

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**LA VILLE DE DOLBEAU-MISTASSINI**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 3352**

**Du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2020**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 :	BUT DE LA CONVENTION .....	3
ARTICLE 2 :	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION .....	3
ARTICLE 3 :	DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 4 :	RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 5 :	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....	5
ARTICLE 6 :	RÈGLEMENT DE GRIEF.....	5
ARTICLE 7 :	ARBITRAGE.....	6
ARTICLE 8 :	DISCRIMINATION .....	7
ARTICLE 9 :	CATÉGORIES D'EMPLOYÉS .....	7
ARTICLE 10 :	SALAIRES .....	7
ARTICLE 11 :	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL ET PÉRIODE DE REPOS .....	8
ARTICLE 12 :	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	8
ARTICLE 13 :	VACANCES ANNUELLES PAYÉES .....	8
ARTICLE 14 :	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS.....	10
ARTICLE 15 :	CONGÉS SOCIAUX AVEC PLEIN SALAIRE.....	11
ARTICLE 16 :	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE.....	12
ARTICLE 17 :	ANCIENNETÉ .....	13
ARTICLE 18 :	MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE .....	14
ARTICLE 19 :	MESURES DISCIPLINAIRES.....	15
ARTICLE 20 :	TRAITEMENT DE LA PAIE.....	16
ARTICLE 21 :	FONDS DE PENSION ET/OU REER.....	16
ARTICLE 22 :	VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 23 :	CONGÉ SANS SOLDE.....	18
ARTICLE 24 :	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL.....	18
ARTICLE 25 :	SPORTS & LOISIRS .....	20
ARTICLE 26 :	QUALIFICATION ET PERFECTIONNEMENT .....	20
ARTICLE 27 :	COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL .....	21
ARTICLE 28 :	COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ .....	21
ARTICLE 29 :	ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	21
ARTICLE 30 :	DISPOSITIONS DIVERSES .....	21
ARTICLE 31 :	DURÉE DE LA CONVENTION .....	22
ARTICLE 32 :	RÉTROACTIVITÉ.....	22

## **ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses employés; d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail équitables pour tous qui assurent, dans la mesure du possible, le bien-être et la sécurité des employés; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les employés régis par les présentes et de maintenir la qualité des services de la Ville de Dolbeau-Mistassini.

## **ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION**

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3352, comme seul agent négociateur de tout le personnel aquatique et le personnel affecté à la billetterie et à la surveillance du gymnase, piscine et aréna de la Ville de Dolbeau-Mistassini, à l'exception des personnes automatiquement exclues par la loi en matière de salaire, conditions de travail et autres questions concernées et que ledit Syndicat a tous les droits découlant de telle reconnaissance.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de diriger et d'administrer ses affaires en conformité des dispositions de la présente convention.
- 2.03 La présente convention collective s'applique à tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3352, et ce, tel que spécifié dans la décision de la Commission des relations du travail du 14 octobre 2015 suite au processus d'intégration du personnel de Gestion Arpidôme à la Ville.
- 2.04 Tout article de la présente convention qui est ou deviendrait contradictoire avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu; toutefois, cela ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente.
- 2.05 Les personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociations ne font pas le travail normalement exécuté par les employés régis par la présente convention, sauf en cas d'urgence ou de nécessité due aux circonstances.
- 2.06 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas à un employé embauché pour les activités estivales telles que la surveillance de plage et de la piscine extérieure.

## **ARTICLE 3 : DÉFINITIONS**

Dans la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée :

- 3.01 Le mot « VILLE » désigne la Ville de Dolbeau-Mistassini.
- 3.02 Le mot « CONSEIL » désigne le conseil de la Ville de Dolbeau-Mistassini.
- 3.03 Le mot « DIRECTEUR DE SERVICE » désigne celui ou celle qui a été appelé par le conseil à diriger les services.

- 3.04 Le mot « EMPLOYÉ » désigne tous les salariés de la Ville de Dolbeau-Mistassini régis par le certificat d'accréditation.
- 3.05 Le mot « SYNDICAT » signifie et comprend le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3352 (S.C.F.P.).
- 3.06 Le mot « EMPLOYEUR » désigne la Ville de Dolbeau-Mistassini.
- 3.07 Le mot « SUPÉRIEUR IMMÉDIAT » signifie toute personne qui est exclue de l'unité d'accréditation syndicale et qui représente l'employeur dans ses relations immédiates de travail avec ses employés.
- 3.08 Le mot « SESSION » signifie : la programmation des activités du Service des loisirs selon les périodes suivantes :
- Hiver : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars
  - Printemps : du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin
  - Été : du 1<sup>er</sup> juillet jusqu'à la fête du Travail
  - Automne : du lendemain de la fête du Travail au 31 décembre
- 3.09 Dans la présente convention et son application, à moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel, et le masculin, le féminin.

