

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-2109

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-7723

EMPLOYEUR

MUNICIPALITÉ L'ANSE SAINT-JEAN

3, RUE DU COUVENT
L'ANSE-SAINT-JEAN QC G0V 1J0

Secteur d'activité : Secteur municipal

ASSOCIATION

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4323

2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210
JONQUIÈRE QC G7S 5T1

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210
JONQUIÈRE QC G7S 5T1

Date signature : 2023-12-11

Date dépôt : 2024-01-12

Nombre de
salariés visés : 10

Date début : 2023-12-11

Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2024-01-16
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

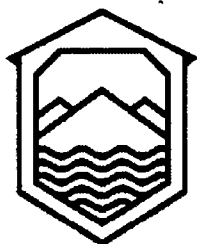
Intervenue entre :

LA MUNICIPALITÉ DE L'ANSE-SAINT-JEAN

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4323**

2023-2027



L'ANSE-SAINT-JEAN

-1838-



Syndicat canadien de
la fonction publique  **FTO**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
ARTICLE 3	DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 5	GRIEF ET ARBITRAGE	5
ARTICLE 6	MESURES DISCIPLINAIRES.....	7
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ	7
ARTICLE 8	UTILISATION D'ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 9	SALAIRES ET CLASSIFICATION	9
ARTICLE 10	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	9
ARTICLE 11	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	10
ARTICLE 12	RAPPEL AU TRAVAIL.....	10
ARTICLE 13	PRIME.....	11
ARTICLE 14	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	13
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES.....	15
ARTICLE 16	SANTÉ-SÉCURITÉ	16
ARTICLE 17	CONGÉS MALADIE	17
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX.....	17
ARTICLE 19	ASSURANCE	18
ARTICLE 20	RÉGIME DE RETRAITE DE LA MUNICIPALITÉ.....	18
ARTICLE 21	CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	18
ARTICLE 22	CONGÉ SANS SOLDE.....	19
ARTICLE 23	TRAVAIL À FORFAIT	20
ARTICLE 24	PROJETS GOUVERNEMENTAUX ET FUSION.....	20
ARTICLE 25	DURÉE.....	21
ARTICLE 26	DIVERS.....	21
ARTICLE 27	FORMATION.....	21
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ	22
ANNEXE « B »	SALAIRES.....	23
LETTRE D'ENTENTE N° 2023-01.....		24
LETTRE D'ENTENTE N° 2023-02.....		25
LETTRE D'ENTENTE N° 2023-03.....		27
LETTRE D'ENTENTE N° 2023-04.....		28

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses **salariés** représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4323, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses **salariés** visés par le certificat d'accréditation.
- 2.02 Une entente dérogeant à une disposition de la convention n'est valide que lorsque confirmée par écrit, par les parties.
- 2.03 La présente convention s'applique à tous les **salariés** régis par l'accréditation émise par le Ministère du travail en date du 30 novembre 1999 (dossier AQ-1004-7723) sous le libellé : « tous les salariés au sens du Code du travail du Québec, travaillant à la municipalité de L'Anse-Saint-Jean ».
- 2.04 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer le travail d'un **salarié** régi par la présente convention.
- 2.05 Lors de l'embauche d'un **salarié**, l'Employeur transmet au Syndicat copie du feuillet d'engagement sur lequel on retrouve entre autres, le nom, le statut du **salarié**, le titre de fonction et la durée prévisible de l'emploi.
- 2.06 L'Employeur fournit au Syndicat **par courriel**, une fois par année, en janvier, une liste d'ancienneté des **salariés**. Cette liste comprend : la date d'embauche, l'ancienneté, la fonction et le statut.
- De plus, L'Employeur fournit une liste des autres **salariés** qui ont travaillé pendant l'année avec la ou les périodes d'emploi correspondantes, leurs statuts et leurs fonctions.
- 2.07 **Abrogé**

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

- 3.01 **Employeur :**

Désigne la municipalité de L'Anse-Saint-Jean, représentée par **la direction générale**.

3.02

Syndicat :

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4323.

3.03

Salarié régulier à temps plein :

Signifie et comprend tous et seulement les **salariés** requis au fonctionnement normal des activités de l'Employeur qui ont complété la période d'essai à ce titre et qui effectue généralement une semaine normale de travail prévu à l'article 10.

3.04

Salarié régulier à temps partiel / saisonnier :

Signifie tout **salarié** requis au fonctionnement normal des activités de l'Employeur qui ne complète habituellement pas la semaine normale de travail ou dont les services sont requis une partie de l'année seulement et qui a complété la période d'essai.

3.05

Salarié temporaire :

Signifie et comprend tout **salarié** embauché pour :

- a) Remplacer un salarié régulier absent.
- b) Palier à un surcroît temporaire de travail.

Le salarié temporaire bénéficie seulement des articles suivants :

- Article 4 Régime syndical
- Article 7.03 Ancienneté
- Article 10.03 Semaine et heures de travail
- Article 11 a) Temps supplémentaire
- Article 16 Santé-Sécurité

Le salarié temporaire bénéficie également du salaire (Article 9) de la fonction pour laquelle il est embauché. Si **le salarié** temporaire est embauché pour remplacer un **salarié** régulier, il bénéficie de la semaine et heures de travail (Article 10) de ce dernier.

Les salariés temporaires recevront à chaque paie, 8 % de leur salaire pour valoir leurs avantages sociaux tels que jours fériés, congés maladie et vacances. Ils ne recevront aucun autre avantage social prévu à la présente convention.

3.06

Période d'essai :

Signifie et comprends la période de six cent quarante (640) heures de travail, suite à l'obtention d'un poste régulier.

3.07

Col blanc :

Tout **salarié** affecté à des tâches **majoritairement administratives pour l'Employeur.**

3.08

Col bleu :

Tout **salarié** affecté aux travaux d'entretien et de réalisation du réseau d'aqueduc et d'égout, aux bâtisses, à l'équipement et au matériel appartenant à la municipalité de L'Anse-Saint-Jean, à l'entretien et au déneigement des trottoirs, à l'entretien et autres travaux du même genre nécessités par les activités municipales.

