d'emploi et sous-traitance .....	30
22	Sécurité-santé et lésions professionnelles .....	30
23	Aide judiciaire .....	32
24	Allocation d'automobile .....	32
25	Régime de crédit en jours de congés personnels .....	32
26	Régime d'assurance .....	33
27	Régime de retraite .....	34
28	Rétroactivité .....	35
29	Annexes et lettres d'entente .....	35
30	Durée de la convention .....	35

### ANNEXES

A	Liste des fonctions et des taux de salaire des personnes salariées régulières .....	37
B	Liste d'ancienneté et fonctions des personnes salariées régulières .....	40
C	Liste des fonctions des personnes salariées à temps partiel à moins de vingt (20) heures par semaine .....	42
D	Vêtements de travail .....	43
E	Autorisation de prélèvements pour fins syndicales .....	44
F	Absences - activités syndicales .....	45

## 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 justes et équitables pour tous;
- d) d'assurer le meilleur rendement possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de la Municipalité;
- e) favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de l'entreprise municipale;
- f) 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.

## ARTICLE 2 JURIDICTION

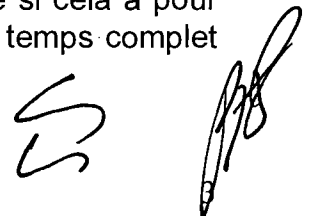
2.01 La présente convention régit toutes les personnes salariées couvertes par l'accréditation syndicale émise le 4 octobre 1993 et révisée le 30 octobre 1996, portant le numéro AM-1002-3577, à l'exception de celles qui sont exclues par la loi.

2.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

2.03 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.

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



### 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 convention collective.
- 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 mécontentement, de grief et d'arbitrage prévue à l'article 16 des présentes.
- 3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est jugée nulle, les autres clauses de la convention ne sont pas affectées par cette nullité.

### ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 L'Employeur s'engage à traiter ses personnes salariées avec considération et celles-ci à fournir un travail honnête et loyal.

L'Employeur, par ses représentants, le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'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 loi et la *Charte des droits et libertés de la personne*.

- 4.02 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 4.03 Les normes du travail telles qu'elles sont modifiées dans la *Loi sur les normes du travail* de temps à autre font partie intégrante de la convention collective et n'ont pas pour but de réduire les dispositions de la convention collective.

### ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES

Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :



- 5.01 « **Personne salariée** » : désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 3709.
- 5.02 « **Employeur** » : désigne la Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac représentée par le directeur général ou son représentant en cas d'absence.
- 5.03 « **Fonction** » : désigne l'emploi tel que décrit et apparaissant dans la nomenclature des annexes « A, B et C » de la convention.
- 5.04 « **Ancienneté** » : pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois, en jours de service à la Municipalité de toute personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel régi par les présentes.
- 5.05 « **Mouvement de personnel** » : désigne tout mouvement de personnel qui comprend une promotion, un transfert, une mutation ou une rétrogradation, embauche et mise à pied.
- 5.06 « **Mois de service** » : désigne tous les jours ouvrables travaillés et comprend toutes les absences autorisées prévues aux présentes.
- 5.07 « **Jours ouvrables** » : désigne tous les jours de travail de la personne salariée à l'exclusion des congés hebdomadaires et des jours fériés payés.
- 5.08 « **Conjoint** » : désigne les personnes salariées :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent, ou
  - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant, ou
  - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 5.09 « **Supérieur immédiat** » : désigne le supérieur hiérarchique situé immédiatement au-dessus de la personne salariée dans la structure hiérarchique et qui est exclu de l'unité de négociation. Cette personne constitue à l'égard de la personne salariée le premier palier d'autorité.

## 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 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 La philosophie du Comité des relations de travail repose sur le respect mutuel pour le travail syndical d'une part et les besoins de l'Employeur d'autre part.

## ARTICLE 7 DÉFINITION DES CATÉGORIES D'EMPLOI

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 suivantes :

- 7.01 « **Personne salariée régulière** » : désigne la personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période d'essai. Cette personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective.
- 7.02 « **Personne salariée à l'essai** » : désigne toute personne salariée embauchée à titre d'essai qui n'a pas complété un (1) an de travail et qui occupe un poste régulier par résolution du conseil. L'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi de la personne salariée à l'essai sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage. La personne salariée à l'essai bénéficie de tous les avantages de la convention collective à l'exception de l'Annexe « D ». Nonobstant ce qui précède, l'Employeur fournit dès l'embauche les vêtements ou bottes ou équipements nécessaires pour la sécurité de la personne salariée. Si une fin d'emploi survient pour une période inférieure à quatre (4) mois, la personne salariée rembourse l'Employeur pour 25 % par mois de la valeur des objets fournis.

13  
AC  
se

ES  
[Signature]

- 7.03 « **Personne salariée régulière à temps partiel** » : désigne toute personne salariée embauchée qui a complété sa période d'essai prévue à la clause 7.02 et qui travaille un nombre d'heures inférieur à trente-neuf (39) heures ou trente-quatre (34) heures selon le cas et supérieur à vingt (20) heures. Cette personne salariée bénéficie, à moins de dispositions contraires, des avantages prévus à la convention au prorata de la semaine de travail. Elle est admissible au paiement des jours fériés conformément à la *Loi sur les normes du travail*. Le salaire de cette personne salariée est augmenté du pourcentage applicable selon son ancienneté en remplacement de la rémunération pour les vacances.
- 7.04 « **Personne salariée temporaire** » : désigne toute personne salariée embauchée lors d'un surcroît temporaire de travail ou pour remplacer une autre personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective avec avis de la mettre à pied ou 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 7 « Définition des catégories d'emploi », l'article 17 « Régime syndical » ainsi qu'au droit de grief et d'arbitrage dans l'application de ces deux dispositions.
- 7.05 « **Personne salariée saisonnière** » : désigne la personne salariée qui travaille de façon saisonnière. Cette personne salariée n'est assujettie qu'aux dispositions du présent article 7 « Définition des catégories d'emploi », l'horaire et la rémunération sont déterminés par l'Employeur, l'article 17 « Régime syndical » ainsi que le droit de grief et d'arbitrage dans l'application de ces quatre dispositions.
- 7.06 « **Personne salariée saisonnière régulière** » : désigne la personne salariée qui travaille à temps complet mais de façon saisonnière depuis plus de deux (2) années et qui a complété un minimum de douze (12) mois de travail. Cette personne salariée bénéficie, à moins de dispositions contraires, des avantages prévus à la convention collective au prorata de la durée de sa période d'emploi, à l'exception du régime d'assurance collective. Cette personne salariée progresse d'un échelon pour chaque tranche de mille sept cents (1 700) heures de travail accumulé, avec un maximum de deux (2) années. Cette personne salariée effectue un minimum de six (6) mois de travail par année et un maximum de neuf (9) mois par année.

La personne salariée saisonnière régulière a priorité de rappel d'une saison à l'autre par ordre d'ancienneté dans sa fonction.

- 7.07 « **Personne salariée de projets spéciaux** » : désigne dans tous les cas de projets intégrés et/ou spécifiques subventionnés par les gouvernements provincial et/ou fédéral, l'Employeur doit faire part au Syndicat de l'embauche de personnes pour de tels projets, de l'ampleur de ces travaux et du nombre de personnes salariées requises.

AC  
So MB

ES  
[Signature]

L'Employeur doit remettre une photocopie du projet au Syndicat.

Ces personnes salariées ne bénéficient pas des avantages de la convention collective.