#### **ARTICLE 4 : RÉGIME SYNDICAL**

- 4.01 Tout employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour toute la durée de la présente convention.
- 4.02 Tout nouvel employé assujetti à la présente convention embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 4.03 L'employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste des nouveaux employés ainsi engagés, et ce, dans les cinq (5) jours suivant leur embauchage.
- 4.04 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements intéressés, sur les tableaux fournis par la Ville, des avis de convocation à ses assemblées et/ou autres avis du même genre ; cependant, ces avis devront être autorisés par le directeur général.
- 4.05 L'employeur effectue les déductions syndicales sur le salaire régulier hebdomadaire des employés et en fait mensuellement la remise intégrale au Syndicat.
- 4.06 Si l'employeur néglige ou omet de faire remise au Syndicat des sommes prélevées concernant les cotisations régulières dans les délais prévus à la clause 4.05, le Syndicat fait parvenir à l'employeur un avis spécifiant que les sommes recueillies doivent être remises au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de cet avis.

Si l'employeur ne respecte pas ce délai, il devra verser en outre au Syndicat des intérêts sur la somme due suivant le taux courant de la Banque du Canada.

- 4.07 L'employeur fourni au Syndicat pour les employés régis par la présente convention :
- a) Photocopie mensuelle de la liste des salaires gagnés par les employés;
  - b) La liste des cotisations syndicales mensuellement;
  - c) La liste d'ancienneté des employés réguliers et occasionnels à la date anniversaire de la convention et la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les nom, prénom, adresse, numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, statut, date de naissance, date d'emploi, ancienneté, avec la titularisation.

#### **ARTICLE 5 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

- 5.01 Pour toute matière ayant trait à la convention collective (ex. : grief, mécontente et entente), tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un délégué syndical lors d'une convocation ou rencontre chez le représentant de l'employeur.
- 5.02 Lorsqu'un représentant du Syndicat désire rencontrer un ou des employé(s) pour une enquête relative à un grief ou à une mécontente, durant les heures de travail, il en fait la demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Ceux-ci ne subissent pas de perte de traitement régulier et autres avantages.
- 5.03 À l'occasion d'une rencontre du comité de relations de travail (CRT), de la négociation, de la médiation, de la conciliation ou de l'arbitrage d'une convention collective avec les autorités de la Ville, deux (2) dirigeants du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise et ce, sans aucune retenue de salaire.
- 5.04 À l'occasion de l'audition de griefs en arbitrage, un (1) représentant du Syndicat et les témoins assignés peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise et ce, sans aucune retenue de salaire.
- 5.05 Sur demande écrite du Syndicat reçue cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'employeur pourra autoriser deux (2) officiers du Syndicat à s'absenter sans solde pour toute activité syndicale officielle, telle que congrès, journées d'étude ou autre activité des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

#### **ARTICLE 6 : RÈGLEMENT DE GRIEF**

- 6.01 Le Syndicat et la Ville conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés de la manière ci-après prévue :
- a) 1<sup>re</sup> étape : Tout grief individuel est d'abord soumis pour étude par un représentant du syndicat ou un membre du comité des griefs avec ou sans la (les) personne(s)

intéressée(s) à la direction du service concerné dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant l'incident ou la connaissance qu'elle(s) en aura(ont) eue. Dans tous les cas, le délai de soumission du grief ne doit pas excéder cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

La direction du service doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours civils suivant le dépôt du grief.

- b) 2<sup>e</sup> étape : À défaut d'une réponse favorable dans le délai prescrit, le grief est déposé à la direction générale dans les quinze (15) jours civils. Celle-ci doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours civils suivant le dépôt du grief.
- c) 3<sup>e</sup> étape : À défaut d'une réponse favorable dans le délai prescrit, le grief est soumis au conseil municipal dans les quinze (15) jours de la réponse de l'étape numéro 2. À défaut d'une réponse favorable dans les trente (30) jours, celui-ci peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.
- d) Les griefs syndicaux sont soumis directement en deuxième étape.

6.02 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

6.03 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la méthode prévue ci-dessus.

6.04 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur sera communiquée à l'autre partie.