3.09

Intervention à distance :

Signifie un travail de nature urgente effectué à distance par téléphone ou tout autre moyen technologique sans avoir à se déplacer sur les lieux du travail alors que le salarié est requis par son supérieur immédiat de demeurer en disponibilité. Si ce même travail demande que le salarié doive se déplacer sur les lieux du travail, ceci constitue alors un rappel au travail.

3.10

Travaux de nature urgente :

Signifie les travaux de nature à ne pouvoir être différé à la suite d'un accident (bris majeurs) ou de circonstance particulière qui survient de façon imprévue et soudaine. Pour être considérés à cet effet, les travaux doivent requérir les services du salarié en dehors de son horaire de travail régulier, soit le soir, la nuit, la fin de semaine ou lors d'un congé férié, alors que le salarié n'est pas sur les lieux de travail et que son intervention est requise dans l'immédiat.

3.11

Heures travaillées :

Le terme « heures travaillées » signifie les heures effectivement travaillées incluant les absences autorisées par la convention collective ou la LNT à l'exception des congés sans traitement.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01

Tout **salarié** membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout **salarié** qui le deviendra pendant la durée de ladite convention doit demeurer **membre** en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.

4.02

L'Employeur s'engage à déduire à toutes les paies de chaque **salarié** régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le

Syndicat et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par **dépôt bancaire**, à toutes les premières semaines de chaque mois.

- 4.03 Le Syndicat, sur autorisation préalable **de la direction générale**, a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de l'Employeur et ce dernier aménagera des tableaux à cet effet.
- 4.04 À l'occasion de toute phase de la négociation d'une convention collective, deux représentants du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement après avis à **la direction générale** de la municipalité selon la disposition du temps de l'Employeur.
- 4.05 Un membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès et des stages d'études requérant une ou des absences, est autorisé à quitter leur travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il produise à cet effet, trois (3) jours ouvrables avant son départ, une demande écrite à **la direction générale** de la municipalité.
- 4.06 Le Syndicat et tous ses membres auront droit, pour un congé précité à 4.05, **pour un total de cinq (5) jours ouvrables avec solde**, par année, lesquels sont non cumulatifs.
- 4.07 L'Employeur, sur demande expresse du Syndicat, autorise d'autres congés pour raison syndicale, avec perte de salaire **sous réserve de ne pas affecter les opérations**.
- 4.08 Le conseiller syndical se voit accorder l'entrée libre au lieu et place d'affaires de l'Employeur afin de pouvoir s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce, en tout temps **après en avoir avisé la direction générale**.
- 4.09 L'Employeur fournit gratuitement au Syndicat un local, de façon ponctuelle, dans l'un de ses édifices municipaux à la condition que la demande soit faite à **la direction générale** ou son représentant dans un délai raisonnable et selon la disponibilité des locaux.

ARTICLE 5 GRIEF ET ARBITRAGE

- 5.01 a) À l'occasion d'enquête, de dépôt ou de règlement de grief, un officier du Syndicat et le ou les plaignants peuvent s'absenter du travail sans perte de traitement.
- b) À l'occasion d'arbitrage de grief, un officier du Syndicat, le ou les plaignants et les témoins sont libérés sans perte de traitement pour l'audition de la cause.
- 5.02 Si un **salarie** ou le Syndicat estime que l'Employeur ne respecte pas la convention collective, celui-ci, seul ou accompagné d'un officier syndical, peut

soumettre un grief dans les six (6) mois de la connaissance ou de l'occurrence des faits donnant lieu à l'ouverture du grief, en le déposant à **la direction générale**.

5.03 L'Employeur rend sa décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent le dépôt du grief.

À défaut de réponse dans le délai prévu ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage.

5.04 **L'une ou l'autre** des parties peut porter le grief à l'arbitrage conformément au Code du travail du Québec dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la réception de la réponse de l'Employeur ou l'expiration du délai prévu à l'article 5.03. En cas de congédiement, le délai de référence à l'arbitrage est cependant de vingt et un (21) jours.

5.05 **Lorsque les parties l'acceptent, les délais sont suspendus, lorsqu'ils sont en discussion concernant un dossier de grief, et ce, jusqu'au moment où l'une ou l'autre des parties dépose sa position finale.**

5.06 Lorsqu'une partie aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit, sous forme d'avis qu'elle doit faire **parvenir par courriel** à l'autre partie.

5.07 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.

La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministère du Travail doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

5.08 Aucun cas ne peut être porté à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées à la procédure de grief.

5.09 L'arbitre ainsi nommé a le mandat d'entendre le grief et de rendre toute décision selon les pouvoirs conférés par le Code du Travail sans cependant modifier ou ajouter à la convention collective liant les parties.

5.10 L'arbitre rend sa décision dans les soixante (60) jours suivant l'audition du grief.

5.11 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payables à 50 % par chacune des parties.

5.12 **Partage de la preuve**

Sur demande, une partie communique à l'autre les éléments de preuve de toutes natures pertinentes au grief. Le cas échéant, les parties s'engagent à assurer la confidentialité des éléments de preuve qui incluent des renseignements personnels.

Les délais et la procédure de grief précités sont de rigueur. Mais, afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande écrite et avec le consentement écrit des parties.

ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES

6.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié entraînant une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, convoque le salarié en lui transmettant un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure, l'endroit et la nature de la contravention. Une copie de cet avis doit être transmise, par courriel, au Syndicat le jour même où le salarié le reçoit. Ces délais peuvent être moindres s'il y a entente entre les parties.

Pour toute rencontre disciplinaire, le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical.

6.02 Toute mesure disciplinaire doit être faite sous forme écrite, contenir les motifs et être transmise personnellement en présence d'un représentant du Syndicat à qui on remet également copie de la mesure imposée.