7.08 « **Brigadier** » : désigne une personne salariée embauchée pour favoriser la sécurité des enfants à l'école. L'Employeur remet l'horaire de travail à la personne salariée brigadier au début de l'année scolaire. Le brigadier est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures par jour étant entendu que ces heures ne sont pas consécutives. La personne salariée brigadier a droit à un crédit pour les vêtements à l'Annexe « D ». La personne salariée brigadier est en congé sans rémunération à la fin de l'année scolaire et elle est rappelée au travail au début de l'année scolaire suivante. Cette personne salariée a droit aux dispositions de la convention collective au prorata de ses heures travaillées, en rapport avec l'horaire du personnel de bureau.

7.09 « **Préposé à l'écocentre** » : désigne une personne salariée embauchée pour accueillir, informer et répondre aux questions des usagers, saisir les coordonnées et les aider à se diriger. L'Employeur remet l'horaire de travail à la personne salariée préposé à l'écocentre au début de l'année. La personne salariée préposé à l'écocentre a droit à un crédit pour les vêtements à l'Annexe « D ». Cette personne salariée a droit aux dispositions de la convention collective au prorata de ses heures travaillées, en rapport avec l'horaire du personnel des travaux publics.

## ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée régulière doit d'abord compléter sa période d'essai conformément à l'article 7.02. L'ancienneté est alors établie rétroactivement à la date d'embauche.

8.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention, toute personne salariée qui s'absente du travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

8.03 La personne salariée régulière perd son ancienneté dans les cas suivants :

a) abandon volontaire de son emploi;

b) congédiement disciplinaire ou administratif;

c) retraite;

d) absence en raison d'une maladie ou accident d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois, à l'exclusion des maladies ou accidents de travail, à moins

d'un avis médical qui confirme un retour à son poste de travail dans les six (6) mois de façon progressive ou complète.

Durant le congé de maternité, le congé parental, de paternité ou d'adoption, la personne salariée accumule de l'ancienneté.

- 8.04 L'Annexe « B » constitue à la date de la signature de la convention collective, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'Employeur à cette date.
- 8.05 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher la liste d'ancienneté au mois de janvier de chaque année, partout où se rapportent des personnes salariées. Toute correction apportée par les parties et toute addition à la suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'Annexe « B ».
- 8.06 Lorsqu'une personne salariée de l'unité d'accréditation accepte un poste en dehors de l'unité, elle bénéficie d'une période d'essai de six (6) mois. Si pendant cette période de six (6) mois elle n'est pas satisfaite de son nouveau poste ou si l'Employeur n'est pas satisfait de la personne, elle pourra retourner à son ancien poste, sans préjudice à ses droits.

## **ARTICLE 9            MOUVEMENT DE PERSONNEL**

- 9.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur a le droit de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications dans une fonction existante. Le salaire devra faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 9.02 Dans tous les cas de poste vacant que l'Employeur n'abolit pas ou de création d'une nouvelle fonction régie par la convention, l'Employeur doit afficher dans les quinze (15) jours ouvrables un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables pour toutes les personnes salariées au service de l'Employeur. Les personnes salariées intéressées doivent faire part par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau de la direction générale. Si la personne salariée est absente, le Syndicat peut poser la candidature d'une personne salariée à sa place si cette dernière en a manifesté son intention au Syndicat. L'Employeur doit faire connaître sa décision dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion du conseil qui suit la fin de la période d'affichage.

À défaut d'une candidature dans le délai imparti, il sera loisible à l'Employeur d'embaucher la personne de son choix.

Une personne salariée qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits.

- 9.03 a) Dans tout cas de poste vacant, de nouvelle fonction, de rétrogradation, d'affectation temporaire, de promotion dans les cadres de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant parmi les personnes salariées qui possèdent les exigences normales du poste.
- b) Les termes «exigences normales du poste» signifient les exigences établies en relation avec l'emploi.
- c) Le candidat à qui le poste est attribué selon le paragraphe a), 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 est réintégré dans son ancien poste sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur. Si pendant cette période de trente (30) jours où la personne salariée n'est pas satisfaite de son nouveau poste, elle peut retourner à son ancien poste sans préjudice à ses droits.
- d) Le défaut de demander ou le fait de refuser un poste vacant, une promotion, une nouvelle fonction n'affecte en rien le droit de la personne salariée en ce qui concerne les dispositions des articles 9.02 et 9.03.
- 9.04 Aucune fonction existante ne peut être abolie et une nouvelle fonction créée pour couvrir à peu près la même fonction dans le but de réduire le taux d'une personne salariée.
- 9.05 Pour un poste vacant qui doit être comblé sans délai, l'Employeur peut combler ce poste immédiatement. Pendant ce temps, l'Employeur procédera à l'affichage dans un délai raisonnable.
- 9.06 La personne salariée reçoit son augmentation à compter du jour où elle accède à la nouvelle fonction.
- 9.07 En cas de désaccord sur les présents articles, la personne salariée ou le Syndicat peut soumettre un grief et référer le tout à l'arbitrage, conformément à l'article 16. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur en tout temps.

## **ARTICLE 10. HORAIRE DE TRAVAIL**

### **Horaire de travail du personnel de bureau (cols blancs)**

- 10.01 a) La durée de la semaine régulière de travail est de trente-quatre (34) heures réparties en quatre (4) jours de travail de sept heures et demie (7,5) du lundi au jeudi inclusivement et le vendredi de quatre (4) heures. La journée régulière de travail du lundi au jeudi débute à 8 h et se termine à



16 h 30 avec une interruption pour la période de repas entre 12 h et 13 h et le vendredi de 8 h à 12 h.

### **Horaire de travail des préposés à la bibliothèque**

- 10.01 b) L'Employeur prépare un horaire de travail pour les préposés à la bibliothèque et la semaine de trente-quatre (34) heures de la technicienne en documentation.

### **Horaire de travail du personnel de métier (cols bleus)**

- 10.02 La durée de la semaine régulière de travail est de trente-neuf (39) heures réparties en quatre (4) jours de travail de huit heures et demie (8,5) du lundi au jeudi inclusivement et le vendredi de cinq (5) heures. La journée régulière de travail débute à 7 h et se termine à 16 h 30 avec une interruption pour la période de repas entre 12 h et 13 h et le vendredi de 7 h à 12 h.

### **10.03 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.

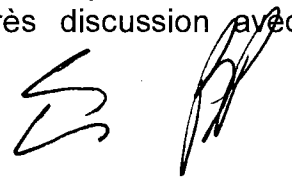
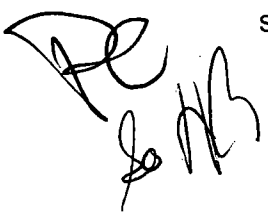
## **ARTICLE 11 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

- 11.01 Les fonctions et les taux de salaire des personnes salariées régies par la convention collective sont ceux qui apparaissent aux annexes faisant partie intégrante de la présente convention collective.

- 11.02 Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir le travail d'une fonction dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux régulier de sa fonction. Si la personne salariée est plutôt affectée à une fonction dont le taux est supérieur au sien, elle est rémunérée au taux supérieur.

- 11.03 Toute personne salariée régulière dont les capacités sont diminuées par suite d'un accident ou d'une maladie 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 reçoit le taux de salaire de la fonction en question. Selon les circonstances, les parties peuvent aussi s'entendre pour que cette personne salariée soit rémunérée à un taux autre que celui qui est prévu à la convention.

- 11.04 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 salaire 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 ajouté à l'Annexe « A ».

11.05 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 et il ne peut diminuer le taux de rémunération.

11.06 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.

11.07 La paie est déposée à l'établissement bancaire désigné par la personne salariée le jeudi avant 16 h 30. Si un jour férié survient le jeudi, la paie est déposée la veille.

11.08 Le relevé des salaires et des retenues comporte les renseignements suivants :

- nom de l'Employeur;
- nom et prénom de la personne salariée;
- date de la période de paie et date du paiement;
- nombre d'heures travaillées au taux régulier;
- nombre d'heures travaillées au taux supplémentaire;
- montant du salaire brut;
- nature et montant des déductions effectuées;
- montant du salaire net;
- nature et montant des déductions cumulées;
- les heures supplémentaires payées et les heures reprises;
- la nature et le montant des primes;
- titre de l'emploi.