#### **ARTICLE 7 : ARBITRAGE**

7.01 Dans les soixante (60) jours suivant la décision écrite de l'employeur en troisième étape ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le Syndicat, peut entreprendre les procédures prévues au Code du travail de la province de Québec pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier et régler tout grief ou toute mécontente non réglée à la satisfaction de l'employé, du groupe d'employés concernés, du Syndicat et de l'employeur.

7.02 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontente qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.

7.03 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.

7.04 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les soixante (60) jours civils suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

7.05 La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie de la façon suivante :  
Un demi (½) payable par l'employeur, et  
un demi (½) payable par le Syndicat.

## **ARTICLE 8 : DISCRIMINATION**

8.01 L'employeur n'exerce ni directement ni indirectement de contrainte, menace, discrimination ou distinction injuste contre un employé à cause, entre autres, de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son statut syndical, de sa langue ou de l'exercice que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

## **ARTICLE 9 : CATÉGORIES D'EMPLOYÉS**

9.01 Le terme « EMPLOYÉ RÉGULIER » signifie l'employé qui est embauché pour effectuer du travail requis au fonctionnement normal et ordinaire des activités de la piscine pourvu que ledit employé ait obtenu un poste selon l'article 18.03 et ait complété la période d'essai prévue à l'article 18.04.

L'employé régulier bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la présente convention.

9.02 Le terme « EMPLOYÉ OCCASIONNEL » signifie l'employé qui est embauché pour effectuer du travail de façon irrégulière et intermittente pour les travaux en relation avec la billetterie et le secteur aquatique pour un surcroît de travail ou pour remplacer sur un poste dépourvu de son titulaire pour des raisons de maladie, maternité, paternité, parentale, accident de travail, congé autorisé par la présente convention.

Celui-ci est assujéti aux dispositions de la convention collective en ce qui a trait aux clauses suivantes :

- au salaire de la fonction figurant à l'annexe « A » selon l'échelle salariale au prorata du temps effectivement travaillé;
- à la retenue syndicale;
- aux articles 4.01, 4.02, 4.05, 5, 8, 10, 11, 12, 13.07, 14 (exception faite de 14.05), 15.08, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24.18, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, et droit aux griefs prévus à l'article 6 et à l'arbitrage prévu à l'article 7 sur ces clauses.

## **ARTICLE 10 : SALAIRES**

10.01 Sauf exception précisée dans le texte, les taux horaires et les classifications qui s'appliquent aux employés régis par la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention.

10.02 a) Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'octroyer un ou des échelons supérieurs de la grille salariale à un nouvel employé embauché afin de répondre à un surplus de travail ponctuel qui ne peut être assumé par des employés de la Ville.

b) Il est entendu que cette intégration à l'intérieur de la grille salariale n'a pas pour effet de reconnaître des heures d'ancienneté à ce nouvel employé.

## **ARTICLE 11 : SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL ET PÉRIODE DE REPOS**

- 11.01 Les employés travaillent sur un horaire préparé par le supérieur immédiat qui pourra être modifié selon les besoins, en fonction des besoins spécifiques pour chaque session.
- 11.02 L'employeur fournit au mois cinq (5) jours à l'avance l'horaire de travail. Pour des raisons exceptionnelles, ce délai pourrait être ramené à trois (3) jours.
- 11.03 L'horaire de travail s'étend sur une période de sept (7) jours, mais en permettant à chaque employé de bénéficier d'un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs, à moins d'entente entre les parties.
- 11.04 Les employés détenant les qualifications requises peuvent faire un échange de période de travail après avoir obtenu l'autorisation préalable du supérieur immédiat. Il est entendu que tout échange de période de travail doit se faire dans la même période de paie et ne doit en aucun cas occasionner de temps supplémentaire.
- 11.05 a) Les employés profiteront d'une période de repos d'une durée maximum de quinze (15) minutes, pour chaque période de trois (3) heures de travail consécutives. Ces périodes de repos sont prises sur les lieux de travail selon un horaire variable en fonction des besoins.
- b) L'employé requis de travailler en continu, sans période de repos, verra cette dernière rémunérée au taux horaire régulier et ce, après entente avec son supérieur immédiat.
- 11.06 Lors de l'annulation d'une activité prévue à l'horaire de travail, l'employé reçoit sa rémunération comme s'il était au travail, sauf s'il a reçu un préavis d'annulation au moins trois (3) heures avant la tenue de celle-ci.
- 11.07 a) Chaque période de cours du secteur piscine comprend une période de quinze (15) minutes payées pour la préparation et la planification de celle-ci. La rémunération pour ce temps de préparation et de planification sera versée à l'employée à la fin de chaque session.
- b) Chaque période de bain libre du secteur piscine comprend une période de dix (10) minutes payées pour la vérification et préparation physique des lieux. La rémunération pour ce temps de vérification et de préparation sera versée à l'employée à la fin de chaque session.