6.03 Tout **salarié** qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure du grief.

6.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'encontre d'un **salarié** après un délai supérieur à douze (12) mois. Cette mesure disciplinaire est retirée du dossier **du salarié** après douze (12) mois.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.01 Pour les fins d'application de la convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale du service à l'Employeur en années, mois et jours **tant que le lien d'emploi n'a pas été rompu.**

7.02 Le lien d'emploi est considéré rompu dans les cas suivants :

- a) Départ volontaire **ou** à la retraite **présentée par écrit avec copie au syndicat et non rétractée dans les quarante-huit heures (48 h) suivantes.**
- b) Congédiement ;
- c) Mise à pied de plus de douze (12) mois ;

- d) Si elle ou il est absent pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail et maladie professionnelle, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois, mais pouvant être prolongée à trente-six (36) mois, à la condition, dans ce cas, que **le salarié** fournisse à l'Employeur dans les trente (30) jours précédant la fin de la période de vingt-quatre (24) mois, un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle ou qu'il devrait reprendre normalement ses fonctions dans les prochains douze (12) mois avec la capacité physique et mentale pour les exécuter.
- e) Si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, alors qu'elle ou qu'il est mis à pied pour manque de travail, et qu'elle ou qu'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'une telle lettre.

7.03 Annexe « A » constitue la liste d'ancienneté de tous les **salariés** réguliers à temps plein, **salariés** réguliers à temps partiel et/ou temporaires au service de l'Employeur.

7.04 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher à un endroit en vue, au début de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties, et toute addition par suite de nouveaux embauchages, apportent automatiquement un amendement à l'Annexe « A ».

ARTICLE 8 UTILISATION D'ANCIENNETÉ

8.01 Dans tout cas de poste vacant, si l'Employeur décide de le combler, ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet, pendant dix (10) jours ouvrables et en transmettre une copie au Syndicat. Les **salariés** intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question, **au gestionnaire responsable de l'affichage**.

8.02 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit **du salarié** à une promotion ou permutation ultérieure à la suite d'affichage.

8.03 Dans tout cas de promotion ou mutation, **à l'intérieur** de l'unité de négociation, l'Employeur accorde la préférence **au salarié** qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'elle ou qu'il puisse remplir avec compétence les exigences normales du poste concerné.

8.04 Si pour une raison ou pour une autre, un **salarié** ne veut ou ne peut conserver la promotion qu'elle ou qu'il a eue, cette dernière ou ce dernier a le droit, dans un délai ne dépassant pas **quarante-cinq (45) jours travaillés**, de retourner à sa fonction antérieure. L'Employeur conserve aussi le droit de retourner dans

ce délai en tout temps, **le salarié** à sa fonction antérieure, avec tous ses droits si elle ou s'il ne peut remplir les exigences normales de la fonction.

8.05 À moins d'une entente entre les parties, un **salarié**, faisant partie de l'unité de négociations, qui est appelé à occuper au sein de l'Employeur, un emploi hors de cette unité, conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant une période de douze (12) mois. Après cette période, elle ou il perd son ancienneté au sein de l'unité de négociations.

8.06 **Abrogé**

ARTICLE 9 SALAIRES ET CLASSIFICATION

9.01 Les salaires et classifications sont ceux apparaissant à l'annexe B.

9.02 Les salaires sont versés chaque jeudi. Si le jeudi est une journée fériée, ils sont versés le jour ouvrable précédent.

9.03 Remboursement

Lorsqu'un salarié doit rembourser une somme due de plus de cent dollars (100 \$), à la suite d'application de la convention collective ou pour une autre raison, l'Employeur, le Syndicat et le salarié s'entendent sur les modalités de remboursement dans un délai de trente (30) jours. À défaut d'entente, une réduction de dix pour cent (10 %) du salaire brut est appliquée jusqu'au paiement complet. Aucun intérêt sur ces sommes ne peut être réclamé.

Toutefois, lorsqu'un salarié doit rembourser une somme due de plus de cent dollars (100 \$), à la suite d'une erreur, il doit le faire sans délai. À défaut de quoi, l'Employeur est autorisé à se rembourser à même la paie ou toute autre somme qu'il lui doit.

ARTICLE 10 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

10.01 La semaine normale de travail des cols blancs est de trente-cinq (35) heures étalées du lundi au vendredi midi et devront être travaillées du lundi au jeudi entre 7 h 30 et 17 h et le vendredi, entre 7 h 30 et 12 h. L'horaire sera établi à l'avance avec **le salarié**.

10.02 La semaine normale de travail des cols bleus est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi :

- Lundi et mardi : de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30
- Mercredi et jeudi : de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30
- Vendredi : de 7 h à 12 h

- 10.03 Une pause repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail sera accordée à chaque **salarié**.
- 10.04 Nonobstant l'horaire prévu à 10.01, les **salariés** pourront être soumis à un horaire variable, lequel nécessitera une entente entre le Syndicat et l'Employeur.
- 10.05 Les horaires sont en vigueur pour la durée des présentes et peuvent être modifiés, après entente avec la partie syndicale, avec un préavis de 10 jours ouvrables.

ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 11.01 a) Tout travail requis par le supérieur immédiat et effectué en dehors ou après l'horaire normal de travail, soit trente-cinq (35) heures pour les cols blancs, temporaires, auxiliaires et à l'essai, ou de quarante (40) heures pour les cols bleus, temporaires, auxiliaires et à l'essai, **fait en plus de la journée normale ou de la semaine normale, approuvé par un représentant de l'Employeur, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux et demi (1 ½) du salaire horaire concerné.**
- b) **Le salarié** qui le désire peut choisir d'accumuler en congé compensatoire le temps supplémentaire effectué à raison d'une heure et demie par heure travaillée. Un col bleu peut accumuler un maximum de quarante (40) heures et un col blanc peut accumuler un maximum de trente-cinq (35) heures **dans une banque fluctuante.**

Les congés se prennent après entente avec **la direction générale.**

Le salarié peut choisir de se faire payer du temps supplémentaire accumulé après avis à **la direction générale.** Dans tous les cas, le solde d'heure non pris en congé est payé **au salarié au plus tard le 31 décembre.**

ARTICLE 12 RAPPEL AU TRAVAIL

- 12.01 **Le salarié** appelé, par son supérieur immédiat alors qu'il a quitté son travail, à faire du travail supplémentaire reçoit le paiement minimum de trois (3) heures de salaire au taux du temps supplémentaire, à moins d'avoir été averti avant son départ.