11.09 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte son emploi de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son emploi.

11.10 La correction des erreurs dans la paie d'une personne salariée est effectuée à la paie qui suit la découverte de l'erreur.

### **Pompiers à temps partiel**

11.11 La nouvelle personne salariée à temps complet du groupe des cols bleus embauchée à partir de la signature de la présente convention collective

doit accepter, comme une condition d'embauche et de maintien de son emploi, d'agir comme pompier ou pompière à temps partiel à l'intérieur de la brigade des pompiers à temps partiel de la Municipalité, à moins que des raisons médicales sérieuses l'empêchent d'exercer la fonction de pompier.

11.12 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 col bleu peut s'absenter de son travail pour agir comme pompier lors d'un sinistre;
- b) pendant cette absence, la personne salariée col bleu bénéficie des avantages et bénéfices de la convention collective des pompiers;
- c) l'Employeur ne réduit la paie du col bleu que pour la durée de l'absence nécessaire à combattre un sinistre;
- d) l'absence sans traitement d'un col bleu pour combattre un sinistre n'a aucune conséquence sur les autres avantages et bénéfices auxquels le col bleu a droit dans le cadre de son emploi principal aux travaux publics.

## **ARTICLE 12 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

12.01 a) Toute personne salariée régulière dont les services sont requis pour travailler en plus des heures régulières de travail mentionnées aux articles 10.01 et 10.02, est considérée comme effectuant des heures supplémentaires et rémunéré au taux de la rémunération régulière majoré de cinquante pour cent (50 %).

b) Toutefois, la personne salariée régulière qui dans le cadre de son horaire régulier de travail n'effectue pas le nombre d'heures prévues aux articles 10.01 et 10.02, aura droit d'être payée en temps supplémentaire uniquement lorsqu'elle aura effectué une pleine semaine de travail, soit trente-quatre (34) ou trente-neuf (39) heures selon le cas.

c) Le temps supplémentaire doit être autorisé par le supérieur immédiat.

12.02 Le travail en temps supplémentaire est obligatoire quand les besoins du service le justifient, sous réserve des lois d'ordre public.

12.03 Toute personne salariée régulière à temps complet dont les services sont requis les jours de congés fériés et payés prévus à l'article 13 de la présente convention, est payée au taux de temps double pour le travail accompli en plus de la rémunération à laquelle elle a droit pour la fête. Les heures de travail effectuées le dimanche sont payées au taux de temps double.

- 12.04 Le temps supplémentaire effectué en continuité de l'horaire régulier est offert à celui qui a débuté le travail.
- 12.05 L'Employeur tente de distribuer les heures effectuées au taux du temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible, en tenant compte des heures offertes à chaque personne salariée.
- 12.06 Pour les fins du présent article, lorsque du travail sera effectué en heures supplémentaires, il sera calculé quart d'heure par quart d'heure. Toute fraction d'un quart d'heure sera considérée comme quart d'heure entier.
- 12.07 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires non planifiées pour plus de trois (3) heures consécutives après ses heures normales de travail a droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas. Par la suite, à toutes les quatre (4) heures, la personne salariée qui effectue des heures supplémentaires a droit à trente (30) minutes payées pour le repas.
- 12.08 Si l'Employeur rappelle la personne salariée de son domicile pour effectuer du travail supplémentaire, la rémunération minimale sera de trois (3) heures au taux et demi (150 %) du salaire horaire. Si la personne salariée est rappelée plus d'une fois dans cette période de trois (3) heures, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures sauf si la durée du travail excède trois (3) heures. La rémunération minimale de rappel au travail ne s'applique pas si les heures effectuées sont en continuité avec l'horaire régulier de la personne salariée, auquel cas la personne salariée est rémunérée uniquement pour les heures effectivement travaillées à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

#### 12.09 Reprise de temps

- a) La personne salariée qui effectue du temps supplémentaire peut choisir que les heures supplémentaires effectuées lui soient remises en temps, ou payées selon le taux de salaire majoré qui est applicable.

Son choix doit être exprimé au moment où elle est requise de travailler et le temps ainsi accumulé ne peut dépasser le maximum de deux (2) semaines normales de travail. Les heures excédentaires peuvent être payées ou chômées après entente entre les parties.

La personne salariée peut, par la suite, utiliser ce crédit en congé à raison d'une (1) heure minimum à la fois, avec l'autorisation de son supérieur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Toutefois, les dispositions ci-haut peuvent être réduites après entente.

- b) Au mois de décembre de chaque année, le crédit en congé de chaque personne salariée devient monnayable et l'Employeur doit rembourser la

personne salariée au taux établi au moment où le temps supplémentaire a été effectué.

12.10 Lorsqu'une personne salariée est appelée à travailler en dehors de ses heures normales de travail, il doit s'écouler une période de huit (8) heures avant le début de sa prochaine période normale de travail et ce, sans perte de rémunération.

### Service de garde

12.11 a) Au début du mois de janvier, de chaque année, chaque personne salariée régulière à temps plein des Travaux publics est inscrite sur le calendrier de garde afin d'exécuter ou de faire exécuter les travaux d'urgence.

b) Un tour de rôle par ancienneté est établi parmi les personnes salariées mentionnées à l'article 12.11 a) pour faire partie du service de garde. La personne salariée qui ne peut effectuer son service de garde tel que prévu, avise son supérieur immédiat afin qu'il puisse affecter une autre personne salariée.

Les heures de garde débutent à la fin du quart de travail de la semaine et se terminent au début du premier quart de travail de la semaine suivante.

c) Primes de garde

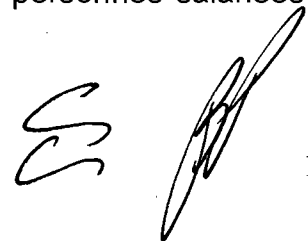
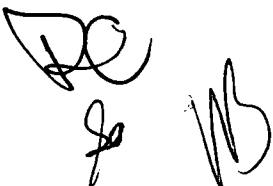
Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	Jour de semaine	Jour de fin de semaine ou férié
2020			30,00 \$	45,00 \$
2021	2,25 %	1,00 %	30,98 \$	46,46 \$
2022	2,50 %	1,00 %	32,06 \$	48,09 \$
2023	2,50 %	1,00 %	33,18 \$	49,77 \$
2024	2,75 %	1,00 %	34,43 \$	51,64 \$
2025	3,00 %	1,00 %	35,80 \$	53,70 \$

d) La personne salariée qui exécute un travail reçoit durant son service de garde la rémunération prévue aux articles 12.07 et 12.08 des présentes.

e) Si la personne salariée de garde ne peut faire le travail, la seule personne salariée rémunérée est celle qui effectue le travail.

## ARTICLE 13 CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS

13.01 Les jours suivants sont des congés fériés et payés aux personnes salariées à leur taux régulier :



Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
La fête de la Reine  
Saint-Jean-Baptiste  
La Confédération  
La fête du Travail  
L'Action de grâces  
Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

- 13.02 Lorsque les congés fériés et payés ci-haut mentionnés coïncident avec la fin de semaine, la fête est déplacée le vendredi ou le lundi.
- 13.03 Si un des congés fériés et payés ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 14, la personne salariée recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances.
- 13.04 Nonobstant l'article 13.01, la période de congé des fêtes est assumée par deux personnes salariées de garde tel que prévu à l'article 12, qui se partagent la période de congé.

Les deux (2) personnes salariées affectées reçoivent un montant forfaitaire de deux cents (200 \$) dollars chacune en plus de leur rémunération régulière. La règle d'ancienneté pour la détermination des deux (2) cols bleus s'applique par la suite, l'attribution est effectuée à tour de rôle.