## **ARTICLE 12 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 12.01 Tout travail exécuté en plus de trente-sept heures et demi (37,5) dans la semaine de travail entraîne une majoration de cinquante (50) pour cent du salaire horaire régulier.

## **ARTICLE 13 : VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

- 13.01 a) L'année de référence est la période de douze mois consécutifs pendant laquelle l'employé acquiert progressivement le droit à ses vacances. La période de

référence servant au calcul du quantum de vacances s'établit à compter du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de la même année.

- b) Pour l'employé occasionnel qui devient régulier, la période de référence servant au calcul du quantum de vacances s'établit à compter de la date d'obtention de son statut d'employé régulier jusqu'au 31 décembre de la même année.

13.02 Tout employé régulier aura droit à des vacances payées selon les conditions suivantes :

- a) À la fin de l'année de référence, l'employé régulier a droit à des vacances selon les années de service :

Années de service	Durée des vacances
moins d'un (1) an :	une (1) journée de vacances par mois de travail
après un (1) an :	deux (2) semaines
après trois (3) ans :	trois (3) semaines
après cinq (5) ans :	quatre (4) semaines
après douze (12) ans :	cinq (5) semaines
après vingt (20) ans :	six (6) semaines

- 13.03 a) La période de prise de vacances sera du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de la même année.
- b) Le choix des vacances s'effectuera en deux périodes, soit une première période, du 15 au 30 novembre pour les vacances à prendre entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai, et une deuxième période, du 1<sup>er</sup> au 30 avril pour les vacances à prendre entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre.
- c) Le choix de vacances s'effectue par période maximum de trois (3) semaines en tenant compte de l'ancienneté des employés.
- d) L'employé a droit de connaître au moins quinze (15) jours à l'avance la période de ses vacances.
- e) Le choix ne pourra être changé qu'après entente entre le supérieur immédiat et l'employé concerné.
- f) Chaque vacance doit être prise en semaines et en jours consécutifs selon les exigences du travail, dans les douze (12) mois qui suivent la fin de la période de référence prévue à l'article 14.01, soit la date à laquelle le droit à de telles vacances est acquis.
- g) La Ville pourra, sur avis écrit transmis au Syndicat avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année concernée, fixer une période de vacances pour tous les employés, d'une durée de dix (10) jours ouvrables, entre le 1<sup>er</sup> juillet au 31 août de chaque année.

- 13.04 Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année; les vacances ne sont pas cumulatives ni monnayables; si l'employé n'a pu les prendre dans l'année où elles étaient dues, elles sont perdues.
- 13.05 Malgré l'article précédent, l'employé qui est dans l'impossibilité de prendre ses vacances pour cause de maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité ou parental peut les reporter à son retour au travail. Cependant, seule la période de vacances acquise durant l'année où survient la maladie, l'accident, la maternité, la paternité ou le congé parental peut être déplacée.
- 13.06 **Départ :**  
L'employé qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances calculés conformément aux dispositions des alinéas précédents plus les vacances calculées selon la proportion des vacances auxquelles l'employé a droit du 1<sup>er</sup> janvier à la date de son départ. Les paiements de vacances versés en cours d'année lui seront débités.
- 13.07 a) Tout employé occasionnel a droit au pourcentage de son salaire gagné pendant la durée de son emploi auquel il a droit en vertu de la Loi sur les normes du travail.
- b) Ce montant pourra être versé sur chacune des paies ou au moment de son départ, suivant le choix que l'employé aura exprimé au début de chaque année. À défaut d'exercer tel choix, ledit montant sera versé sur chaque paie.

#### **ARTICLE 14 : JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

- 14.01 L'employé a droit aux jours de fête chômés et payés selon les dispositions prévues dans la Loi sur les normes du travail.
- 14.02 Pour chaque jour de fête chômé et payé, l'employeur verse à l'employé une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 14.03 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, l'employé ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- 14.04 Toute autre journée proclamée par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail s'ajoute aux jours prévus à la clause 14.01.
- 14.05 L'employé régulier aura droit à des congés mobiles annuels au prorata du temps travaillé, et ce, pour un maximum de six (6) jours de congé mobile annuellement. Le calcul se fera selon les dispositions suivantes :

Nombre d'heures travaillées X (6/1950)

Ces congés sont pris après entente avec le supérieur immédiat dans l'année où ils sont dus, n'étant ni cumulatifs ni monnayables.

