

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-2021-9203

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-1963

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-UBALDE 427-B BOULEVARD CHABOT G0A 4L0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4460 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2022-08-29	Nombre de salariés visés : 9	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2022-10-06		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2022-10-18
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
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

50171/22.1009

entre

La municipalité de Saint-Ubalde
(ci-après appelée « l'Employeur »)

et

**Le Syndicat canadien
de la fonction publique**
Section locale 4460
(ci-après appelé « le Syndicat »)

**Période du 1^{er} janvier 2023
au 31 décembre 2027**

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DES DROITS	4
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6	RETENUE SYNDICALE.....	7
ARTICLE 7	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	7
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	9
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION.....	11
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI	12
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	12
ARTICLE 13	ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES	14
ARTICLE 15	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 16	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS	17
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES	18
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX	20
ARTICLE 20	DROITS PARENTAUX.....	21
ARTICLE 21	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC.....	25
ARTICLE 22	RETRAITE PROGRESSIVE	25
ARTICLE 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT	25
ARTICLE 24	SALAIRES.....	26
ARTICLE 25	PRIMES.....	27
ARTICLE 26	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT	28

ARTICLE 27	AUTOMOBILE.....	28
ARTICLE 28	VÊTEMENTS ET OUTILS.....	28
ARTICLE 29	CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE.....	28
ARTICLE 30	PROTECTION JUDICIAIRE.....	29
ARTICLE 31	PERFECTIONNEMENT.....	29
ARTICLE 32	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	29
ARTICLE 33	MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	30
ARTICLE 34	ASSURANCE SALAIRE, MALADIE, VIE.....	30
ARTICLE 35	RÉGIME DE RETRAITE.....	31
ARTICLE 36	FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE.....	32
ARTICLE 37	DURÉE DE LA CONVENTION.....	32
ANNEXE « A »	(Articles 3.03 et 24) CLASSIFICATION ET SALAIRES.....	34
ANNEXE « B »	(Article 11) LISTE DES SALARIÉS ET LEUR ÉCHELON.....	36
ANNEXE « C »	(ARTICLE 28) VÊTEMENTS ET OUTILS.....	37
ANNEXE « D »	(Article 36.02) IDENTIFICATION DES EMPLOYÉS EN FONCTION DES CLASSIFICATIONS DE L'ANNEXE « A ».....	38
LETTRE D'ENTENTE N° 1	CONCERNANT LE REGROUPEMENT DES POSTES DE CONCIERGE.....	39
LETTRE D'ENTENTE N° 2	CONCERNANT LA PRIME DE DISPONIBILITÉ POUR L'URGENCE VOIRIE.....	41

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 **Ancienneté**
Durée totale de l'emploi d'un salarié, exprimée en années, en mois et en jours depuis son embauche.
- 4.02 **Année**
La période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.
- 4.03 **Conjoint** : les personnes
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.04 **Convention**
La présente convention collective de travail.
- 4.05 **Employeur**
La municipalité de Saint-Ubalde.
- 4.06 **Grief**
Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 4.07 **Liste de rappel**
Liste des salariés qui ont été mis à pied. L'Employeur fournit au Syndicat la liste de rappel le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre de chaque année.
- 4.08 **Mésentente**
Tout désaccord autre qu'un grief.
- 4.09 **Mise à pied**
L'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.
- 4.10 **Période d'essai à l'embauche**
La période d'essai d'un salarié manuel est de mille quarante (1 040) heures et de neuf cent dix (910) heures pour le salarié de bureau dans une période de douze (12) mois.
- 4.11 **Période d'essai**
Durée pendant laquelle un salarié, qui occupe un poste obtenu par affichage, n'a pas encore été confirmé dans ce poste.
- 4.12 **Poste**
L'ensemble des tâches assignées à un salarié.

- 4.13 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire**
Poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- vacances
 - jours fériés
 - congés parentaux
 - maladie ou accident
 - activités syndicales
 - congés pour études
 - congés spéciaux
 - congés sans solde
 - périodes d'essai
 - mesures disciplinaires
- 4.14 **Poste vacant**
Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.15 **Promotion**
Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.16 **Rétrogradation**
Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est inférieur.
- 4.17 **Salarié**
Un salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4460.
- 4.18 **Salarié à temps complet**
Un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine normale de travail prévue aux articles 15.01 et 15.03.
- 4.19 **Salarié à temps partiel**
Un salarié occupant un poste comportant moins d'heures normales que le nombre prévu aux articles 15.01 et 15.03. Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention au prorata des heures travaillées. Le fait pour ce salarié de travailler, occasionnellement ou de façon saisonnière, la pleine semaine normale de travail ne modifie pas son statut de salarié à temps partiel.
- 4.20 **Salarié saisonnier**
Un salarié occupant un poste pour une période de moins de quarante (40) semaines, mais de façon récurrente ou qui est prévu de façon récurrente. Le salarié saisonnier bénéficie des avantages prévus à la convention collective, à l'exception des dispositions prévues à l'article 18.01 qui, elles, sont calculées au prorata des heures travaillées selon les dispositions du même article.
- 4.21 **Salarié régulier**
Un salarié qui a complété sa période d'essai, conformément à la clause 4.10; il est alors nommé comme tel par le conseil municipal.

4.22 **Salarié auxiliaire**
Un salarié embauché pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail. Le salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, congés spéciaux et congés de maladie, pour lesquels il reçoit une majoration de huit pour cent (8 %) à chaque paie.

4.23 **Supérieur immédiat**
La personne non régie par la convention de qui le salarié prend régulièrement des directives de travail; cette personne constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat comme condition au maintien de leur emploi.

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauche. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

5.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE

6.01 Pour chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié un montant égal à la cotisation normale du Syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie conforme est transmise à l'Employeur.

6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent, avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, le salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun.

ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

7.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

7.02 a) Dans ses relations avec ses salariés, l'Employeur agit par son directeur général.
b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

c) L'Employeur transmet copie au Syndicat des procès-verbaux du conseil municipal qui traitent des conditions de travail des salariés visés par la convention.

7.03 Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical.

L'Employeur fournira au Syndicat deux (2) tableaux d'affichage. L'un sera installé à l'aréna et l'autre, au garage municipal. L'Employeur bénéficie également de la moitié de ces tableaux d'affichage pour transmettre des communiqués aux salariés.

7.04 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat, avec ceux de l'Employeur.

7.05 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (temps complet ou temps partiel), la date de son embauche et son ancienneté.

7.06 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement, dans les quinze (15) jours d'un tel changement.

7.07 **Non-discrimination et harcèlement**

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).

Par conséquent, il est de la responsabilité du salarié de prendre connaissance de la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* adoptée par l'Employeur pour assurer de saines relations de travail.

L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

ARTICLE 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Le représentant du Syndicat ou l'officier syndical peut, durant les heures de travail et sans perte de traitement, accompagner un employé lors d'une convocation par l'Employeur ayant trait à la convention collective ou à toute mésentente concernant les conditions de travail prévues ou non à la convention, ou lors de la présentation ou discussion d'un grief avec les représentants de l'Employeur.

8.02 a) Tout membre du Syndicat peut, s'il était inscrit à l'horaire pour travailler, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par le Syndicat canadien de la fonction publique. Il est autorisé à quitter son travail, à la condition qu'il produise au directeur général, sept (7) jours avant son départ, un avis à cet effet du président ou du secrétaire du Syndicat.