Le temps travaillé est rémunéré au taux applicable prévu à l'article 12.03.

#### **ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES**

- 14.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année qui précède l'année du congé annuel.
- 14.02 Les congés annuels sont accordés 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 :
- a) si elle a moins d'une (1) année d'ancienneté, à une (1) journée par mois travaillé au complet avec un maximum de dix (10) jours ou 4 % pour les employés réguliers à temps partiel;

AC  
AB

ES



- b) si elle a une (1) année d'ancienneté, à douze (12) jours de congé annuel payés à son taux régulier de salaire ou 5 % pour les employés réguliers à temps partiel;
- c) si elle a deux (2) années d'ancienneté, à quinze (15) jours de congé annuel payés à son taux régulier de salaire ou 6 % pour les employés réguliers à temps partiel;
- d) si elle a trois (3) années d'ancienneté, à dix-sept (17) jours de congé annuel payés à son taux régulier de salaire ou 7 % pour les employés réguliers à temps partiel;
- e) si elle a cinq (5) années d'ancienneté, à vingt (20) jours de congé annuel payés à son taux régulier de salaire ou 8 % pour les employés réguliers à temps partiel;
- f) si elle a sept (7) années d'ancienneté, à vingt-deux (22) jours de congé annuel payés à son taux régulier de salaire ou 8,8 % pour les employés réguliers à temps partiel;
- g) si elle a dix (10) années d'ancienneté, à vingt-trois (23) jours de congé annuel payés à son taux régulier de salaire ou 9,2 % pour les employés réguliers à temps partiel;
- h) si elle a douze (12) années d'ancienneté, à vingt-quatre (24) jours de congé annuel payés à son taux régulier de salaire ou 9,6 % pour les employés réguliers à temps partiel;
- i) si elle a quinze (15) années d'ancienneté, à vingt-six (26) jours de congé annuel payés à son taux régulier de salaire ou 10,4 % pour les employés réguliers à temps partiel.

14.04 Le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. Pour l'année 2021, le régime de vacances qui impose la fermeture de l'hôtel de ville pendant les vacances de la construction s'applique pour la dernière fois.

Dans l'éventualité où la personne salariée de garde ne peut faire le travail, l'article 12.11 paragraphe e) s'applique.

La personne salariée qui possède un crédit de vacances accumulé inférieur à quinze (15) journées peut demander à la Municipalité une prolongation sans traitement de son congé annuel pour des raisons valables afin d'atteindre quinze (15) journées de congé.

14.05 La période de congé annuel 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. Le choix de chacune des personnes salariées pour la période des congés annuels payés doit être exprimé au bureau de la direction générale au plus tard le 1<sup>er</sup> avril. Un calendrier des périodes de congé annuel payé par ordre d'ancienneté sera affiché par l'Employeur pour l'information des personnes salariées, avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

- 14.06 La période normale de congés annuels payés des personnes salariées est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre. Cependant, une personne salariée peut prendre une partie de ses vacances en dehors de la période précitée après entente avec l'Employeur, à l'intérieur de l'année de calendrier.
- 14.07 En cas de cessation d'emploi, la personne salariée a droit compte tenu des jours de congé annuel déjà pris, à une indemnité compensatoire au prorata du temps travaillé dans la période de référence et durant l'année en cours.
- 14.08 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.
- 14.09 Le congé annuel peut être fractionné en journées si la personne salariée en fait la demande et si l'Employeur y consent.
- 14.10 La personne salariée qui au cours des années antérieures a été absente pour maladie ou maternité ou accident de travail ou tout autre congé autorisé par la convention collective ne peut en aucun cas avoir droit à une période de vacances pour l'année en cours supérieure à celle qui est établie selon l'article 14.03.
- 14.11 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 : accumulation durant le premier mois;
  - maternité : accumulation pendant la durée du congé de maternité, parental, paternité ou d'adoption;
  - mise à pied ou congé sans traitement : aucune accumulation.

## **ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 15.01 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée par écrit dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant l'infraction ou la connaissance que l'Employeur en a eue, avec copie au



Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.

15.02 L'avis disciplinaire indique la mesure disciplinaire, les motifs et les faits 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.

15.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, de se faire accompagner d'un représentant syndical.

La personne salariée peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 16 de la convention.

15.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée. Il en va de même pour un congédiement si la personne salariée est réintégrée par une sentence subséquemment ou suite à une entente entre les parties.

15.05 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.

15.06 Sur rendez-vous, une personne salariée peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'Employeur et si elle le désire, en présence d'un représentant syndical.

La personne salariée peut également obtenir une photocopie de toute pièce contenue dans son dossier conformément au Règlement établissant les frais exigibles pour la délivrance de documents adopté en vertu de la Loi.

15.07 L'Employeur accorde un congé sans solde pour la durée de la suspension du permis de conduire d'une personne salariée si elle ne peut être replacée dans une fonction n'exigeant pas un tel permis, ou si ses tâches ne peuvent être modifiées.

L'Employeur peut congédier la personne salariée si le permis de conduire de cette personne salariée est suspendu à nouveau.

## **ARTICLE 16 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

16.01 La personne salariée qui présente un grief ne doit pas être importunée par les représentants de l'Employeur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instance dans le but d'inciter une personne salariée à le retirer.

16.02 S'il est décidé qu'une personne salariée a été injustement rétrogradée, suspendue, congédiée ou autrement disciplinée, 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 Dans un premier temps, le grief patronal ou syndical est soumis par écrit à la direction générale ou au président du Syndicat selon le cas, dans les trente (30) jours ouvrables de calendrier de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.

L'Employeur doit rencontrer le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt des griefs.

16.04 La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

16.05 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 trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie ou l'expiration des trente (30) jours ouvrables de l'article 16.04 en l'absence de réponse.

16.06 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.

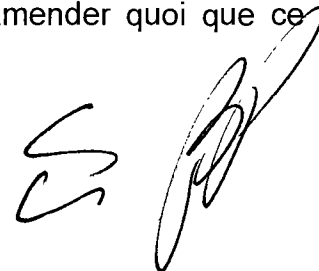
16.07 Les représentants de l'une ou l'autre des parties doivent tenter de régler un grief dans le cadre d'une rencontre du Comité des relations de travail prévu à l'article 6.02 et à l'intérieur du délai de l'article 16.04.

16.08 L'arbitre de grief est compétent pour procéder à l'audition d'un grief contestant le congédiement administratif d'une personne salariée.

16.09 Suite à la référence à l'arbitrage, les parties essaient de s'entendre sur un nom d'arbitre. À défaut d'entente, la partie qui a l'initiative du grief demande au ministre du Travail de nommer l'arbitre.

16.10 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Saint-Joseph-du-Lac.

16.11 En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.



- 16.12 Dans les cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre pourra 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, de tout traitement perdu par cette dernière ainsi que de tous ses avantages et ses droits, et accorder un montant pour tout préjudice subi.
- 16.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 16.14 L'arbitre communiquera sa décision aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition.
- 16.15 L'Employeur et le Syndicat paieront chacun cinquante pour cent (50 %) des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 16.16 Pour toute mesure disciplinaire et/ou congédiement administratif, l'Employeur devra assumer le fardeau de la preuve.
- 16.17 L'Employeur autorisera une absence sans perte de son salaire régulier pour permettre à toute personne salariée dont la présence est requise pour témoigner lors d'un arbitrage, de s'absenter pour la durée de son témoignage.

## **ARTICLE 17 RÉGIME SYNDICAL, ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE**



### **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.

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.

### **17.03 Cotisation syndicale**

L'Employeur s'engage à déduire de la première paie qui suivra l'embauche de toute personne salariée, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat, de temps à autre, et à remettre ces montants 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 entre les parties.