## **ARTICLE 15 : CONGÉS SOCIAUX AVEC PLEIN SALAIRE**

15.01 Tout employé régulier bénéficie d'une absence motivée sans retenue de salaire dans les cas suivants :

a) Naissance ou adoption d'un enfant : selon la Loi sur les normes du travail

À l'occasion de son mariage : trois (3) jours

À l'occasion du mariage d'un enfant : un (1) jour

b) À l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, de la sœur, du frère, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, de la bru, du gendre ou d'un petit-enfant : trois (3) jours incluant le jour des funérailles pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.

c) À l'occasion du décès d'un des grands-parents, un oncle, une tante de l'employé ou du conjoint de l'employé : le jour des funérailles.

d) À l'occasion du décès d'un employé : une demi-journée, le jour des funérailles pour les employés du département.

e) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours incluant le jour des funérailles pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement. Pour ce qui est du décès d'un enfant du conjoint, il faut y lire trois (3) jours.

f) Si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci bénéficie d'un jour ouvrable additionnel, soit le jour avant ou après les funérailles.

15.02 Les absences motivées mentionnées à l'article 15.01 ne sont pas rémunérées lorsqu'elles coïncident avec les journées où les services de l'employé n'auraient pas été normalement requis.

15.03 L'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.  
Sur demande de la Ville, l'employé concerné devra fournir la preuve ou l'attestation des faits donnant droit aux absences précitées.

15.04 L'employé qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin peut s'absenter; la Ville lui remboursera la différence entre les allocations qu'il recevra et sa perte de traitement et il conservera tous les avantages prévus à la présente convention.

15.05 L'employé reçoit le taux de salaire de son dernier jour de travail.

15.06 Aux fins du présent article, le mot « CONJOINT » signifie deux personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent, ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis au moins un (1) an.

- 15.07 Lorsque le droit à un congé social survient pendant un congé autorisé (vacances, mobiles et maladie), ce congé autorisé sera crédité dans sa banque et sera remplacé par le congé social.
- 15.08 L'employé occasionnel a droit aux absences motivées selon les dispositions prévues dans la Loi sur les normes du travail.

#### **ARTICLE 16 : CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE**

- 16.01 L'employé régulier aura droit à des congés maladie payés au prorata du temps travaillé et ce, pour un maximum de sept (7) jours de congé maladie annuellement. Le calcul se fera selon les dispositions suivantes :

$$\text{Nombre d'heures travaillées} \times (7/1950)$$

Ces congés seront non cumulatifs et monnayables une seule fois par année, soit le 15 décembre de la même année et selon le salaire régulier de l'employé concerné.

- 16.02 a) La Ville paie à l'employé régulier absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail le salaire qu'il perd jusqu'à la limite des congés de maladie qu'il a à son crédit, conformément à l'article 16.01. Les congés de maladie ainsi payés à un employé pendant une année sont déduits du total du crédit qu'il possède au début de la même année.
- b) Nonobstant toute disposition contraire, l'employé malade qui a épuisé ses crédits de congés maladie peut alors prendre des heures disponibles dans les banques de vacances, mobiles.
- 16.03 Sur demande, la Ville avise par écrit l'employé du nombre de jours à son crédit.
- 16.04 Après trois (3) jours d'absence et avec motif valable, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence de l'employé est motivée, si les blessures reçues et la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 16.05 L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Ville et par l'employé concerné.
- 16.06 Lors du départ à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, la Ville paiera à tout employé ou ses ayants droit les jours de congé maladie prévus à l'article 17.01 et encore à son crédit au moment de tel événement.
- 16.07 Dans le cas de maladie contractée ou d'accident subi par le fait ou à l'occasion du travail, l'employé régulier continue de recevoir son salaire net régulier selon la définition de la C.N.E.S.T. L'employeur paiera le 10 % additionnel pendant la durée des 52 premières

semaines de son incapacité totale à faire son travail. Pour ce faire, sur un avis de l'employé, l'employeur fait remplir et signer le formulaire approprié de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail. Quant au reste, l'employé est assujéti aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'employé pourra alors puiser à même sa caisse de congés de maladie le montant nécessaire pour compléter son plein salaire.