Tout membre du Syndicat peut également obtenir un permis d'absence sans perte d'avantages afin de voir aux affaires courantes du Syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent. La demande doit être faite, si possible, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance au directeur général. De telles absences, lorsqu'accordées, le sont pour une durée minimale d'une demi-journée.

Le présent article s'applique à un (1) membre du Syndicat à la fois.

b) Le nombre maximal de journées payées en vertu du présent article est de cinq (5) jours ouvrables par année. D'autres jours ouvrables supplémentaires sont accordés pour de telles absences, pour lesquels l'Employeur maintient le traitement des salaires, et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les avantages sociaux. Ces journées sont fractionnables en heures.

Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

8.03 Les demandes prévues à l'article 8.02 devront contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations à moins d'entente entre les parties. L'Employeur, pour des raisons urgentes et valables, peut refuser la ou les demandes d'absence en vertu de l'article 8.02.

8.04 À l'occasion d'un arbitrage, une audition devant le Commissaire du travail ou le Tribunal administratif du travail, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés avec traitement pour le temps requis pour l'exercice de leur témoignage.

8.05 L'Employeur accorde aux membres du comité de négociation, deux (2) membres, un congé avec traitement pour participer aux séances de négociation, de conciliation de la convention collective et à celles portant sur les services essentiels. Un tel congé est accordé pour une durée minimale d'une demi-journée.

De plus, aux fins du travail de préparation du comité précité, l'Employeur accorde aux membres de ce comité, pour chacune des rencontres prévues dans le paragraphe précédent, un congé avec traitement d'une demi-journée. Ces périodes sont payées par l'Employeur.

- 8.06 UN COMITÉ PERMANENT DE RELATIONS DE TRAVAIL est formé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité a pour objectif d'établir un mécanisme permanent de communication, de discussion et de consultation entre les parties. Les réunions de ce comité peuvent porter sur l'application de la présente convention collective ou sur tout autre sujet d'intérêt commun relatif aux conditions de travail. Les réunions ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties, à une date fixée d'un commun accord. Un ordre du jour est dressé par la partie fixant la rencontre, et un procès-verbal est dressé à la suite de chaque réunion. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne aucune perte de salaire et d'avantages.
- 8.07 UN COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE est formé d'au plus deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité a pour but de s'assurer du maintien de l'équité salariale et de la *politique de rémunération* au sein de l'Employeur. Les réunions ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties, à une date fixée d'un commun accord. Un ordre du jour est dressé par la partie fixant la rencontre, et un procès-verbal est dressé à la suite de chaque réunion. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne aucune perte de salaire et d'avantages.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période d'essai ; une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche du salarié.
- 9.02 Un salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures contenues dans son horaire hebdomadaire de travail, par rapport aux heures normales de travail prévues à l'article 15.
- 9.03 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) absence pour maladie ou accident, n'excédant pas douze (12) mois ;
 - b) absence par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle survenu au service de l'Employeur, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ;
 - c) congé de maternité et sa prolongation légale, pour une période maximale de douze (12) mois.
- 9.04 Un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois;
 - b) absence pour maladie ou accident, jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe a) de l'article 9.03;

- c) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu au sous-paragraphe b) de l'article 9.03;
- d) absence en prolongation d'un congé de maternité, comme prévu à l'article 9.03 c).

9.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire du travail ou lors de sa retraite;
- b) renvoi justifié;
- c) mise à pied pour plus de dix-huit (18) mois;
- d) absence pour maladie ou accident pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois;
- e) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle pour une période supérieure à trente-six (36) mois;
- f) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la signification, par courrier recommandé, à la personne, d'un avis de rappel au travail.

9.06 **Mise à pied et rappel au travail**

Dans le cas de mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté est en premier lieu mis à pied. Dans le cas de rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté, apte à satisfaire aux exigences normales de la tâche, est en premier lieu rappelé au travail.

ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

- 10.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché durant une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.
- 10.02 N'est pas considéré comme poste devant être affiché au sens du présent article un poste dépourvu temporairement de son titulaire, comme défini à l'article 4.13.
- 10.03 Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au directeur général, avec copie au Syndicat.
- 10.04 L'avis d'affichage contient, entre autres :
 - a) le titre;
 - b) le salaire;
 - c) le service;
 - d) la période d'affichage;
 - e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
 - f) les exigences du poste;
 - g) description sommaire de la fonction selon la convention collective.

- 10.05 Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.
- 10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration, s'il est en mesure d'établir que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.
- Le salarié qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 10.07 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01 Les salariés réguliers à la signature de la convention, listés à l'annexe « B », ne peuvent pas être renvoyés, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail, par manque de travail découlant directement de la volonté de l'Employeur ou par suite de l'attribution d'ouvrage à forfait.
- 11.02 Lorsque l'Employeur crée un poste ou lorsque l'Employeur achète de nouveaux instruments de travail, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements, après entente avec l'Employeur, peut bénéficier de la formation requise avec solde, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.
- En outre, l'Employeur, tenant compte des facteurs mentionnés précédemment, s'engage à rappeler au travail et à embaucher de préférence des employés temporaires ayant la compétence pour la fonction à pourvoir, pourvu que les services de l'Employeur requièrent de la main-d'œuvre.
- 11.03 L'Employeur doit avoir à son emploi quatre (4) journaliers. Ces journaliers peuvent être affectés au Service des travaux publics ou au Service des loisirs (aréna).
- L'Employeur doit avoir un minimum de trois (3) salariés parmi ses employés de bureau.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 12.02 Un représentant autorisé du Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 12.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-dessous.

a) Première étape

Le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les trente (30) jours civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Le directeur général, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est soumis au conseil municipal, et ce, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration du délai dans lequel telle décision aurait dû être rendue.

Le conseil municipal rend sa décision au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance ordinaire tenue après la soumission du grief, conformément à l'alinéa précédent.

La décision est transmise au salarié et au Syndicat.

c) Troisième étape

Si la décision du conseil municipal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions prévues à l'article 13.

- 12.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un (1) représentant du Syndicat peut, accompagné du plaignant, si ce dernier le désire, rencontrer le directeur général afin d'étudier le grief et tenter de le régler.
- 12.05 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 12.06 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.
- 12.07 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit, signé par le directeur général de l'Employeur et le président du Syndicat.
- 12.08 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage, dans les cent vingt (120) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article.

Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.

13.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.

13.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation financière, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'article 100.12 c) du *Code du travail* s'ajoute au montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

Dans un tel cas, l'Employeur doit verser ce montant au salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

- a) rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine compensation financière;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation financière des dommages auxquels un salarié régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation financière que le salarié a pu recevoir entre-temps.

13.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les trente (30) jours de la date à laquelle le grief lui a été transmis et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivant la date de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

13.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) par le Syndicat.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance du fait donnant ouverture à la sanction, en fournissant, par écrit, au salarié et au Syndicat, les raisons et les faits motivant la mesure disciplinaire. Une rencontre doit être tenue en présence du Syndicat en cas de suspension ou de congédiement afin que le salarié puisse se faire entendre.

Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire et à moins de circonstances graves, l'Employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :

1. Avertissement verbal;
2. Avertissement écrit;
3. Suspension avec solde ou sans solde;
4. Congédiement.

14.02 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, durant les heures normales de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence du directeur général.

Seuls les documents dont le salarié a pris connaissance à cette date pourront lui être opposés en preuve lors d'un arbitrage.

14.03 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure normale de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

14.04 Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut pas, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire, sauf dans les cas d'offenses similaires, auquel cas le délai est porté à vingt-quatre (24) mois.

14.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

15.01 a) Salariés travaux publics

La semaine normale de travail des salariés manuels est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00.

Le salarié bénéficie de deux (2) jours de congé consécutifs, soit le samedi et le dimanche.

b) Loisirs

La semaine normale de travail pour les salariés affectés aux loisirs est de quarante (40) heures par semaine sur une période de sept (7) jours avec, au moins, deux (2) jours de congés consécutifs.

Ces deux jours de congés doivent être respectés même si l'employé combine deux horaires différents. Il doit également avoir un minimum de huit (8) heures de repos journalier.

Cet horaire doit être transmis à l'employé au moins une semaine à l'avance. Pendant la semaine en cours, des changements peuvent être effectués lors d'imprévu ou d'urgence.

La journée normale de travail d'un salarié ne peut pas être de plus de dix (10) heures.

Été : pour la période de la seconde semaine d'avril, au début de la nouvelle saison, l'horaire des salariés affectés à l'aréna et au secteur loisirs est celui appliqué au Service des travaux publics.

La journée normale de travail ne peut pas être de plus de dix (10) heures.

Cette disposition ne s'applique pas au salarié embauché comme manœuvre loisirs.

15.02 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail.

15.03 **Salarié(e)s de bureau**

La semaine normale de travail des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30.

Si les employés désirent terminer à midi le vendredi, l'horaire sera du lundi au jeudi de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 45 et le vendredi de 8 h 00 à 12 h 00.

Les employés peuvent débiter plus tôt, terminer plus tard ou prendre trente (30) minutes sur la période de dîner au lieu d'une (1) heure pour terminer plus tôt un jour de semaine au besoin.

15.04 L'Employeur peut, à la demande d'un salarié, permettre que les tâches soient effectuées en télétravail quand les circonstances se prêtent, le tout étant assujéti aux dispositions de la *Politique de télétravail* adoptée par l'Employeur établit dans le but de concilier travail-famille.

ARTICLE 16 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 a) Tout salarié, qui est requis de travailler en plus de sa journée normale ou en dehors des heures de travail normales précitées, sera rémunéré au taux et demi (150 %) pour ces heures supplémentaires si elles ont été approuvées préalablement par le supérieur immédiat.

Pour le déneigement seulement, les heures supplémentaires seront effectives après quarante (40) heures de travail hebdomadaire. Une fois les quarante (40) heures effectuées dans une semaine, l'employé qui est requis de travailler, sera considéré faire des heures supplémentaires.

b) Les heures supplémentaires effectuées pourront être converties en temps au taux des heures supplémentaires applicable et accumulées dans une banque d'accumulation jusqu'à un maximum de (10) jours. Les heures ainsi accumulées devront être reprises en temps au plus tard au cours de l'année qui suit, et ce, après entente entre le salarié et l'Employeur.

16.02 Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base facultative. Elles sont réparties le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés, de l'unité de travail concernée, qui exécutent habituellement le travail pour lequel des heures supplémentaires sont requises.

En cas d'urgence, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification concernée ne peut pas refuser d'exécuter des heures supplémentaires.

L'Employeur tient à jour les heures supplémentaires faites ou refusées. Une copie de cette mise à jour est affichée chaque mois.

16.03 Rappel au travail

1) Un salarié avisé durant ses heures normales de travail qu'il doit revenir pour effectuer des heures supplémentaires a droit d'être payé pour les heures effectuées, au taux des heures supplémentaires applicable.

2) Un salarié rappelé en dehors de ses heures normales de travail a droit à un minimum de trois (3) heures au taux des heures supplémentaires applicable. Ce minimum ne s'applique pas si ces heures supplémentaires suivent ou précèdent ses heures normales de travail. Le salarié est alors tenu d'effectuer tout autre travail urgent que puisse lui assigner l'Employeur.

16.04 a) Le salarié qui effectue deux (2) heures supplémentaires ou plus en continuité de sa journée normale de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes. Cependant, s'il est prévu que la durée des heures supplémentaires puisse être de plus de deux (2) heures, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

b) Toutes les trois (3) heures de travail subséquentes, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux des heures supplémentaires qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième heure supplémentaire.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 Les salariés bénéficient chaque année des jours fériés et payés suivants :

- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la Journée nationale des patriotes
- la fête nationale du Québec
- la fête nationale du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- la veille de Noël
- Noël
- le lendemain de Noël
- la Saint-Sylvestre
- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An

- 17.02 Si un des jours mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, la fête sera observée soit le vendredi précédent ou le lundi suivant, après entente entre le Syndicat et l'Employeur.
- Si un des jours fériés ci-dessus mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévues à l'article 18 de la présente convention collective, l'employé recevra une (1) journée additionnelle de vacances.
- Cependant, pendant la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, les jours fériés sont reportés à l'intérieur de cette période à moins d'une entente particulière entre les parties.
- 17.03 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence soit autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.
- 17.04 Tout salarié à temps complet qui effectue du travail un des jours mentionnés à l'article 17.01 sera rémunéré à taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour le travail effectué ledit jour de congé, en plus du paiement de sa journée ou de la reprise dudit jour de congé.
- 17.05 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reportera au premier jour ouvrable précédent, si ledit jour férié est un samedi et, au premier jour ouvrable suivant, si ledit jour est un dimanche.
- 17.06 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, après entente avec son supérieur immédiat :
- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée;
 - b) soit prendre une journée additionnelle de congé.
- 17.07 En plus des jours fériés, à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, les salariés bénéficient de deux (2) jours de congés supplémentaires appelés « congés flottants » avec plein salaire, au choix du salarié, en avisant son supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 17.08 Pendant la période du 24 décembre au 2 janvier, le bureau municipal sera fermé. Les employés peuvent utiliser leurs congés flottants et/ou les heures cumulées à titre de rémunération pour compenser les jours non fériés restants.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

- 18.01 À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, un salarié régulier a droit aux vacances annuelles suivantes :
- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, 4 % de son salaire hebdomadaire brut;

- b) après un (1) an de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal équivalent à une indemnité afférente au congé annuel du salarié de 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence ;
- c) après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal équivalent à une indemnité afférente au congé annuel du salarié de 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence ;
- d) Après huit (8) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal équivalent à une indemnité afférente au congé annuel du salarié de 8 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence ;
- e) Après dix (10) ans, une (1) journée de vacances s'ajoute chaque année jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire normal équivalent à une indemnité afférente au congé annuel du salarié de 10 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

18.02 La période de service continu pour l'Employeur donnant droit aux vacances s'établit au 1^{er} janvier de chaque année.

18.03 **Période de prise de vacances**

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le 1^{er} janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Le 1^{er} mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés indiquant leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription des périodes de vacances.

Les salariés inscrivent leur choix au plus tard le 30 avril.