#### 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 pour toute absence prévue pour activités syndicales, dix (10) jours ouvrables payés et sans perte d'aucun droit prévu à la présente convention pour les personnes salariées couvertes par le présent contrat. Les jours non utilisés d'une année sont reportés à l'année suivante jusqu'à un maximum d'accumulation de 5 jours. Au-delà de 10 jours, l'Employeur pourra autoriser des absences pour les besoins en formation.





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'étude;
- f) Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.

Il est entendu que ces jours d'absence peuvent être partagés et utilisés par un maximum de trois (3) officiers ou délégués syndicaux.

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 avant la date d'absence, en complétant la formule prévue à cet effet tel qu'apparaissant à l'Annexe « F ».

Pour les absences prévues à 17.05 f), la personne salariée et/ou le Syndicat en fait la demande à la direction générale quarante-huit (48) heures avant la date d'absence, en complétant la formule prévue à cet effet, telle qu'apparaissant à l'Annexe « F ».



- 17.06 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 17.07 L'Employeur informe le Syndicat du nom et du statut des nouvelles personnes salariées comprises dans l'unité de négociation dès leur embauche.
- 17.08 Le conseiller syndical représentant le Syndicat canadien de la fonction publique a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.
- 17.09 Les séances conjointes entre les parties interviennent 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.
- 17.10 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des personnes salariées désignées comme ses représentants autorisés ou l'officier du Syndicat. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la modification.
- 17.11 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.
- 17.12 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues à la présente convention.
- 17.13 Sous réserve des dispositions et autorisations qui précèdent, les activités syndicales s'exercent toujours en dehors des heures de travail.

## **ARTICLE 18      CONGÉS SOCIAUX**

- 18.01 a) La personne salariée régulière et la personne salariée régulière à temps partiel peut bénéficier d'un congé sans diminution de salaire dans les cas suivants :

lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables consécutifs;

lors du mariage d'un enfant : le jour du mariage;

lors de la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont deux (2) avec traitement;

lors du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : trois (3) jours consécutifs;

lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur : cinq (5) jours consécutifs;

lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables.

- b) Une personne salariée doit effectivement assister aux événements ci-haut pour bénéficier des jours de congés 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 kilomètres (400) de la Municipalité, la personne salariée a droit à (1) journée supplémentaire.

18.03 Lorsque la personne salariée est appelée à agir comme juré ou témoin dans une affaire où elle n'est pas une partie intéressée, l'Employeur lui accorde un permis d'absence avec traitement pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions en incluant le processus de sélection. La personne salariée devra fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve justifiant son absence et elle doit remettre à l'Employeur les honoraires reçus du ministère de la Justice.

18.04 La personne salariée, candidate à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi électorale applicable.

18.05 Congé sans traitement pour maladie d'une personne de la famille immédiate

- a) Sur demande écrite de la personne salariée le plus rapidement possible, l'Employeur accepte de libérer la personne salariée sans traitement, pour une période maximale de douze (12) mois, pour prendre soin de son enfant, de son conjoint, de son père ou de sa mère malades.

De plus, la personne salariée peut, si elle le désire, maintenir en vigueur les différents plans d'assurance durant son absence en acquittant la part de la personne salariée et celle de l'Employeur. L'Employeur doit la réintégrer dans la fonction qu'elle occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'Employeur la replace à un poste équivalent.

La personne salariée conserve son ancienneté mais ne continue pas de l'accumuler pendant la période du congé sans traitement.

- b) La personne salariée peut réintégrer son poste avant la date prévue si elle avise par écrit l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

18.06 Nonobstant ce qui précède, la personne salariée a droit aux dix (10) journées sans traitement par année prévues à l'article 79.7 de la L.N.T.

## ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION

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

- des prestations de maternité;
- des prestations de paternité;
- des prestations parentales;
- des prestations d'adoption.

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.

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.

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 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la 16<sup>e</sup> semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement.</li> <li>- 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 semaines après la naissance de l'enfant.</li> <li>- 18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.</li> </ul>

<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.
<b>Adoption</b> (partageables entre les parents adoptants)	12 ----- 25 (12+25=37)	70 % ----- 55 %	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</p>	- 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.

					aux parents adoptants dans la province ou le pays d'origine par l'autorité compétente.	
--	--	--	--	--	--	--

b) L'Employeur ne peut rétrograder ou congédier une personne salariée ou lui refuser une promotion ou exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

19.02 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement.

19.03 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins que trois (3) semaines si le certificat médical atteste de la nécessité de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

19.04 La personne salariée peut reprendre son travail avant la date indiquée dans l'avis prévu au paragraphe 19.03. Elle doit toutefois donner un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à son employeur précisant la nouvelle date de retour au travail. L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail à l'intérieur des deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical, attestant qu'elle est apte au travail.

- 19.05 Lorsqu'il y a des dangers d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionnés par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, pour la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- 19.06 Si elle y est admissible, la personne salariée enceinte ou qui allaite son enfant a droit à toutes les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail concernant le retrait préventif.
- 19.07 La personne salariée mère ou père d'un nouveau-né, de même que la personne salariée qui adopte un enfant mineur a droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce congé peut être pris en prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 19.02.
- 19.08 La personne salariée qui a effectué plus de soixante (60) jours de travail pour la Municipalité a droit à un congé de naissance d'une durée de cinq (5) jours, dont les deux (2) premières journées seront rémunérées par l'Employeur, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse.
- 19.09 Une personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- 19.10 Le congé parental ou de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. La personne salariée qui prend le congé parental à la suite de son congé de maternité peut indiquer toutes les informations sur un seul avis.

Le délai pour donner le présent avis peut être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

La personne salariée peut reprendre son travail avant la date indiquée dans l'avis prévu au paragraphe précédent. Elle doit toutefois donner un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à son employeur précisant la nouvelle date de retour au travail.

- 19.11 Durant les congés prévus au présent article, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, son congé annuel et tous les autres avantages prévus à la présente convention collective comme si elle était au travail.

La participation de la personne salariée au régime de retraite RRFS n'est pas affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier par la personne salariée des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

19.12 À son retour, la personne salariée reprend son poste à la condition que ce dernier existe toujours. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée bénéficiera des droits et privilèges comme si elle n'avait pas quitté son poste.

Durant les congés prévus au présent article, la personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir, conformément aux dispositions du présent contrat comme si elle était au travail.

Dans le cas d'une promotion, elle se voit reconnaître tous les droits attachés à son nouveau poste selon les modalités de l'article 12. Sa période d'essai débute cependant à la date de son retour au travail.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixé dans l'avis donné à son employeur pour son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé parental est présumé avoir démissionné.


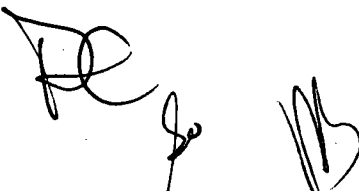
La personne salariée a le droit de s'absenter du travail durant l'équivalent de deux (2) jours pour des visites médicales liées à la grossesse au frais de l'Employeur. Ces congés peuvent être pris en demi-journées.

## **ARTICLE 20 BOURSE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

20.01 L'Employeur déclare vouloir favoriser le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer ses connaissances et/ou la qualité de son travail auprès de l'Employeur et des contribuables.

Dans cette perspective, la personne salariée peut demander au conseil municipal de suivre certains cours de perfectionnement, d'assister à des sessions intensives d'information ou de participer à des congrès spécialisés. Cette demande adressée au conseil municipal peut être accordée incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et/ou de scolarité de même que les frais de transport, le salaire, l'hébergement et les frais de repas inhérents à de telles activités.

20.02 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.



### 20.03 Cours obligatoire

Nonobstant 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 offre ces cours, en favorisant l'horaire qui correspond aux heures normales de travail de la personne salariée;
- b) payer les frais d'inscription et de scolarité.