#### **ARTICLE 17 : ANCIENNETÉ**

- 17.01 a) L'ancienneté est établie en fonction du nombre d'heures de travail régulières effectuées par l'employé depuis sa date d'embauche.
- b) Pour l'employé régulier, les heures d'absences justifiées et rémunérées pour cause de congé mobile ou maladie ainsi que les vacances sont considérées dans le calcul de l'ancienneté.
- c) Aux fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté du personnel régulier prévaut sur celle du personnel occasionnel.
- d) L'ancienneté du personnel est présentée à l'annexe « B » ci-jointe à la présente convention et est mise à jour trois fois par année, soit une semaine avant le début de la programmation de chaque session, et transmise au Syndicat.
- 17.02 Un employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il s'absente de son emploi pour une période de plus trois (3) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans motif valable;
- c) Lorsqu'il est congédié par l'employeur pour une cause juste et suffisante;
- d) S'il est absent par maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période de plus de trente (30) mois ou la durée de son ancienneté, la plus courte des deux, à moins d'entente entre l'employeur et le Syndicat pour prolonger le délai;
- e) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- f) Si l'employé occasionnel refuse une assignation de travail sans motif valable dont preuve lui incombe et ce, plus de trois (3) fois dans une période de douze (12) mois.
- 17.03 Un employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

## **ARTICLE 18 : MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE**

### **18.01 Postes vacants permanents et nouvel emploi :**

- a) Chaque fois qu'il se produit une vacance définitive à un poste, l'employeur dispose d'une période de vingt (20) jours ouvrables pour décider d'abolir ou de modifier le poste.
- b) L'employeur fournit les motifs d'abolition du poste ainsi que la répartition des tâches, le cas échéant.

### **18.02 a) Lorsque la Ville décide de combler le poste vacant ou qu'un nouvel emploi est créé au sein de l'unité de négociation, la Ville affichera un avis à cet effet spécifiant la description de la tâche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.**

- b) Cet avis est affiché aux endroits convenus entre l'employeur et le Syndicat et copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- c) La Ville et le Syndicat informent, dans la mesure du possible, les employés absents de la teneur de cet affichage.

### **18.03 a) Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou nomination en faisant parvenir le formulaire de mise en candidature ou leur curriculum vitae à l'endroit indiqué à l'intérieur de la période de mise en candidature, tel que stipulé sur l'avis d'affichage.**

- b) **Vacance définitive ou ajout d'un nouveau poste :**  
Lorsqu'il se produit une vacance définitive à un poste ou qu'il y a ajout d'un nouveau poste, la nomination à ce poste est accordée au candidat en mesure de répondre aux exigences normales de la tâche en tenant compte de l'ancienneté telle que définie à l'article 17.
- c) L'employeur transmet au Syndicat la liste des postulants avec leur ancienneté avant de faire connaître sa décision.
- d) Dans l'éventualité où la Ville ne pourrait combler le poste visé après s'être conformée aux mécanismes prévus à l'article 18, elle pourra alors procéder à un affichage à l'externe.

### **18.04 La « PÉRIODE D'ESSAI » s'applique à un employé qui a été engagé à la suite d'un recrutement, d'un affichage ou d'une promotion sous réserve de l'article 18.01 selon la procédure en vigueur à la Ville de Dolbeau-Mistassini à la suite d'une vacance dans le personnel régulier ou de la création d'un nouvel emploi régulier.**

La période d'essai pour les employés est de cent (100) heures, peu importe la spécialisation.

- 18.05 L'employé dont la candidature est retenue reçoit le titre et le salaire attachés à son nouveau poste à la date de son entrée en fonction. Le salaire du nouveau poste désigne le taux de salaire correspondant à l'échelon où il se situe au moment de sa promotion.
- 18.06 À défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affectent en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.
- 18.07 Rappel au travail et mise à pied pour manque de travail :
- a) Le rappel au travail des employés est effectué en tenant compte de l'ancienneté, de la qualification et de la capacité de l'employé à satisfaire les exigences normales de la tâche, et ce, selon l'ordre suivant :
    - 1. Le personnel régulier
    - 2. Le personnel occasionnel
  - b) Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, la mise à pied des employés est effectuée en tenant compte de l'ancienneté, de la qualification et de la capacité de l'employé à satisfaire les exigences normales de la tâche, et ce, selon l'ordre inverse ci-haut mentionné.