Le supérieur immédiat autorise les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés, par ordre d'ancienneté, et de façon à maintenir les services réguliers de l'Employeur. La liste des périodes de vacances est, par la suite, affichée au plus tard le 31 mai.

18.04 Le 31 décembre de l'année courante, l'Employeur paie les vacances à tout salarié qui n'a pas pu prendre ses vacances sauf dans le cas d'une entente particulière.

Au-delà de trois (3) mois d'absence pour invalidité, le paiement est établi au prorata du nombre de jours effectivement travaillés durant l'année.

18.05 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines civiles qu'il le désire. Il peut aussi fractionner une (1) semaine en jours et en demi-journées. Pour prendre de telles journées, le salarié doit obtenir la permission de son supérieur immédiat.

Cependant, aucun salarié ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

18.06 **Cessation d'emploi**

En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il a droit.

18.07 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Sous réserve de l'article 4.19, tout salarié bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire normal, conformément aux dispositions des articles suivants :

19.02 **Décès**

- a) conjoint, enfant, père et mère d'un salarié : cinq (5) jours ouvrables, à compter du décès;
- b) frère et sœur d'un salarié: trois (3) jours ouvrables, à compter du décès, plus deux (2) jours non rémunérés, si désiré;
- c) belle-sœur, beau-frère, belle-mère, beau-père, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre d'un salarié: un (1) jour ouvrable, soit la journée des funérailles.

Lors des décès mentionnés à l'alinéa c), le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence et s'il y assiste.

Pour tous les cas, l'employé peut conserver une (1) journée pour être prise entre le décès et la mise en terre.

19.03 **Mariage**

À l'occasion de son mariage, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé dont deux sont rémunérés par l'Employeur.

19.04 **Affaires légales**

- a) Dans le cas où un salarié serait appelé comme juré, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire normal, la différence lui est remise par l'Employeur.
- b) Dans le cas où un salarié serait appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas parti, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

c) Dans le cas où la présence d'un salarié serait requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

19.05 a) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf s'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié, lequel interrompt les vacances qui se poursuivent à la fin du congé spécial). En aucun cas, un salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.

b) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

19.06 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

20.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut pas avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

20.02 Le présent article n'a pas pour effet de réduire la portée de toute disposition d'une loi ou d'un règlement d'ordre public applicable au salarié et lui conférant un avantage additionnel.

En outre, si les lois ou règlements d'ordre public sur lesquels sont basées les dispositions du présent article étaient modifiés, ces dispositions s'appliqueront alors en faisant les adaptations nécessaires.

20.03 Les indemnités payables par l'Employeur et prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations reçues du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE), selon le cas.

20.04 Sous réserve de l'article 20.15 en ce qui concerne les deux semaines de carence mentionnées à cet article, les indemnités payables par l'Employeur, en vertu du présent article, pour une semaine donnée, ne le sont que si le salarié reçoit pour cette même semaine, des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas. Il appartient au salarié de faire la preuve à l'Employeur de la réception de telles prestations.

En conséquence, le salarié exclu des bénéfices des prestations du RQAP ou du RAE ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité.

20.05 Le total des montants reçus par le salarié pendant les semaines où il reçoit l'indemnité de l'Employeur en vertu du présent article ne peut pas dépasser le pourcentage de revenu hebdomadaire moyen prévu par la loi sur le Régime québécois d'assurance parentale, et ce, autant pour le Régime de base que pour le Régime particulier (en tenant compte de toute prestation reçue du RQAP ou du RAE, de toute rémunération et de toute indemnité).

20.06 Aux fins du présent article, les indemnités versées à titre de supplément se calculent à partir des prestations que le salarié reçoit du RQAP ou du RAE, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison de remboursement de prestations, des intérêts et des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de ces régimes.

20.07 On entend par salaire hebdomadaire de base, le salaire normal (brut habituel) du salarié sans aucune rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Congé de maternité

20.08 La salariée qui accouche prématurément, et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Dans ce cas, la salariée donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.

20.09 La salariée a droit à un congé de maternité sans solde, d'une durée de vingt (20) semaines, qui, sous réserve de la clause 20.11, doivent être consécutives.

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

20.10 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

La date de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée peut être exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

20.11 La salariée dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers.

20.12 Dans ce cas, la salariée donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.

20.13 Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur, la salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 33 en ce qui concerne l'assurance collective, jusqu'à la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur, le tout dans la mesure où le régime d'assurance le permet.

20.14

Cas admissibles au RQAP

La salariée qui a accumulé un (1) an de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations, en vertu du RQAP, a été déclarée admissible à de telles prestations et en reçoit effectivement, a droit de recevoir, durant son congé de maternité.

Pour chacune des semaines du congé de maternité, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de maternité ou parentales) qu'elle reçoit du RQAP.

20.15

Cas non admissibles au RQAP, mais admissibles au RAE

La salariée qui a accumulé un (1) an de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations, en vertu du RAE, est déclarée admissible à de telles prestations et en reçoit effectivement, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité:

Pour chacune des semaines du délai de carence prévues au RAE, une indemnité versée par l'Employeur égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

Pour chacune des quinze (15) semaines suivantes, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations reçues du RAE.

Pour chacune des trois (3) semaines suivantes, une indemnité versée par l'Employeur, égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée toutes les semaines.

20.16

Toute autre indemnité pour congé de maternité pouvant être versée par un niveau de gouvernement est soustraite des indemnités à verser par l'Employeur selon les dispositions qui précèdent.

20.17

Après le congé de maternité, l'Employeur réintègre la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié, à compter de la date du retour, si elle était restée au travail.

Durant ce congé de maternité, elle continue, si elle le désire, de participer au régime d'avantages sociaux prévu à la convention, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

20.18 **Congé de paternité**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé, sans perte de salaire, d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7^e) jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.

Congé parental

20.19 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, si elle le désire.

Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité.

Pour bénéficier de ce congé sans traitement, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité. Pour mettre fin au congé sans traitement avant la date prévue, la salariée doit donner un préavis écrit dans les quatre (4) semaines précédant son retour.

Le salarié embauché en raison de la vacance créée par le congé de maternité est un salarié auxiliaire.

20.20 Au cours du congé sans traitement, la salariée cumule son ancienneté, mais ne cumule pas de vacances. Elle peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux si elle assume la totalité des primes au début du congé.

20.21 Le salarié, dont la conjointe a accouché, peut bénéficier du congé prévu à l'article 20.19 et l'article 20.20 lui est applicable. Dans ce cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé sans traitement. Cet avis précise la date du début du congé et la date du retour au travail.

20.22 Dans le cas mentionné à l'article précédent, le congé peut débuter dans la semaine où le nouveau-né arrive à la maison, et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.

Congé pour adoption

20.23 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours consécutifs. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

20.24 La salariée qui adopte légalement un enfant âgé de six (6) ans et moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives. Le salarié, père ou mère, peut bénéficier du congé. Dans ce cas, la répartition peut se faire entre les deux salariés, si tel est le cas, pourvu que le total de semaines n'excède pas dix (10).

20.25 La période où le congé peut être pris commence avec la semaine au cours de laquelle le ou les enfants arrivent auprès du salarié et se termine cinquante-deux (52) semaines plus tard.