## ARTICLE 21 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET SOUS-TRAITANCE

21.01 À la date de signature de la convention aucune personne salariée régulière ne peut être congédiée, mise à pied, ni ne subir de baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail ou l'attribution d'ouvrages à contrat.

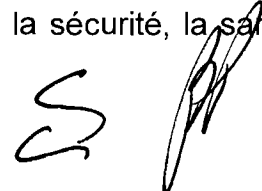
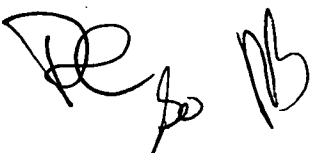
21.02 Dans l'éventualité de fusion de service de l'Employeur avec tout autre service d'une autre ville, ou de toute autre fusion avec d'autres villes ou municipalités, partielle ou complète, il est entendu que tout règlement de fusion comprend la garantie d'emploi des personnes salariées régulières au moment de ladite fusion et le respect de leur droit d'ancienneté et autres bénéfiques (assurances et fonds de pension) accumulés ainsi que toutes les autres conditions de travail des personnes salariées régulières.

21.03 Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail d'une fonction ou achète de nouveaux instruments de travail, il permet à toute personne salariée qui le désire de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, y compris la mise à jour d'un nouveau logiciel, aux frais de l'Employeur, afin qu'elle puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de l'article 20 des présentes.

## ARTICLE 22 SÉCURITÉ-SANTÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES

### 22.01 Sécurité et santé : prévention

L'Employeur convient d'utiliser les moyens nécessaires et requis par la loi pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être de ses personnes salariées. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail pouvant assurer la sécurité, la santé et le



bien-être des personnes salariées. Les personnes salariées devront se conformer 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 doit fournir 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 L'Employeur s'engage à fournir au besoin à toutes les personnes salariées les vêtements protecteurs appropriés. L'Employeur fournit aux personnes salariées régulières du service des travaux publics les vêtements de travail tel que décrit à l'Annexe « D ».

22.03 Toute personne salariée devra, dès que possible, faire rapport à son supérieur immédiat de toute déféctuosité dans l'outillage et la machinerie qu'elle utilise.

22.04 Il est toutefois entendu que les personnes salariées sont toutes responsables des vêtements fournis pourvu que l'Employeur fournisse un endroit pour les ranger en sécurité. Cependant, ces vêtements demeurent la propriété de l'Employeur. Lors d'une fin d'emploi, la personne salariée doit remettre les vêtements de sécurité et les vêtements identifiés au nom de la municipalité. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que tous les vêtements soient remis au départ.

22.05 L'Employeur conserve le privilège d'obliger les personnes salariées à porter les vêtements qu'il juge appropriés dans l'exercice de leurs fonctions pour la sécurité et la santé des personnes salariées.

#### 22.06 **Sécurité-santé**

a) Dans tous les cas, l'Employeur paie le salaire net régulier de la personne salariée lors d'une maladie ou accident de travail.

b) Lorsque le montant hebdomadaire reçu de la CNESST est moindre que le salaire net régulier de la personne salariée lors de l'accident, la personne salariée est éligible à recevoir la différence entre ces deux montants pendant toute la durée de son invalidité à long terme y compris toute majoration ultérieure de salaire prévue à la présente convention collective de travail; quant au reste, la *Loi des accidents du travail et les maladies professionnelles de la province de Québec* s'applique (chapitre 159, S.R.Q. 1964). Si la décision est défavorable à l'article 22.07, la personne salariée rembourse à l'Employeur les sommes reçues en trop.

22.07 Le salaire net ne peut en aucun cas être moindre que les indemnités versées par la CNESST.

## **ARTICLE 23 AIDE JUDICIAIRE**

23.01 L'Employeur s'engage à fournir sans frais l'assistance judiciaire aux personnes salariées poursuivies devant les tribunaux à la suite d'acte non volontaire posé dans l'exercice de leur fonction.

## **ARTICLE 24 ALLOCATION D'AUTOMOBILE**

24.01 Une allocation de dépenses par kilomètre sera remboursée à toute personne salariée qui fera usage de son véhicule personnel pour l'Employeur, à la demande de son supérieur immédiat, conformément à la politique en vigueur dans la Municipalité pour de tels remboursements pour les élus et les personnes salariées.

24.02 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur des locaux de l'Employeur, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps travaillé incluant le temps de déplacement. Elle reçoit, en plus des allocations prévues à 24.01, le remboursement de ses frais de stationnement et de repas, lesquels seront remboursés sur présentation des pièces justificatives; toutefois, quant au repas, le maximum qu'une personne salariée pourra recevoir est le suivant :

- pour le déjeuner : 15 \$
- pour le dîner : 20 \$
- pour le souper : 25 \$

## **ARTICLE 25 RÉGIME DE CRÉDIT EN JOURS DE CONGÉS PERSONNELS**

25.01 L'Employeur avance le 1<sup>er</sup> janvier de l'année, à chaque personne salariée régulière, un crédit de douze (12) jours égal à un (1) jour par mois travaillé, utilisable au cours de l'année lorsque la personne salariée veut ou doit s'absenter pour des raisons personnelles (i.e. raisons familiales, maladie, repos, etc...).

25.02 Les journées du crédit sont monnayables selon le taux en vigueur le 31 décembre de l'année en cours, la première semaine de décembre, à la condition que la personne salariée soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom left of the page.Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.

- 25.03 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.
- 25.04 Il incombe à la personne salariée qui veut s'absenter pour des raisons personnelles 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.
- 25.05 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix.
- 25.06 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 deux (2) jours ouvrables et plus. L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical lors d'absences répétées d'une durée inférieure à deux (2) jours ouvrables. Si des frais administratifs sont exigés par le bureau du médecin, la Municipalité les rembourse sur présentation des pièces justificatives.
- 25.07 Le crédit de jours de congés personnels peut être utilisé pour la maladie dans la famille immédiate.
- 25.08 Toute absence pour des raisons personnelles est payée selon la rémunération régulière.
- 25.09 Les jours de congé prévus à l'article 25.01 devront servir à combler les premiers jours de carence prévus par le régime d'assurance stipulé à l'article 26.01. Par la suite, la compagnie d'assurance versera les indemnités prévues au régime d'assurance.
- 25.10 Lors de sa démission, de son renvoi, de sa retraite ou de son décès, toute personne salariée régulière ou ses ayants droit bénéficient du solde de jours mis à sa disposition calculés à raison d'un (1) jour par mois travaillé, et ce, au dernier taux de salaire.
- 25.11 L'Employeur reconnaît que l'alcoolisme et les toxicomanies sont des maladies. Elles sont indemnisées selon le régime d'assurance en vigueur.

## **ARTICLE 26      RÉGIME D'ASSURANCE**

- 26.01 L'Employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance collective pour les personnes salariées régulières et les personnes salariées à l'essai qui ont complété 6 mois de travail. Toute modification du régime d'assurance collective

PC  
S  
B

S

B

en vigueur se fait de façon paritaire après avoir consulté l'ensemble des personnes salariées régulières de l'Employeur qui participent au régime, y compris les cadres. Le Syndicat pourra demander que les modifications du régime d'assurance collective soient l'objet de discussions dans le cadre des travaux du Comité des relations de travail prévus à l'article 6.

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

## **ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE**

27.01 L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite présentement en vigueur. Toutes les personnes salariées régulières et les personnes salariées à l'essai qui ont complété 6 mois de travail participent obligatoirement au régime de retraite en vigueur.

27.02 Le pourcentage de la contribution de la personne salariée régulière est de 7,5 % et celui de l'Employeur est établi à 7,5 % du salaire régulier.

27.03 L'Employeur administre la procédure d'adhésion et de modification du régime. De plus, l'Employeur facilite la tenue des activités d'informations des personnels syndiqué et non-syndiqué selon les dispositions du régime.