Tout salarié ainsi appelé peut quitter avant la fin des trois (3) heures.

Intervention à distance

Si le salarié effectue une intervention à distance, il recevra au moins une (1) heure de salaire à son taux de temps supplémentaire. À cet effet, l'intervention à distance est réputée débiter au moment de l'appel ou l'alarme.

Toute intervention subséquente faite à distance dans l'heure de l'appel ou de l'alarme ne constitue pas pour fins du présent article une seconde intervention.

Si ce même travail demande que le salarié doive se déplacer sur les lieux du travail, ceci constitue alors un rappel au travail. À cet effet, l'appel de service est réputé débiter au moment de l'appel ou l'alarme.

ARTICLE 13 PRIME13.01 Prime de garde

La garde de fin de semaine sera assumée par l'employé à temps partiel de fin de semaine. Cet employé cumule également la responsabilité de l'ouverture et de la fermeture des portes de l'édifice municipal, le vendredi après-midi, à même son quart de travail. Si cet employé est indisponible, la responsabilité de l'ouverture et de la fermeture de porte sera déléguée à un journalier à temps complet moyennant un paiement équivalent à 4,5 heures de son salaire à taux régulier.

L'employé à temps complet conservant le camion de service durant la semaine cumulera pour cette semaine la responsabilité de l'ouverture et de la fermeture des portes. Un paiement de 4,5 heures par semaine de son salaire à taux régulier lui sera octroyé pour cette responsabilité.

Lorsque l'employé à temps partiel de fin de semaine est indisponible, une rotation sera effectuée entre les journaliers à temps complet afin d'assurer la garde la fin de semaine. À cet égard, l'article 13.02 s'appliquera. L'article 13.02 s'appliquera également pour tout employé temporaire engagé pour être de garde advenant la non-disponibilité des journaliers à temps complet.

Pour les tâches régies par la CNESST et demandant la présence de deux travailleurs sur les lieux du dégrilleur, l'employé additionnel qui devra effectuer une présence les fins de semaine sur les lieux du travail se verra accordé 1,5 heure additionnelle à temps simple. Ces heures compensent les opérations normales qui ont trait au dégrilleur. Pour toute situation sortant du cours normal des opérations, l'employé se verra accorder, en

remplacement du 1,5 heure, les heures réelles travaillées, dont un minimum de 3 heures par jour.

13.02 Prime de disponibilité

Le **salarié** désigné par l'Employeur pour demeurer disponible en dehors de son horaire normal de travail obtient une prime de cent vingt-cinq dollars (125 \$) par fin de semaine de garde, débutant le vendredi après-midi et se terminant le lundi matin. Il reçoit soixante-quinze (75) dollars lors de jours fériés tout en étant compensé par quatre (4) heures de libération le vendredi suivant cette fin de semaine de garde.

Ce salarié effectue, en supplément de la garde, les tâches suivantes :

- 1. La prise d'échantillons d'eau potable ;**
- 2. L'entretien du dégrilleur ;**
- 3. Le nettoyage des sanitaires situés dans les parcs et espaces municipaux.**

Dans la mesure du possible, l'employeur affecte les salariés au service de garde en rotation. Cette rotation devra permettre de répartir équitablement les gardes pendant les jours fériés.

Cette prime sera augmentée à :

- 150 \$ à la signature de la convention collective pour l'année 2023**
- 175 \$ à partir du 1^{er} janvier 2024**
- 200 \$ à partir du 1^{er} janvier 2026.**

13.03 Les cols blancs, qui doivent se déplacer sur le territoire et avec l'autorisation du directeur général, reçoivent le versement d'une indemnité de kilométrage. Le montant établi est celui adopté par le conseil municipal.

13.04 Les cols blancs qui occupent les fonctions de coordonnatrice des événements, des loisirs, de la culture et de la vie communautaire ainsi que de secrétaire administrative reçoivent une indemnité mensuelle permettant de rembourser la moitié du forfait cellulaire souscrit pour l'utilisation de leur cellulaire personnel, et ce, sous présentation de la facture.

Pour la secrétaire administrative, cette indemnité prendra fin lors de l'implantation d'un moyen technologique permettant de pallier à cette utilisation.

13.05 Prime de responsabilité, travaux publics

Un salarié col bleu désigné par l'Employeur obtient une prime de responsabilité. Cette prime de responsabilité équivaut à 1,50 \$ par heure

de travail et se veut fixe, en conséquence elle n'est pas sujette aux indexations salariales annuelles.

Les responsabilités additionnelles incombant au salarié bénéficiant de cette prime sont les suivantes :

- Organiser les priorités de travaux quotidiens sur le territoire de la Municipalité au sein des autres journaliers.
- Rappporter au directeur des travaux publics toute situation au sein de la Municipalité qui nécessiterait une intervention ou une réparation et participer à la planification de ces interventions.
- Faire rapport de l'avancée des travaux en lien avec la planification attendue au directeur des travaux publics.
- Est autorisé à contacter les différents fournisseurs de la Municipalité afin d'obtenir le matériel et les interventions nécessaires à la réalisation du travail des journaliers. La nature des dépenses devra toutefois avoir fait l'objet d'une autorisation écrite ou, dans le cas de bris majeurs, d'une autorisation verbale d'un supérieur avant que celles-ci ne soient engagées.
- Est autorisé à demander à d'autres journaliers d'entrer au travail pour bris majeur ou situation exceptionnelle sur autorisation verbale d'un supérieur.
- Le détenteur de la prime est autorisé à recadrer le travail de certains salariés en qui a trait à la qualité et la vitesse d'exécution de ceux-ci. Cependant, toute autre intervention de nature disciplinaire devra être gérée par un supérieur.