#### **ARTICLE 19 : MESURES DISCIPLINAIRES**

- 19.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit à l'employé concerné et au Syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet. Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat le jour même où l'employé le reçoit.
- 19.02 Tout employé au service de l'employeur a le droit, sur demande, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- 19.03 L'employeur doit fournir à l'employé et au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.
- 19.04 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, le cas échéant, à l'arbitrage.
- 19.05 Le cas de suspension ou renvoi est un grief pouvant être arbitré. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu, ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 19.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après douze (12) mois s'il n'y a pas de récidive durant cette période.

Pour tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé relatif à un acte de violence ou harcèlement psychologique, la période mentionnée au paragraphe précédent est portée à vingt-quatre (24) mois.

- 19.07 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé.
- 19.08 L'employeur ne congédie, ne suspend ni ne donne d'avis disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.
- 19.09 Seuls les avis dûment communiqués par écrit à l'employé peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage.

#### **ARTICLE 20 : TRAITEMENT DE LA PAIE**

- 20.01 Tout employé régi par la présente est payé par chèque ou par dépôt bancaire au plus tard le jeudi pour la semaine précédente; si cette journée tombe un jour chômé, la paie a lieu le mercredi.
- 20.02 Les détails apparaissant sur le relevé de paie de l'employé sont les suivants :
  - 1) Titre de l'emploi;
  - 2) Numéro de l'employé;
  - 3) Date et période de paie;
  - 4) Section des gains :
    - a) Nombre d'heures régulières et taux horaire;
    - b) Nombre d'heures supplémentaires et taux horaire;
    - c) Épuisement de ses jours de maladie, mobiles;
    - d) Cumulatif hebdomadaire des gains en dollars;
  - 5) Section des déductions, toutes les déductions hebdomadaires et cumulatives;
  - 6) Le montant net de la paie;
  - 7) Tout solde en heures pour banque de maladie, mobiles, vacances annuelles à la date de la période de paie.
- 20.03 Les données sur le relevé de paie concernant le solde des vacances annuelles, des congés de maladie et des congés mobiles ne peuvent être considérées comme étant une reconnaissance des données au registre officiel.
- 20.04 Pendant la période des vacances des fêtes, le traitement de la paie se fera par anticipation et les heures et primes effectivement travaillées seront ajustées à la première opportunité.

#### **ARTICLE 21 : FONDS DE PENSION ET/OU REER**

- 21.01 L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés réguliers de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ou l'institution financière de son choix ou le Régime de retraite par financement salarial (RRFS).

- 21.02 L'employeur convient de verser au Fonds de solidarité et/ou au REER personnel, pour et au nom de chaque employé régulier participant au fonds dans un compte REER, un montant d'argent équivalent à 8 % pour les années 2015 et 2016 et 9 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 du salaire brut régulier, excluant les primes de toute nature et les heures supplémentaires.
- 21.03 De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé régulier un montant équivalent à 8 % pour les années 2015 et 2016 et 9 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 du salaire brut régulier, excluant les primes de toute nature et les heures supplémentaires.
- 21.04 L'employé pour qui l'employeur contribue fournit chaque année une copie de son relevé de compte de REER à l'employeur.
- 21.05 L'employeur n'est pas tenu de verser sa contribution dans le cas où l'employé quitte son emploi. De plus, il est entendu qu'advenant le cas où l'employé retire l'argent placé dans son REER, l'employeur cesse de verser sa contribution concernant l'employé qui aura retiré l'argent placé dans son REER.
- 21.06 L'employeur s'engage à faire parvenir, par chèque, au fonds ou à toute institution et à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites et dues en vertu des articles 21.02 et 21.03. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale de chaque employé, le montant prélevé et versé pour chacun en vertu de ces mêmes articles.
- 21.07 L'employeur versera sa quote-part au REER de l'employé absent pour cause de maladie pourvu que ce dernier verse sa quote-part, et ce, pour une durée maximale équivalente au délai prévu au régime d'assurance collective en vigueur après le début de la période d'absence continue pour maladie. L'employeur cessera de contribuer à tout moment advenant le cas où l'employé cesse de verser sa quote-part.

## **ARTICLE 22 : VÊTEMENTS DE TRAVAIL**

- 22.01 a) L'employeur fournit deux (2) t-shirts identifiés à l'embauche de l'employé régulier et un (1) t-shirt identifié à l'embauche de l'employé occasionnel.
- b) Chaque t-shirt sera renouvelé si nécessaire sur remise de l'article usagé au supérieur immédiat.
- 22.02 a) L'employeur fournit un maillot à l'employé ayant complété la période d'essai prévue à l'article 18.04.
- b) Par la suite, un nouveau maillot sera fourni à l'employé à toutes les deux cents (200) heures de travail effectuées à titre de moniteur et/ou de sauveteur.
- c) Le port du maillot est obligatoire pour la surveillance de bains de même que lors des cours de natation.