27.04 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 régulières 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).
- 2) Quel que soit le nombre de personnes salariées régulières qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque personne salariée régulière qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par la personne salariée, pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- 3) Une personne salariée régulière peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- 4) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 27.04 2). Cette remise doit être accompagnée

RE  
S

WB

S

[Signature]

d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacun.

## **ARTICLE 28      RÉTROACTIVITÉ**

28.01 La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et elle n'a aucun effet rétroactif, à l'exception du salaire et des primes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les heures payées aux personnes salariées qui sont à l'emploi de la Municipalité à la date de la signature.

Cette rétroactivité est payée dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective.

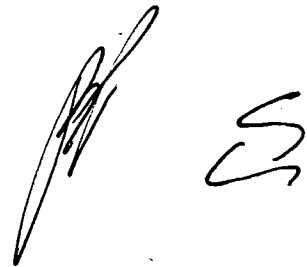
## **ARTICLE 29      ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

29.01 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 30      DURÉE DE LA CONVENTION**

30.01 La présente convention collective est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2025.

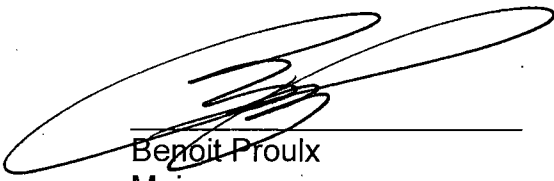
30.02 Malgré ce qui précède, la présente convention collective demeure en vigueur, jusqu'à l'adoption d'une nouvelle convention collective.



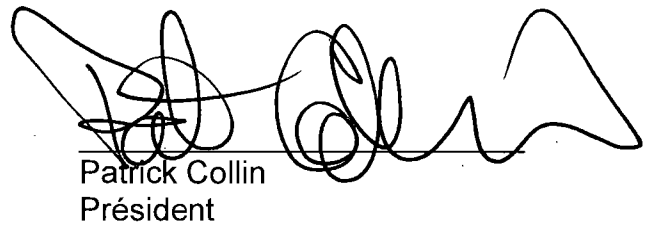
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Saint-Joseph-du-Lac, ce 14<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2021.

**MUNICIPALITÉ DE  
SAINT-JOSEPH-DU-LAC**

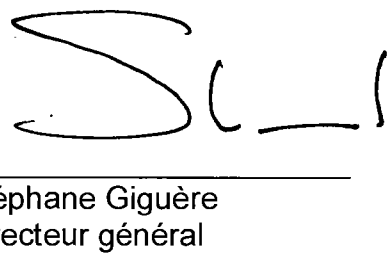
**SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 3709**



Benoît Proulx  
Maire



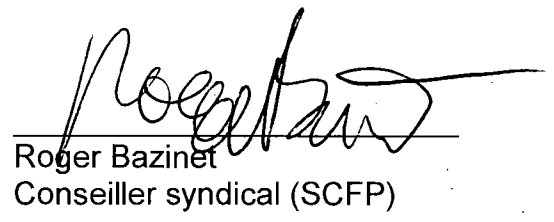
Patrick Collin  
Président



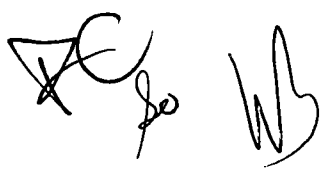
Stéphane Giguère  
Directeur général



Sophie Siméon  
Comité de négociation



Roger Bazinet  
Conseiller syndical (SCFP)



**ANNEXE «A»****LISTE DES FONCTIONS ET DES TAUX DE SALAIRE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES****Réceptionniste et adjointe à la direction générale**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	22,11 \$	23,48 \$	24,85 \$	26,23 \$	27,60 \$
2022	2,50%	1,00%	22,88 \$	24,30 \$	25,72 \$	27,14 \$	28,56 \$
2023	2,50%	1,00%	23,68 \$	25,15 \$	26,62 \$	28,09 \$	29,56 \$
2024	2,75%	1,00%	24,57 \$	26,09 \$	27,62 \$	29,15 \$	30,67 \$
2025	3,00%	1,00%	25,55 \$	27,14 \$	28,73 \$	30,31 \$	31,90 \$

**Adjointe aux travaux publics et à l'incendie**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	21,82 \$	23,16 \$	24,49 \$	25,83 \$	27,18 \$
2022	2,50%	1,00%	22,58 \$	23,97 \$	25,35 \$	26,74 \$	28,13 \$
2023	2,50%	1,00%	23,37 \$	24,81 \$	26,24 \$	27,67 \$	29,11 \$
2024	2,75%	1,00%	24,25 \$	25,74 \$	27,22 \$	28,71 \$	30,20 \$
2025	3,00%	1,00%	25,22 \$	26,77 \$	28,31 \$	29,86 \$	31,41 \$

**Adjointe administrative à l'urbanisme**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	21,82 \$	23,16 \$	24,49 \$	25,83 \$	27,18 \$
2022	2,50%	1,00%	22,58 \$	23,97 \$	25,35 \$	26,74 \$	28,13 \$
2023	2,50%	1,00%	23,37 \$	24,81 \$	26,24 \$	27,67 \$	29,11 \$
2024	2,75%	1,00%	24,25 \$	25,74 \$	27,22 \$	28,71 \$	30,20 \$
2025	3,00%	1,00%	25,22 \$	26,77 \$	28,31 \$	29,86 \$	31,41 \$

**Commis aux comptes**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	22,50 \$	23,90 \$	25,32 \$	26,72 \$	28,13 \$
2022	2,50%	1,00%	23,29 \$	24,74 \$	26,20 \$	27,66 \$	29,11 \$
2023	2,50%	1,00%	24,10 \$	25,60 \$	27,12 \$	28,62 \$	30,13 \$
2024	2,75%	1,00%	25,00 \$	26,57 \$	28,14 \$	29,70 \$	31,26 \$
2025	3,00%	1,00%	26,00 \$	27,63 \$	29,26 \$	30,89 \$	32,51 \$

**Technicienne comptable**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	25,38 \$	26,97 \$	28,56 \$	30,14 \$	31,73 \$
2022	2,50%	1,00%	26,27 \$	27,91 \$	29,56 \$	31,19 \$	32,84 \$
2023	2,50%	1,00%	27,19 \$	28,89 \$	30,59 \$	32,29 \$	33,99 \$
2024	2,75%	1,00%	28,21 \$	29,97 \$	31,74 \$	33,50 \$	35,26 \$
2025	3,00%	1,00%	29,33 \$	31,17 \$	33,01 \$	34,84 \$	36,67 \$

**Préposé aux TP 1**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	17,16 \$	18,22 \$	19,30 \$	20,37 \$	21,45 \$
2022	2,50%	1,00%	17,76 \$	18,86 \$	19,97 \$	21,08 \$	22,20 \$
2023	2,50%	1,00%	18,38 \$	19,52 \$	20,67 \$	21,82 \$	22,97 \$
2024	2,75%	1,00%	19,07 \$	20,25 \$	21,45 \$	22,64 \$	23,83 \$
2025	3,00%	1,00%	19,83 \$	21,06 \$	22,30 \$	23,55 \$	24,79 \$

**Préposé aux TP 2**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	19,69 \$	20,92 \$	22,16 \$	23,39 \$	24,61 \$
2022	2,50%	1,00%	20,38 \$	21,65 \$	22,93 \$	24,20 \$	25,48 \$
2023	2,50%	1,00%	21,09 \$	22,41 \$	23,74 \$	25,05 \$	26,37 \$
2024	2,75%	1,00%	21,88 \$	23,25 \$	24,63 \$	25,99 \$	27,36 \$
2025	3,00%	1,00%	22,76 \$	24,18 \$	25,61 \$	27,03 \$	28,45 \$