ARTICLE 14 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

14.01 Les jours suivants sont considérés comme étant chômés et payés au salarié à son taux de salaire régulier :

- Jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête des Patriotes
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de grâce
- Jour du Souvenir

- La veille de Noël
- Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du jour de l'An

Les cols bleus doivent observer les congés fériés selon les jours fixés déterminés par l'Employeur. Le **salarié** régulier doit observer les congés fériés, sauf s'il est rappelé au travail par son supérieur pour une urgence et que lesdits travaux ne peuvent être reportés à une date ultérieure.

Lors des congés fériés, la garde sera effectuée par le personnel désigné et celui-ci ne sera rémunéré qu'uniquement selon le tarif prévu à l'article 13.01.

Pour fin de rémunération, les salariés reçoivent le paiement d'une journée régulière de travail soit :

Pour les cols blancs

- 8 heures du lundi au jeudi
- 7 heures le vendredi

Pour les cols bleus

- 9 heures du lundi au jeudi
- 8 heures le vendredi

14.02 Afin d'établir la journée effective ou le congé férié sera pris, les parties conviennent d'un calendrier avant le 31 décembre de l'année précédente.

14.03 Si le congé survient lors d'une journée de vacances, il est mis en banque et traité comme prévu à l'article 11.01 b).

14.04 Tout salarié requis de travailler un jour chômé et payé est rémunéré au taux et demi de son salaire régulier.

14.05 Il est accordé à chaque salarié quatre (4) jours de congés mobiles par année de convention, non cumulatifs, non monnayables, qu'il pourra prendre après avis à la direction générale.

14.06 Le salarié qui a travaillé dix (10) jours dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent le congé a droit au paiement d'une journée régulière de travail comme paiement de ses jours chômés et payés, au prorata des heures travaillées dans la semaine.

14.07 La Municipalité cesse ses activités entre la fête de Noël et le jour de l'An de chaque année. Les salariés touchés par cette fermeture sont rémunérés par la municipalité.

14.08 Abrogé

- 15.01 Tout **salarié** régulier qui justifie de moins de douze (12) mois de service continu a droit à quatre pour cent (4 %) de son salaire.
- 15.02 Tout **salarié** régulier qui justifie de plus de douze (12) mois de service continu à droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées.
- 15.03** Tout **salarié** régulier qui justifie de plus de **trois (3)** ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées.
- 15.04** Tout **salarié** régulier qui justifie de plus de **neuf (9)** ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées.
- 15.05 Tout **salarié** qui justifie de plus de quinze (15) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées.
- 15.06** Tout **salarié** régulier a droit, à compter de **vingt (20) ans** de service, à une (1) journée additionnelle de vacances par année de service **jusqu'à un maximum de 7 semaines**.
- 15.07 La période de référence servant au calcul de l'indemnité de vacances s'établit du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédant la prise des vacances.
- 15.08 Abrogé**
- 15.09 Abrogé**
- 15.10 a) L'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les **salariés** et de leur ancienneté.
- b) Les vacances sont prises selon les procédures suivantes :
1. La période de prise de vacances annuelles sera divisée en deux (2) périodes. La première appelée « période estivale » s'étendra du dernier dimanche précédant la fête de la Saint-Jean-Baptiste jusqu'à la Fête du Travail. La deuxième période comprendra le reste de période de prise de vacances annuelles.
 2. Il ne pourra y avoir plus d'un (1) **salarié** à la fois en vacances, parmi un même groupe **de salariés**, à moins d'entente avec l'Employeur. Pour fins d'application de cet alinéa, les **salariés** sont divisés en deux (2) groupes :
 - 2.1 les cols blancs
 - 2.2 les cols bleus

3. Les **salariés** doivent inscrire leur choix de vacances avant le 21 mai de chaque année sur un tableau préparé à cette fin et qui doit être affiché au plus tard le 1er mai de chaque année. L'Employeur affichera une cédule définitive des vacances avant le dix (10) juin de chaque année.
4. Après ces délais, un **salarié** qui désire modifier sa cédule de vacances, pourra la relocaliser avec l'assentiment de son supérieur immédiat, avec préavis d'au moins une (1) semaine, mais ne pourra modifier la cédule existante.

ARTICLE 16 SANTÉ-SÉCURITÉ

16.01 L'Employeur fournit aux salariés sans aucun frais tous les équipements requis (autres que ceux énumérés à l'article 16.02) pour les protéger et les remplacer sur remise de l'item inutilisable par usure ou détérioration. Les équipements fournis demeurent la propriété de l'Employeur.

16.02 Comité de vêtements et d'équipement

- a) **Le comité paritaire de vêtements et d'équipement est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.**
- b) **Ce comité a pour mandat :**
 - **De dresser la liste et de recommander les équipements de protection individuels à être fournis par l'Employeur.**
 - **De dresser la liste et de recommander les vêtements de travail devant être fournis par l'Employeur.**
- c) **Les discussions doivent être menées de bonne foi dans le but d'en arriver à une recommandation commune. À défaut d'entente entre les représentants du comité sur une recommandation commune, l'Employeur tranche ;**
- d) **Ce comité se réunit au besoin, à la demande de l'une des parties.**
- e) **Toute convocation à une réunion du comité doit être faite au moins trois (3) jours à l'avance et être accompagnée d'un ordre du jour énonçant les sujets à être discutés et indiquer, s'il y a lieu, la présence et l'identité de personne-ressource.**
- f) **Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire à cause de leur présence aux réunions du comité. Une période peut être allouée avant la tenue du comité.**

g) L'Employeur rédige un compte-rendu qu'il doit faire signer par les parties. Une copie doit être fournie au Syndicat, par courriel, avant la tenue du prochain comité.

16.03 L'Employeur s'engage à respecter toutes les lois en vigueur relatives à la santé et sécurité au travail et à maintenir des lieux, méthodes et équipement de travail propres à protéger la santé et la sécurité des salariés.