- 20.26 Le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant le début du congé pour adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail.
- 20.27 Pendant la durée du congé, le salarié ne reçoit pas de traitement. Cependant, l'Employeur verse au salarié ayant accumulé un (1) an de service au moment où débute le congé, une indemnité correspondant à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations qu'il reçoit, soit du RQAP ou du RAE, selon le cas.

ARTICLE 21 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 21.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction municipale a droit à un congé sans solde de trente (30) jours, à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.
- 21.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la *Loi sur les élections*.
- 21.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement, pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

ARTICLE 22 RETRAITE PROGRESSIVE

Les parties sont d'accord à appliquer l'une ou l'autre des dispositions prévues à la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9) relative à la retraite progressive aux conditions suivantes :

- Le salarié doit avoir atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans;
- Le salarié admissible à la retraite progressive doit avoir un statut de salarié à temps complet comme défini à l'article 4.18 de la présente convention collective;
- La demande de mise à la retraite progressive d'un salarié pour plus d'une (1) journée par semaine est à la discrétion de l'Employeur et ne devra pas nuire au bon fonctionnement de l'organisation.

ARTICLE 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 23.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée fixe minimale d'un (1) mois et maximale d'un (1) an. L'Employeur ne peut refuser une telle demande à moins d'un motif valable. Un salarié ne peut se prévaloir de la présente disposition que tous les cinq (5) ans par la suite.
- 23.02 Un seul salarié de bureau et un seul salarié manuel pourront, à la fois, bénéficier d'un congé sans traitement.

- 23.03 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande six (6) semaines avant le début de son congé.
- 23.04 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-dessous.
- a) Il conserve son ancienneté.
 - b) Il peut participer aux différents régimes d'assurance collective prévus, à la condition qu'il en paie les primes exigibles, ainsi que la part de l'Employeur, pendant telle absence.
 - c) Il peut se présenter aux examens de promotion ; à cette fin, l'Employeur doit l'aviser sans délai du concours, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.
- Si la promotion lui est accordée, il doit exercer sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 23.05 L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux deux (2) jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédit de maladie alors accumulés.
- 23.06 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur général.

ARTICLE 24 SALAIRES

- 24.01 Les salaires et classifications des salariés apparaissent à l'annexe « A ».
- 24.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification; les parties devront alors tenter de s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle classification.
- À défaut d'entente, le taux de salaire de cette nouvelle classification est établi par l'Employeur.
- Cependant, tel taux de salaire est contestable par voie de grief, suivant la procédure prévue à la convention; dans un tel cas, l'arbitre doit tenir compte, dans la détermination du taux de salaire de la nouvelle classification, du salaire des autres employés régis par la convention.
- 24.03 Le salaire est déposé tous les jeudis dans le compte du salarié à l'institution financière choisie par le salarié.
- Lorsque le jour de la paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.
- 24.04 Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

- 24.05 Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'Employeur est corrigée à la paie subséquente.
- 24.06 Lorsque l'Employeur constate qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un salarié, il ne peut pas retenir plus de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- 24.07 Lorsque l'Employeur a affecté temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, pour la durée du remplacement.
- 24.08 Le salarié, affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe, ne subit pas de ce fait de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 24.09 Lors du départ d'un employé, l'Employeur doit lui payer tout salaire ou tout autre avantage qu'il peut lui devoir en vertu de la convention, à la première paie qui suit son départ.
- 24.10 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé-1, pourvu que ce soit techniquement possible et, le tout, conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 24.11 Lorsque l'Employeur désire pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de deux (2) semaines, il l'offre à l'intérieur du service concerné et, si personne n'accepte, il l'offre à tous les syndiqués avant d'aller à l'extérieur. Toutefois, le poste sera octroyé au salarié ayant le plus d'ancienneté répondant aux exigences normales du poste et pour qui le poste constitue une promotion temporaire.

ARTICLE 25 PRIMES

25.01 Prime de responsabilité

Un salarié qui, à la demande de l'Employeur, remplace un contremaître ou un cadre supérieur du Service de la voirie reçoit deux dollars (2,00\$) l'heure en plus du taux de sa classification, pour toute la durée de son remplacement, pourvu qu'un tel remplacement soit pour une durée d'une journée ou plus.

25.02 La greffière-trésorière adjointe recevra une prime deux dollars (2,00\$) l'heure lorsque le directeur général devra s'absenter, et ce, pour toute la durée de son remplacement, pourvu qu'un tel remplacement soit pour une durée d'une journée ou plus.

Lors de l'application de cette clause, si elle doit assister aux comités de travail ou aux séances du conseil municipal, ce temps travaillé sera à taux simple.

Cette prime compensera également les heures supplémentaires pour la tenue des réunions et des assemblées du conseil municipal.

25.03 Les primes prévues au présent article seront indexées au même taux que les augmentations salariales de l'annexe A.

ARTICLE 26 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

26.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée normale de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal.

ARTICLE 27 AUTOMOBILE

27.01 Le transport ou les frais de transport des salariés qui doivent se déplacer d'un endroit à un autre durant leurs heures de travail sont assumés par l'Employeur.

27.02 Si un salarié utilise son véhicule, lorsque spécifiquement requis par l'Employeur, celui-ci lui verse cinquante-cinq cents (0,55 \$) le kilomètre pour la durée de la convention collective et selon les augmentations décrétées par le conseil.

27.03 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, sauf si un véhicule était prévu dans les conditions de son embauche.

27.04 Sur présentation des pièces justificatives, tout salarié requis par l'Employeur d'utiliser son véhicule personnel pour l'exécution de son travail aura droit au remboursement de la surprime pour l'assurance « affaire » ou « semi-affaire ».

ARTICLE 28 VÊTEMENTS ET OUTILS

28.01 L'Employeur fournit au besoin aux salariés des travaux publics et de l'aréna les vêtements et outils mentionnés à l'annexe « C ». À défaut d'entente, le cas est soumis au comité prévu à l'article 8.06.

28.02 Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'Employeur et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Ces vêtements sont choisis conjointement.

ARTICLE 29 CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE

29.01 L'Employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, pourvu que ce contrat de sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail des salariés de l'Employeur. L'utilisation de sous-traitants ne doit pas empêcher non plus le rappel de salariés mis à pied qui possèdent les aptitudes requises pour l'exécution dudit travail.

29.02 Sous réserve de l'alinéa précédent, tout travail exécuté actuellement en tout ou en partie par les salariés de l'Employeur continue d'être effectué par lesdits salariés.

ARTICLE 30 PROTECTION JUDICIAIRE

- 30.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'Employeur.
- 30.02 L'Employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:
- a) le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur général, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
 - c) qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.
- 30.03 Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur comme conseiller au procureur choisi par l'Employeur.

ARTICLE 31 PERFECTIONNEMENT

- 31.01 Si le salarié suit un cours à la demande de l'Employeur, celui-ci lui rembourse cent pour cent (100 %) de ses frais d'inscription. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde, lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.
- 31.02 L'Employeur rembourse au salarié régulier cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec son emploi. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

ARTICLE 32 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 32.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens nécessaires et requis par la loi pour protéger la santé et la sécurité des salariés. À cette fin, l'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. L'Employeur et le Syndicat acceptent, dans ce but, de se rencontrer et de discuter de toute question relative à la gestion de la santé et de la sécurité du travail.
- 32.02 a) Tout salarié ou tout délégué du Syndicat en son nom peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa santé et sa sécurité ou celle de tout autre salarié.