**Inspecteur en bâtiments**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	22,45 \$	23,84 \$	25,24 \$	26,65 \$	28,05 \$
2022	2,50%	1,00%	23,23 \$	24,67 \$	26,13 \$	27,58 \$	29,03 \$
2023	2,50%	1,00%	24,05 \$	25,54 \$	27,04 \$	28,55 \$	30,05 \$
2024	2,75%	1,00%	24,95 \$	26,50 \$	28,06 \$	29,62 \$	31,18 \$
2025	3,00%	1,00%	25,94 \$	27,56 \$	29,18 \$	30,80 \$	32,43 \$

AC  
WS

BS  
ES

**Technicienne en documentation**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	20,99 \$	22,22 \$	23,44 \$	24,66 \$	25,87 \$
2022	2,50%	1,00%	21,73 \$	23,00 \$	24,26 \$	25,52 \$	26,78 \$
2023	2,50%	1,00%	22,49 \$	23,80 \$	25,11 \$	26,41 \$	27,72 \$
2024	2,75%	1,00%	23,33 \$	24,69 \$	26,05 \$	27,40 \$	28,76 \$
2025	3,00%	1,00%	24,26 \$	25,68 \$	27,09 \$	28,50 \$	29,91 \$

**Préposé bibliothèque**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	17,36 \$	18,44 \$	19,52 \$	20,61 \$	21,69 \$
2022	2,50%	1,00%	17,96 \$	19,09 \$	20,21 \$	21,33 \$	22,45 \$
2023	2,50%	1,00%	18,59 \$	19,75 \$	20,92 \$	22,08 \$	23,24 \$
2024	2,75%	1,00%	19,29 \$	20,49 \$	21,70 \$	22,90 \$	24,11 \$
2025	3,00%	1,00%	20,06 \$	21,31 \$	22,57 \$	23,82 \$	25,07 \$

**Brigadier**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	14,00 \$	14,88 \$	15,75 \$	16,63 \$	17,50 \$
2022	2,50%	1,00%	14,49 \$	15,40 \$	16,30 \$	17,21 \$	18,12 \$
2023	2,50%	1,00%	15,00 \$	15,94 \$	16,87 \$	17,81 \$	18,75 \$
2024	2,75%	1,00%	15,56 \$	16,53 \$	17,51 \$	18,48 \$	19,45 \$
2025	3,00%	1,00%	16,18 \$	17,19 \$	18,21 \$	19,22 \$	20,23 \$

**Préposée à l'écocentre**

Échelon/an	Indexation	Clause de rattrapage	1	2	3	4	5
2021	2,25%	1,00%	15,49 \$	16,46 \$	17,43 \$	18,41 \$	19,39 \$
2022	2,50%	1,00%	16,03 \$	17,04 \$	18,04 \$	19,06 \$	20,07 \$
2023	2,50%	1,00%	16,59 \$	17,64 \$	18,68 \$	19,72 \$	20,77 \$
2024	2,75%	1,00%	17,21 \$	18,30 \$	19,38 \$	20,46 \$	21,55 \$
2025	3,00%	1,00%	17,90 \$	19,03 \$	20,15 \$	21,28 \$	22,41 \$

PC  
WB

PS

**ANNEXE « B »**

**LISTE D'ANCIENNETÉ ET FONCTIONS DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES**

**i) Régulières à temps complet**

NOM	DATE EMBAUCHE	OCCUPATION	Échelon
	1994-11-28	Préposé TP 1 (2021) Préposé TP 2 (à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2022)	5
	2010-12-07	Réceptionniste et adjointe à la direction générale	5
	2011-02-26	Préposé TP 1 (2021) Préposé TP 2 (à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2022)	5
	2012-07-05	Technicienne en documentation	5
	2015-12-07	Commis aux comptes	5
	2017-05-01	Technicienne comptable	5
	2017-05-01	Adjointe aux travaux publics et à l'incendie	5
	2021-07-06	Préposé TP 1	2
	2021-07-06	Préposé TP 1	2
Ancienneté et période d'essai calculées à partir de son premier jour de travail			

**ii) Régulières à temps partiel**

NOM	DATE EMBAUCHE	OCCUPATION	Échelon
	2012-02-20	Préposé TP 2	5

iii) Saisonnières régulières

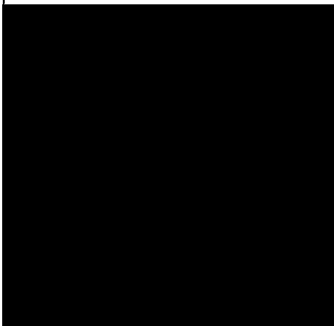
NOM	DATE EMBAUCHE	OCCUPATION	Échelon
	2019-05-08	Préposée à l'écocentre Préposée TP 1 (2021) Préposée TP 1 (à partir du 1 <sup>er</sup> jan. 2022)	3 1 2

AC  
So  
WB

PS  
ES

**ANNEXE « C »**

**LISTE DES FONCTIONS DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL À MOINS DE VINGT (20) HEURES PAR SEMAINE**

<b>NOM</b>	<b>DATE EMBAUCHE</b>	<b>OCCUPATION</b>	<b>Échelon</b>
	2010-05-06	Préposée bibliothèque	5
	2015-08-19	Brigadier	5
	2017-03-09	Brigadière	5
	2017-03-20	Brigadier	5
	2019-05-07	Préposée bibliothèque	3



## ANNEXE «D»

### VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Les vêtements suivants doivent être portés au travail selon la politique en vigueur : un pantalon d'été ou d'hiver, des chemises à manches courtes ou longues, une combinaison, des bottines ou souliers de sécurité, des mitaines ou gants, des bottes à eau d'été, des bottes en feutre, un pantalon isotherme, un coupe-vent, une veste, une ceinture, un paletot d'hiver, une salopette et un foulard.

La Municipalité choisit les couleurs et établit les exigences relatives à l'inscription du logo. Chaque personne salariée régulière du service des Travaux publics doit se présenter chez un fournisseur choisi par la Municipalité en dehors des heures de travail. Chaque personne salariée régulière peut dépenser jusqu'à un montant maximum de huit cents dollars (800 \$) par année remboursé par la Municipalité. Le brigadier, la préposée à l'écocentre et l'inspecteur en bâtiments ont droit à deux cent cinquante dollars (250 \$) par année, incluant notamment les bottes de travail.

**ANNEXE «E»**

**AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENTS POUR FINS SYNDICALES**

Par la présente, je soussigné(e), \_\_\_\_\_

Autorise la Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac, à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 3709 du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'autorise également la Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier de la section locale 3709 dudit Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.



ET J'AI SIGNÉ À Saint-Joseph-du-Lac, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour de 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne salariée(e)

\_\_\_\_\_  
TÉMOIN

\_\_\_\_\_  
ADRESSE

AC  
le WB

**ANNEXE «F»**

**ABSENCES - ACTIVITÉS SYNDICALES**

NOM DE LA PERSONNE SALARIÉE(E) : \_\_\_\_\_

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

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

DURÉE : de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

NATURE DE L'ABSENCE	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR	BANQUE	SANS SOLDE
Congrès, stages d'études, etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Comités conjoints</b> : C.B.E.	<input type="checkbox"/>		
C.R.O.	<input type="checkbox"/>		
Griefs	<input type="checkbox"/>		
Évaluation	<input type="checkbox"/>		
<b>Négociations</b> : Préparation Séances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Enquêtes</b> : Griefs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation	<input type="checkbox"/>		
<b>Arbitrage</b> : Membre du comité	<input type="checkbox"/>		
Témoin	<input type="checkbox"/>		
<b>Autres</b> (spécifiez) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEMANDÉ PAR : \_\_\_\_\_

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

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

EXPLICATIONS : \_\_\_\_\_