ARTICLE 17 CONGÉS MALADIE

17.01 Il est accordé à chaque **salarié** régulier **huit (8)** jours de congé à être pris en cas de maladie ou obligations familiales congés personnels. Ces journées sont créditées au début de chaque année et sont non cumulatives. Le solde des jours de congé non utilisés dans l'année est monnayable à la fin de l'année budgétaire jusqu'à concurrence de cinq (5) jours et les deux (2) jours additionnels ou peuvent être accumulés et transférés dans une banque de temps jusqu'à un maximum de **trente (30)** jours.

17.02 Le salaire du salarié absent pour cause de maladie ou obligations familiales lui est payé jusqu'à concurrence du crédit non utilisé de congé maladie.

17.03 **Abrogé**

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

18.01 Tout **salarié** a droit à un congé dans les cas suivants :

- a) Son mariage : cinq (5) jours ouvrables ;
- b) Mariage d'un enfant, du père ou de la mère : le jour de l'événement.
- c) Décès du conjoint, d'un enfant **ou d'un petit-enfant** : cinq (5) jours ouvrables à compter de l'événement.
- d) Décès du père, de la mère, frère, sœur : trois (3) jours ouvrables ; belle-sœur, beau-frère, beau-père ou belle-mère, grands-parents, petits enfants : un (1) jour ouvrable à compter de l'événement.
- e) Naissance d'un enfant ou adoption légale : deux (2) jours ouvrables.
- f) pour les paragraphes c) et d), les jours de congé permis peuvent être reportés à un autre moment entendu avec **la direction générale** dans des cas hors du contrôle **du salarié** qui retarde les obsèques funèbres, telles : autopsie, inhumation retardée, décès hors de la province, etc.

- 18.02 Si l'événement se produit à plus de deux cents kilomètres (200 km) du lieu de résidence **du salarié**, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'une journée additionnelle de congé.
- 18.03 **Le salarié** appelé comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie, se voit accorder un congé sans solde pour exercer ces fonctions.

ARTICLE 19 ASSURANCE

- 19.01 **L'Employeur maintient en vigueur le régime d'assurance actuel et fournit au Syndicat copie de la police d'assurance. Les conditions qui y apparaissent font partie intégrale de la convention collective et doivent faire l'objet de discussions entre les parties avant d'y apporter quelque modification que ce soit.**
- La prime de cette police d'assurance est payable à 50/50 employeur-salarié.**
- 19.02 L'Employeur assume 100 % du coût de la prime pour **le salarié** en invalidité ou en congé maternité pour le maintien de sa couverture d'assurances.
- 19.03 **Le salarié** régulier à temps partiel (article 3.04) mis à pied peut maintenir sa couverture d'assurances relative aux médicaments et d'assurance vie en payant sa quote-part et cinquante pour cent (50 %) de celle de l'Employeur.

ARTICLE 20 RÉGIME DE RETRAITE DE LA MUNICIPALITÉ

- 20.01 L'Employeur verse au nom de chaque **salarié**, à titre de contribution/Employeur, **7,75 %** de son salaire. **Le salarié contribue au même pourcentage que l'Employeur.**

ARTICLE 21 CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX

- 21.01 **Les parties sont d'accord pour reconnaître au salarié concerné, tous les droits et privilèges tels que prévus par les normes du travail et toute autre loi régissant de tels congés.**
- <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/tableaux-des-prestations>
- 21.02 **En plus des dispositions prévues par les normes du travail et toute autre loi régissant de tels congés, la salariée a droit à :**
- a) **Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de**

maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

- b) La salariée peut s'absenter pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme. La salariée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

21.03 Congé parental — dispositions générales

- a) L'employé doit aviser son supérieur immédiat trente (30) jours ouvrables avant le début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.
- b) L'employé qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours ouvrables avant son retour.

21.04 Congé pour raisons parentales — dispositions générales

- a) L'employé continue d'accumuler tous les avantages que lui confère la convention collective (ancienneté, vacances, banques de congés – maladie, congés mobiles, assurances et autres.) :
- pendant toute la durée du congé de maternité ;
 - pendant toute la durée du congé parental ;
 - pendant toute la durée du congé de paternité.
- b) À son retour au travail, après le congé de maternité, de paternité ou parental, la Ville doit réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans le poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement et les bénéfices auxquels il a droit, comme s'il était demeuré au travail.
- c) Au retour d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental, l'employé peut prendre ses vacances non prises, après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS SOLDE

- 22.01** Tout **salarié** qui possède une ancienneté minimale de cinq (5) ans peut, si elle ou il le désire obtenir un congé sans solde d'une durée minimale de **six (6)** mois et maximale d'un (1) an.

Ce congé peut être redemandé à chaque cinq (5) ans. **L'Employeur ne peut refuser sans motifs valables.**

22.02 Ce congé doit être demandé par écrit au moins **quatre-vingt-dix (90)** jours ouvrables à l'avance **sauf lors d'une situation exceptionnelle**. L'ancienneté ne s'accumule pas pour toute sa durée. Les primes d'assurances ainsi que le fonds de pension peuvent être maintenus par **le salarié** à condition que celui-ci ou celle-ci paie la totalité des primes.

22.03 Sur avis écrit d'au moins **trente (30)** jours transmis à l'Employeur, **le salarié** peut mettre fin à son congé sans solde.

22.04 **Le salarié** qui désire retourner aux études obtient un congé spécial sans solde. La durée doit être convenue avec l'Employeur si supérieur à un (1) an. **Le salarié** peut s'entendre avec l'Employeur des possibilités de retour au travail entre le début et la fin du congé. Les dispositions prévues à l'article 22.02 s'appliquent à ce congé.

ARTICLE 23 TRAVAIL À FORFAIT

23.01 Le travail à forfait est permis par la Municipalité dans la mesure où elle ne peut entraîner de congédiement de mise à pied, de non-rappel au travail, **de baisse de salaire ou de réduction des heures** d'une personne salariée.

De plus, aucun poste vacant ne peut être aboli pour le motif prévu au paragraphe précédent.

ARTICLE 24 PROJETS GOUVERNEMENTAUX ET FUSION

24.01 Le travail effectué par l'entremise de projets gouvernementaux ne peut inclure des travaux normalement effectués par les salariés de la Municipalité si cela doit entraîner congédiement, mise à pied ou baisse de salaire ou non-rappel au travail.