- b) Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur doit établir, à la satisfaction du salarié et du Syndicat, l'absence ou l'élimination du danger avant que le travail ne reprenne.
- c) Aucune perte de droit de bénéficier du salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peuvent résulter de l'exercice de ce droit.
- d) Les droits acquis par le présent article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'Employeur.

ARTICLE 33 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

33.01 L'Employeur paie au salarié incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail (reconnu par la Commission) quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net comme avance au titre d'indemnité hebdomadaire qui est versée par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pendant une période d'au plus quinze (15) semaines. Les dispositions du présent article cessent de s'appliquer lorsque la Commission déclare que le salarié souffre d'une incapacité totale permanente et lui verse une indemnité en conséquence.

Il est entendu que les avances versées par l'Employeur au nom de la CNESST sont traitées en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis de l'Employeur. Le salarié permet à la CNESST de faire les chèques à l'ordre de l'Employeur.

33.02 Dans les cas d'accident, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour le reste de leur journée de travail.

33.03 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

33.04 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie liée au travail ou d'un accident du travail l'empêchant de répondre aux exigences normales de son poste, et déclaré médicalement apte à retourner au travail, l'Employeur établit les modalités de retour au travail du salarié selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 34 ASSURANCE SALAIRE, MALADIE, VIE

34.01 À l'expiration du régime d'assurance collective actuellement en vigueur, l'Employeur s'engage à :

- a) maintenir en vigueur un régime d'assurance comportant au moins les mêmes bénéfiques et avantages, les employés assumant cinquante pour cent (50 %) des frais de la prime; la contribution financière du salarié s'appliquant d'abord au paiement de la prime pour l'assurance salaire longue durée;
- b) consulter ses employés concernant toute soumission reçue pour le renouvellement du régime d'assurance collective;

c) remettre au Syndicat une copie des polices d'assurance lors de leur renouvellement et une copie de tout amendement lors de sa prise d'effet.

Congés maladie ou familiaux

34.02

Sous réserve de la clause 4.19, dans le cas d'absence due à la maladie ou familiale, le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie d'un maximum de huit (8) jours de congés de maladie qui lui sont crédités au 1^{er} janvier de chaque année. Les congés non pris sont monnayables à la fin de chaque exercice financier, à l'exception des deux (2) derniers qui sont non monnayables.

Un salarié peut s'absenter du travail pour cause de maladie ou familiale pour un total de dix (10) jours, mais les deux (2) journées supplémentaires ne sont pas payées, comme décrit dans les normes du travail.

L'Employeur crédite de plus deux (2) journées supplémentaires de maladie aux huit (8) prévues, s'il est nécessaire de combler la banque de maladie demandée par l'assurance-emploi lors d'une demande de prestations pour maladie.

Un salarié occupant un poste comportant moins d'heures normales que le nombre prévu aux articles 15.01 et 15.03 de la présente convention bénéficie des avantages prévus à ladite convention au prorata des heures travaillées. Pour les concierges, les congés de maladie sont de vingt (20) heures annuellement pour celui de la salle paroissiale et du presbytère (bibliothèque et salles). Pour le concierge à l'hôtel de ville, les congés de maladie sont de vingt-quatre (24) heures annuellement.

Le salarié qui se prévaut des dispositions prévues à l'article 20 peut décider de maintenir son assurance collective. L'Employeur maintient lui aussi dans cette circonstance sa participation.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congés de maladie est accordé à raison d'une demi-journée par mois entre la date de son embauche et le 31 décembre suivant.

Un salarié qui a trois (3) mois de service continu aura un minimum de deux (2) jours de congés de maladie ou familial.

Un salarié reçoit son salaire normal pour la durée de l'absence durant un congé de maladie auquel il a droit.

34.03

Jusqu'à la réception du premier paiement de prestation versé par l'assureur, le salarié qui s'absente de son travail pour cause de maladie ou d'accident reçoit chaque semaine, directement de l'Employeur, une somme équivalente à la prestation qui lui est due en vertu de la police d'assurance salaire. Le salarié doit céder ses droits à l'Employeur quant aux paiements à recevoir de l'assureur pour cette période et remplir les formulaires demandés par l'assureur.

ARTICLE 35 RÉGIME DE RETRAITE

35.01

Nonobstant l'article 4.19, les parties s'entendent pour maintenir en vigueur un régime de retraite collectif pour les salariés réguliers.

- 35.02 L'Employeur verse chaque semaine dans le régime de retraite, au nom de chaque salarié régulier, un montant égal à 5,5 % du salaire brut de base. L'employé verse le même montant. Ce montant sera augmenté à 6 % le 1^{er} janvier 2025 et ensuite à 6,5 % le 1^{er} janvier 2027.

ARTICLE 36 FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE

- 36.01 Dans le cas de fusion, défusion, annexion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, ce dernier convient, de concert avec le Syndicat, de tout mettre en œuvre afin de protéger les droits des salariés réguliers dans telles nouvelles structures. À cet effet, les parties conviennent de se rencontrer pour tout problème lié à de tels événements et susceptible de modifier les conditions de travail des salariés.
- 36.02 L'annexe « D » identifie les différents postes en précisant les employés qui les occupent à la date de signature de la présente convention collective et prévaut sur toute autre désignation antérieure.

ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION

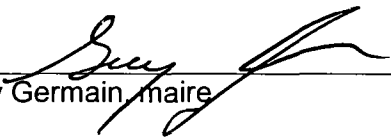
- 37.01 La convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027.
- 37.02 Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 37.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 37.04 Les sommes dues à titre de salaire rétroactif et d'ajustement de salaires sont versées dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective et s'appliquent à tout salarié ayant travaillé entre le 1^{er} janvier 2023 et la date de la signature de la présente convention, si celle-ci est signée postérieurement au 1^{er} janvier 2023.

2023-08-29 10:10:07

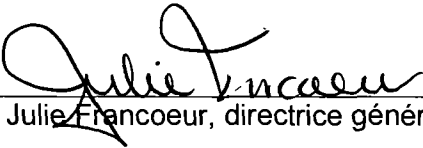
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-UBALDE, CE 29 JOUR DE août 2022

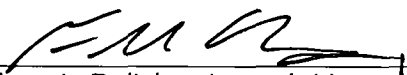
MUNICIPALITÉ DE SAINT-UBALDE

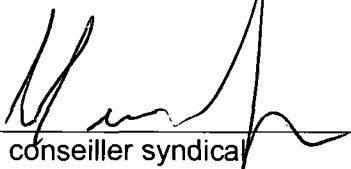
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4460


Guy Germain, maire


Joanie Paquet, présidente


Julie Francoeur, directrice générale


Francis Delisle, vice-président


Mario Jean, conseiller syndical

**ANNEXE « A » (Articles 3.03 et 24)
CLASSIFICATION ET SALAIRES**

CLASSIFICATION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE 2022	TAUX HORAIRE RATTRAPAGE 1.25 \$	2023 à 2027				
				TAUX HORAIRE 2023 3.00%	TAUX HORAIRE 2024 3.00%	TAUX HORAIRE 2025 3.00%	TAUX HORAIRE 2026 3.00%	TAUX HORAIRE 2027 3.00%