L'Employeur transmet au Syndicat toute l'information pertinente à chaque fois qu'il loge une demande pour bénéficier de quelconque projet gouvernemental.

24.02 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, **le salarié** régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et **le salarié** sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville. La Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les

nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 25 DURÉE

- 25.01** La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre **2027**.
- 25.02 Cette convention demeurera en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement.
- 25.03** **Toutes les clauses à incidence monétaire convenues dans cette convention collective ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.**
- 25.04** **La rétroactivité sera payée aux salariés dans les trente (30) jours de la signature des présentes.**

ARTICLE 26 DIVERS

- 26.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

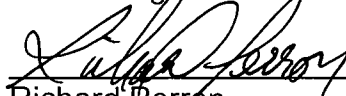
ARTICLE 27 FORMATION

- 27.01 Lors de l'implantation de nouveaux systèmes ou logiciels, l'Employeur s'engage à donner la formation nécessaire sur le temps de travail aux **salariés** concernés (Excel, Word, etc.).

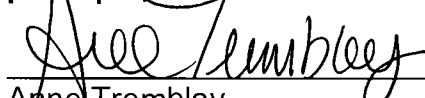
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à l'Anse-Saint-Jean cette convention collective de travail, ce 11^e jour du mois de DECEMBRE 2023.

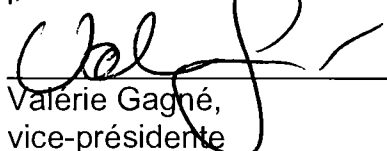
Municipalité de L'Anse-Saint-Jean


Annick Boudreault,
directrice générale


Richard Perron,
maire

**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 4323**


Anne Tremblay,
présidente


Valérie Gagné,
vice-présidente

SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS PLEIN

Nom	Date d'embauche
[REDACTED]	2012-06-18
[REDACTED]	2019-06-17
[REDACTED]	2020-06-28
[REDACTED]	2021-05-03
[REDACTED]	2021-06-07
[REDACTED]	2021-09-13
[REDACTED]	2022-01-03
[REDACTED]	2023-01-30
[REDACTED]	2023-05-08

TITRE D'EMPLOI	2023	2024	2025	2026	2027
	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Secrétaire réceptionniste	26.57 \$	27.37 \$	28.19 \$	29.04 \$	29.91 \$
Journalier	27.09 \$	27.90 \$	28.74 \$	29.60 \$	30.49 \$
Secrétaire-comptable	27.14 \$	27.95 \$	28.79 \$	29.65 \$	30.54 \$
Secrétaire administrative	27.63 \$	28.46 \$	29.31 \$	30.19 \$	31.10 \$
Adjoint travaux publics	27.65 \$	28.48 \$	29.33 \$	30.21 \$	31.12 \$
Coordonnatrice des événements, des loisirs, de la culture et de la vie communautaire	27.65 \$	28.48 \$	29.33 \$	30.21 \$	31.12 \$
Journalier spécialisé	27.65 \$	28.48 \$	29.33 \$	30.21 \$	31.12 \$
Inspecteur en bâtiment et en environnement	30.00 \$	30.90 \$	31.83 \$	32.78 \$	33.76 \$

Au moment de la mise en place de la nouvelle structure salariale, le montant consenti comme augmentation annuelle pour l'année en question sera utilisé pour l'intégration et l'Employeur assumera la différence s'il y a lieu.

Exemple : mise en place de la structure en 2025. Si l'intégration représente 4 %, l'Employeur assumera le 1 % supplémentaire. Si cela représente 2 %, l'augmentation totale demeurera 3 %.

Pour les 5 années de la convention, si l'IPC termine à plus de 5 %, l'Employeur remettra un montant forfaitaire de 1 % aux salariés.

LETTRE D'ENTENTE N° 2023-01

ENTRE :

LA MUNICIPALITÉ DE L'ANSE-SAINT-JEAN

(ci-après nommée la « Municipalité »)

ET :

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4323**

(ci-après nommée le « Syndicat »)

OBJET :

TÉLÉTRAVAIL

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties pour renouveler la convention collective ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur d'implanter une politique de télétravail ;

CONSIDÉRANT l'expérimentation du télétravail pendant la pandémie COVID19 ;

CONSIDÉRANT le souhait de la municipalité de continuer à offrir ce privilège à certains de ses salariés lorsque possible ;

CONSIDÉRANT que le télétravail est un phénomène nouveau et évolutif.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;
- 2- Dans la première année suivant la signature de la convention collective l'Employeur mettra en place une politique de télétravail conformément à la convention collective ;
- 3- Celle-ci sera présentée à l'exécutif du syndicat avant son adoption par le conseil et par la suite aux salariés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à L'ANSE-SAINT-JEAN ce, 11^e jour du mois DECEMBRE 2023.


RICHARD PERRON,
maire


ANNE TREMBLAY,
présidente


ANNICK BOUDREAUULT,
directrice générale


VALÉRIE GAGNÉ,
vice-présidente

LETTRE D'ENTENTE N° 2023-02

ENTRE : LA MUNICIPALITÉ DE L'ANSE-SAINT-JEAN

(ci-après nommée la « Municipalité »)

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4323

(ci-après nommée le « Syndicat »)

OBJET : RÉGIME DE RETRAITE DES PERSONNES SALARIÉES

CONSIDÉRANT la période de négociations survenue pour le renouvellement de la convention collective échu depuis le 31 décembre 2022 ;

CONSIDÉRANT que les parties en sont venues à une entente de principe le 16 août 2023 ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de tenter d'améliorer le régime de retraite de la municipalité de la Ville de l'Anse-St-Jean.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

- 1- L'Employeur accepte que les salariés participent à une rencontre d'informations du régime de retraite à financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) qui sera organisée par le SCLFP.
- 2- Cette rencontre se tiendra durant les heures régulières de travail en fin de journée et sans perte de salaire aux participants, dans les douze (12) mois suivant la signature de la présente.
- 3- Par la suite, si les salariés sont d'accord pour y participer, le régime de retraite de la municipalité établi à l'article 20 de la convention collective en vigueur sera remplacé par l'instauration du régime de retraite à financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ) à des conditions à être convenues entre les parties.
- 4- L'Employeur accepte de libérer avec solde deux représentants syndicaux pour assister aux différentes rencontres nécessaires à la mise en place du RRFS-FTQ.
- 5- La présente lettre d'entente prend effet à la date de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à L'ANSE-SAINT-JEAN ce, 11^e jour
du mois DECEMBRE 2023.