Secrétaire administrative et Réceptionniste	1	19.24 \$	22.75\$	23.43 \$	24.13 \$	24.85 \$	25.60 \$	26.37 \$
	2		23.32 \$	24.02 \$	24.74 \$	25.48 \$	26.24 \$	27.03 \$
	3	20.37 \$	23.89 \$	24.61 \$	25.35 \$	26.11 \$	26.89 \$	27.70 \$
	4		24.46 \$	25.19 \$	25.95 \$	26.73 \$	27.53 \$	28.36 \$
	5	21.50 \$	25.03 \$	25.78 \$	26.55 \$	27.35 \$	28,17 \$	29.02 \$

Secrétaire administrative et urbanisme	1	21.50 \$	22.75\$	23.43 \$	24.13 \$	24.85 \$	25.60 \$	26.37 \$
	2		23.32 \$	24.02 \$	24.74 \$	25.48 \$	26.24 \$	27.03 \$
	3	22.64 \$	23.89 \$	24.61 \$	25.35 \$	26.11 \$	26.89 \$	27.70 \$
	4		24.46 \$	25.19 \$	25.95 \$	26.73 \$	27.53 \$	28.36 \$
	5	23.78 \$	25.03 \$	25.78 \$	26.55 \$	27.35 \$	28,17 \$	29.02 \$

Greffière-trésorière adjointe	1	25.54 \$	26.79 \$	27.59 \$	28.42 \$	29.27 \$	30.15 \$	31.06 \$
	2		27.36 \$	28.18 \$	29.03 \$	29.90 \$	30.79 \$	31.72 \$
	3	26.64 \$	27.93 \$	28.77 \$	29.63 \$	30.52 \$	31.44 \$	32.38 \$
	4		28.50 \$	29.36 \$	30.24 \$	31.14 \$	32.08 \$	33.04 \$
	5	27.73 \$	29.07 \$	29.94 \$	30.84 \$	31.77 \$	32.72 \$	33.70 \$

Journalier	1	21.50 \$	22.75\$	23.43 \$	24.13 \$	24.85 \$	25.60 \$	26.37 \$
	2		23.32 \$	24.02 \$	24.74 \$	25.48 \$	26.24 \$	27.03 \$
	3	22.64 \$	23.89 \$	24.61 \$	25.35 \$	26.11 \$	26.89 \$	27.70 \$
	4		24.46 \$	25.19 \$	25.95 \$	26.73 \$	27.53 \$	28.36 \$
	5	23.78 \$	25.03 \$	25.78 \$	26.55 \$	27.35 \$	28,17 \$	29.02 \$

**ANNEXE « A » (Articles 3.03 et 24)
CLASSIFICATION ET SALAIRES
(Suite)**

CLASSIFICATION	ÉCHELON	TAUX HORAIRE 2022	TAUX HORAIRE RATTRAPAGE 1.25 \$	2023 à 2027				
				TAUX HORAIRE 2023 3.00%	TAUX HORAIRE 2024 3.00%	TAUX HORAIRE 2025 3.00%	TAUX HORAIRE 2026 3.00%	TAUX HORAIRE 2027 3.00%

Journalier opérateur eau potable <u>ou</u> eaux usées	1		24.75 \$	25.49 \$	26.25 \$	27.04 \$	27.85 \$	28.69 \$
	2		25.32 \$	26.08 \$	26.86 \$	27.67 \$	28.50 \$	29.36 \$
	3		25.89 \$	26.67 \$	27.47 \$	28.29 \$	29.14 \$	30.01 \$
	4		26.46 \$	27.25 \$	28.07 \$	28.91 \$	29.78 \$	30.67 \$
	5		27.03 \$	27.84 \$	28.68 \$	29.54 \$	30.43 \$	31.34 \$

Journalier opérateur eau potable <u>et</u> eaux usées	1		26.75 \$	27.55 \$	28.38 \$	29.23 \$	30.11 \$	31.01 \$
	2		27.32 \$	28.14 \$	28.98 \$	29.85 \$	30.75 \$	31.67 \$
	3		27.89 \$	28.73 \$	29.59 \$	30.48 \$	31.39 \$	32.33 \$
	4		28.46 \$	29.31 \$	30.19 \$	31.10 \$	32.03 \$	32.99 \$
	5		29.03 \$	29.90 \$	30.80 \$	31.72 \$	32.67 \$	33.65 \$

Concierge	1		16.25 \$	16.74 \$	17.24 \$	17.76 \$	18.29 \$	18.84 \$
	2		16.82 \$	17.32 \$	17.84 \$	18.38 \$	18.93 \$	19.50 \$
	3	16.14 \$	17.39 \$	17.91 \$	18.45 \$	19.00 \$	19.57 \$	20.16 \$

L'avancement d'échelon des salariés se fait tous les ans ou lorsque le nombre d'heures travaillées est atteint, soit 2 080 heures travaillées pour les salariés manuels, soit 1 820 heures travaillées pour les employés de bureau, et ce, à partir de la date d'ancienneté. Ces heures n'ont pas à être consécutives.

La période d'essai, quant à elle, se calcule conformément à la période d'essai à l'embauche établie à l'article 4.10, soit de 1 040 heures travaillées pour les salariés manuels et 910 heures travaillées pour les employés de bureau. Ces heures n'ont pas à être consécutives.

**ANNEXE « B » (Article 11)
LISTE DES SALARIÉS ET LEUR ÉCHELON**

SALARIÉS MANUELS (40 HEURES)			
NOM	POSTE	ANCIENNETE	ÉCHELON
	JOURNALIER *	2009-11-01	5
	JOURNALIER *	2010-10-01	5
	JOURNALIER *	2017-09-26	5
	JOURNALIER *	2019-12-02	5
	JOURNALIER *	2021-04-19	1
SALARIÉS DE BUREAU (35 HEURES)			
NOM	POSTE	ANCIENNETE	ÉCHELON
	GREFFIÈRE- TRÉSORIÈRE ADJOINTE	2013-10-21	5
	SEC ADMINISTRATIVE, RÉCEPTION	2015-06-02	5
	SEC ADMINISTRATIVE URBANISME	2020-08-31	3
CONCIERGE (10 HEURES)			
NOM	POSTE	ANCIENNETE	ÉCHELON
	CONCIERGE SALLES	1996-05-06	5

* Un journalier peut faire une demande à l'Employeur pour avoir un titre de journalier opérateur en faisant la preuve suivante, à savoir :

- qu'il possède sa ou ses cartes de certification en eau potable ou/et eaux usées;
et
- qu'il démontre sa capacité d'effectuer de façon autonome les travaux conformément aux exigences de l'Employeur.

ANNEXE « C » (ARTICLE 28) VÊTEMENTS ET OUTILS

- Imperméable
- Salopettes
- Trois (3) pantalons
- Bottes de caoutchouc
- Bottes de sécurité (1 fois par année) et botte d'hiver au besoin (une aux cinq ans), et ce, sur approbation du directeur de département concerné
- Casque de sécurité avec doublure d'hiver
- Gants d'été et d'hiver
- Gants de caoutchouc
- Lunettes (L'Employeur accorde à chaque salarié un crédit maximum de 150 \$ tous les deux (2) ans pour l'achat de verres de sécurité sur présentation de pièces justificatives.)
- Dossard
- Manteaux de printemps et d'hiver
- Habits de signaleur
- Chandails

Note : L'Employeur demande que les salariés privilégient l'achat local autant que possible.