RICHARD PERRON,
maire


ANNE TREMBLAY,
présidente


ANNICK BOUDREAU,
directrice générale


VALÉRIE GAGNÉ,
vice-présidente

LETTRE D'ENTENTE N° 2023-03

ENTRE :

LA MUNICIPALITÉ DE L'ANSE-SAINT-JEAN

(ci-après nommée la « Municipalité »)

ET :

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4323**

(ci-après nommée le « Syndicat »)

OBJET :

**SALAIRE INSPECTEUR EN BÂTIMENT ET EN
ENVIRONNEMENT**

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties pour renouveler la convention collective ;

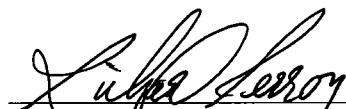
CONSIDÉRANT les discussions entre les parties concernant l'évaluation des fonctions à l'aide du plan du SCFP et implantation d'une nouvelle structure de salaire ;

CONSIDÉRANT la volonté du conseil lors de l'embauche de Mme [REDACTED] au poste d'inspecteur en bâtiment et en environnement concernant l'évaluation et l'ajustement du salaire.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

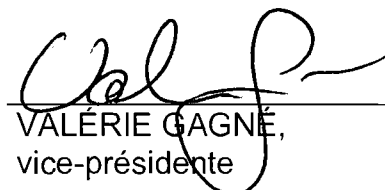
- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;
- 2- Le poste d'inspecteur en bâtiment fera l'objet :
 - a) D'un rattrapage salarial au taux de 28,50 \$/heure, rétroactif de l'embauche de Mme [REDACTED] jusqu'au 31 décembre 2022 ;
 - b) D'une augmentation salariale au taux de 30,00 \$/heure rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à L'ANSE-SAINT-JEAN ce, 11^e jour du mois DECEMBRE 2023.


RICHARD PERRON,
maire


ANNE TREMBLAY,
présidente


ANNICK BOUDREAUULT,
directrice générale


VALÉRIE GAGNÉ,
vice-présidente

LETTRE D'ENTENTE N° 2023-04

ENTRE :

LA MUNICIPALITÉ DE L'ANSE-SAINT-JEAN

(ci-après nommée la « Municipalité »)

ET :

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4323**

(ci-après nommée le « Syndicat »)

OBJET :

**ÉVALUATION DES FONCTIONS À L'AIDE DU PLAN DU
SCFP ET IMPLANTATION D'UNE NOUVELLE STRUCTURE
DE SALAIRE**

CONSIDÉRANT

que les parties ont convenu de réaliser conjointement une démarche afin d'implanter le plan d'évaluation des emplois et d'exécuter un exercice d'équité interne ;

CONSIDÉRANT

que cet outil est basé sur les principes d'équité salariale et d'équité interne et constitue un outil permettant la gestion et l'administration des emplois.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Que la démarche permettra la mise en place d'une nouvelle structure salariale et qu'au moment de sa mise en place, le montant consenti comme augmentation annuelle pour l'année en question sera utilisé pour l'intégration et l'employeur assumera la différence s'il y a lieu.

Les parties conviennent également que cette démarche facilitera l'évaluation du maintien de l'équité salariale tel que prévu à la Loi sur l'équité salariale.

Composition et libération du comité conjoint

Dans le but d'atteindre les objectifs prévus ci-haut, un comité conjoint d'évaluation des emplois sera mis sur pied. Il sera formé de 2 personnes représentant l'employeur et 2 personnes représentant le syndicat ainsi que d'une personne ressource représentant chacune des parties.

Les membres syndicaux du comité conjoint d'évaluation des emplois sont libérés sans perte de salaire, pendant la formation requise à l'exercice et durant la durée des travaux requis pour la réalisation de l'implantation d'une nouvelle structure de salaire. Ceux-ci continueront de bénéficier de tous les avantages prévus à la convention collective.

Le mandat du comité conjoint est :

- 1) De procéder à l'évaluation des emplois ;
- 2) de déterminer la prédominance sexuelle des emplois créés ou modifiés depuis la fin du Programme d'équité salariale ainsi que ceux sans prédominance (mixtes) ;
- 3) d'analyser, de discuter tout ce qui a trait au contenu des descriptions d'emplois, l'évaluation de ces dernières ainsi que l'assignation des titulaires de poste sur chacune des descriptions d'emplois paraphées ;
- 4) de proposer l'implantation d'une nouvelle structure de rémunération respectant à la fois, les résultats de l'équité salariale, l'équité interne et les objectifs du maintien de l'équité salariale.

Généralités


Les parties conviennent de ce qui suit :

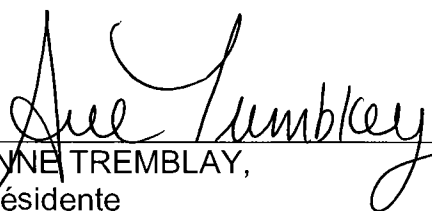
- 1) L'exercice d'équité interne devra être terminé au plus tard 18 mois après la signature de la présente convention collective de travail.
- 2) L'ensemble des modalités de l'implantation seront discutés par et à l'intérieur du comité.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à L'ANSE-SAINT-JEAN ce, 11^e jour du mois DECEMBRE 2023.


RICHARD PERRON,

maire


ANNICK BOUDREAU,
directrice générale


ANNE TREMBLAY,
présidente


VALÉRIE GAGNÉ,
vice-présidente