ANNEXE « D » (Article 36.02)
IDENTIFICATION DES EMPLOYÉS EN FONCTION DES CLASSIFICATIONS
DE L'ANNEXE « A »

Salariés manuels

Journalier :



Concierge :

Salariés de bureau

Greffière-trésorière adjointe :



Secrétaire-réceptionniste et
administrative :



Secrétaire en urbanisme et
administrative :



**LETTRE D'ENTENTE N° 1
CONCERNANT LE REGROUPEMENT DES POSTES DE CONCIERGE**

ENTRE : MUNICIPALITÉ DE SAINT-UBALDE

Personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 427B, boul. Chabot, Saint-Ubalde (Québec) GOA 4L0, ici représentée par monsieur Guy Germain, maire, et madame Julie Francoeur, directrice générale et greffière-trésorière

ci-après appelée « LA MUNICIPALITÉ »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4460

Association de salariés accréditée conformément au Code *du travail*, ayant son siège au 427B, boulevard Chabot, Saint-Ubalde (Québec) GOA 4L0

ci-après appelé « LES EMPLOYÉS DE LA MUNICIPALITÉ »

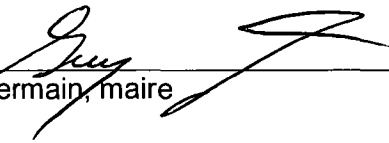
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La convention collective reconnaît à LA MUNICIPALITÉ la possibilité dans le futur de regrouper les deux (2) postes de concierge en un (1) seul poste.
2. LA MUNICIPALITÉ accepte de maintenir en fonction les deux (2) postes de concierge tant et aussi longtemps qu'ils seront occupés par madame Hélène Girard pour l'activité de conciergerie à la salle paroissiale et au presbytère (bibliothèque et salles) et pour autre part, la personne qui sera en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective concernant l'activité de conciergerie au bâtiment de l'hôtel de ville. La présente lettre d'entente constitue une modification spécifique de la convention collective et elle en fait partie intégrante.
3. La présente lettre d'entente constitue une transaction au sens de l'article 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.
4. Pour être valable, la présente entente devra être autorisée par résolution du conseil de la municipalité de Saint-Ubalde.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-UBALDE, CE 29 JOUR DE
août 2022

MUNICIPALITÉ DE SAINT-UBALDE

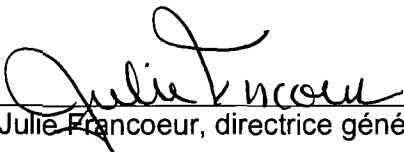
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4460



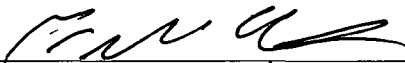
Guy Germain, maire



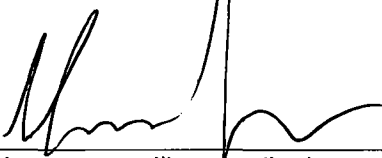
Joanie Paquet, présidente



Julie Francoeur, directrice générale



Francis Delisle, vice-président



Mario Jean, conseiller syndical

**LETTRE D'ENTENTE N^o 2
CONCERNANT LA PRIME DE DISPONIBILITÉ POUR L'URGENCE VOIRIE**

ENTRE : MUNICIPALITÉ DE SAINT-UBALDE

Personne morale de droit public ayant sa place d'affaires au 427B, boul. Chabot, Saint-Ubalde (Québec) GOA 4L0, ici représentée par monsieur Guy Germain, maire, et madame Julie Francoeur, directrice générale et greffière-trésorière

ci-après appelée « LA MUNICIPALITÉ »

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4460

Association de salariés accréditée conformément au Code *du travail*, ayant son siège au 427B, boulevard Chabot, Saint-Ubalde (Québec) GOA 4L0

ci-après appelé « LES EMPLOYÉS DE LA MUNICIPALITÉ »

ATTENDU QUE la Municipalité a pour mission de desservir efficacement les besoins de sa population en cas d'urgence;

ATTENDU QUE la Municipalité a, par conséquent, fait l'acquisition d'un téléphone cellulaire ayant pour objet de centraliser toutes les demandes particulières des citoyens autant pour le jour, soir et fin de semaine;

ATTENDU QUE la Municipalité désire prendre entente avec le journalier, Monsieur [REDACTÉ] aux fins que celui soit le détenteur du téléphone cellulaire lié à l'urgence voirie et d'octroyer une prime en conséquence.

EN CONSÉQUENCE, les parties s'entendent :

QUE la Municipalité accepte de prêter le téléphone cellulaire de l'urgence voirie à Monsieur [REDACTÉ];

QUE la prime de disponibilité est de **CENT DOLLARS (100,00 \$)** par semaine, soit cinquante dollars (50,00 \$) pour la période du lundi au vendredi inclusivement et un autre montant de cinquante dollars (50,00 \$) pour les journées de samedi et dimanche est octroyée pour que le salarié reste disponible avec le cellulaire fourni par l'Employeur;

QUE les conditions suivantes doivent être respectées aux fins de bénéficier de ladite prime savoir, l'employé est être en mesure de se rendre sur le territoire de la Municipalité en moins de trente (30) minutes, soit environ l'équivalent de quarante kilomètres (40 km);

QUE l'employé ne répondant pas aux exigences susmentionnées pour bénéficier de ladite prime ou pendant la période de vacances de Monsieur [REDACTÉ] ou pour tout autre remplacement au besoin, la Municipalité peut offrir le téléphone cellulaire incluant la prime (au prorata si nécessaire) à un autre salarié selon les directives du Directeur des travaux publics;

601 92 41 66

QUE la présente lettre d'entente constitue une modification spécifique de la convention collective et elle en fait partie intégrante;

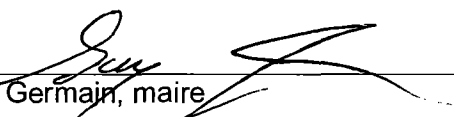
QUE la présente lettre d'entente constitue une transaction au sens de l'article 2631 et suivants du *Code civil du Québec*;

QUE la présente lettre d'entente, pour être valable, devra être autorisée par résolution du conseil de la municipalité de Saint-Ubalde.

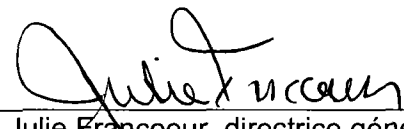
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-UBALDE, CE 29 JOUR DE août 2022

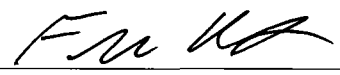
MUNICIPALITÉ DE SAINT-UBALDE

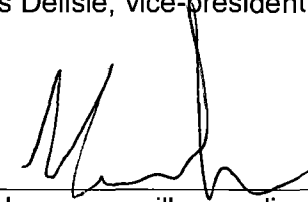
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4460**


Guy Germain, maire


Joanie Paquet, présidente


Julie Francoeur, directrice générale


Francis Delisle, vice-président


Mario Jean, conseiller syndical