- 22.03 Tous les articles fournis à l'employé demeurent la propriété de la Ville et aucun employé n'a le droit de les utiliser à des fins personnelles, de les prêter, donner, vendre ou échanger.
- 22.04 L'employé devra défrayer les coûts rattachés au remplacement des articles perdus ou abîmés de façon négligente.

#### **ARTICLE 23 : CONGÉ SANS SOLDE**

- 23.01 L'employé qui cumule deux (2) ans de service a droit à un permis d'absence sans solde dont la durée ne peut être inférieure à trois (3) mois et ne peut excéder douze (12) mois.
- 23.02 Cette demande doit être faite au moins quinze (15) jours avant le début de la session. L'employé désirant mettre fin à son congé sans solde prématurément avise l'employeur par écrit. Lors de la session subséquente, l'employeur réintègrera l'employé à la fonction qu'il occupait au moment de son départ, et ce, en fonction de son ancienneté.
- 23.03 L'employé ne peut bénéficier dudit congé qu'une seule fois par cinq (5) années de service, soit la période entre la date de début du congé et la date de prise du nouveau congé.

#### **ARTICLE 24 : CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL**

- 24.01 En cas de maternité, l'employée obtient un congé sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines avec un préavis de quinze (15) jours dans la mesure du possible à partir de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine.
- 24.02 L'employé peut, pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, dans l'année qui suit l'événement, obtenir, sur avis écrit adressé à l'employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ, précisant la date du début du congé et celle du retour au travail, un congé parental sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié à l'employé.
- 24.03 À la fin de son congé parental, l'employé qui ne se présente pas au travail une semaine après avoir reçu un préavis écrit à cet effet à sa dernière adresse connue est considéré comme ayant démissionné.
- 24.04 Au cours du congé maternité prévu à l'article 24.01 et du congé parental prévu à l'article 24.02, l'employé continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours de fête chômés et payés (article 14) et des congés sociaux (article 15). Il peut, sur demande auprès de l'employeur au moment de son départ, continuer de participer au régime de retraite à la condition de payer sa quote-part.

- 24.05 La Ville versera à l'employée absente pour congé maternité le salaire qu'elle perd jusqu'à la limite des congés de maladie qu'elle a à son crédit, conformément à l'article 16.01. Les congés de maladie ainsi payés à une employée pendant une année sont déduits du total du crédit qu'elle possède au début de la même année jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
- 24.06 L'employée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- 24.07 Ce congé commence au plus tôt la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après l'accouchement.
- 24.08 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours de ce congé, ce dernier peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.
- 24.09 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit au moins à deux (2) semaines de congé maternité, sans traitement, après l'accouchement.
- 24.10 Lorsqu'il y a danger d'interruption de la grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, de la durée indiquée au certificat médical sans excéder la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'accouchement.
- 24.11 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, sauf si un certificat médical atteste le besoin de prolonger le congé.
- 24.12 Si l'interruption survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité, sans traitement, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 24.13 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, l'employée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 24.14 À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de l'employée encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- 24.15 Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- 24.16 L'employé qui s'absente en raison d'un congé maternité ou parental ne subit aucune réduction de ses bénéfices et avantages au niveau de l'ancienneté et des vacances. En ce qui a trait aux congés maladie et mobiles, le calcul sera fait au prorata des heures travaillées.
- 24.17 À la fin du congé maternité prévu à l'article 24.01 ou du congé parental prévu à l'article 24.02, l'employé reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ avec les mêmes droits et avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de l'employé n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
- 24.18 L'employé occasionnel a droit au congé maternité, paternité et parental selon les dispositions prévues dans la Loi sur les normes du travail.

#### **ARTICLE 25 : SPORTS & LOISIRS**

- 25.01 Afin de promouvoir la santé au travail et les saines habitudes de vie et puisque la Ville retire un bénéfice quant au maintien, chez son personnel, d'une bonne condition physique, la Ville encourage les employés à la pratique d'activités de mise en forme.

L'employeur permet à l'employé de participer aux activités aquatiques (bains libres et cours divers) en dehors de son horaire de travail selon le principe du premier arrivé, premier servi. Toutefois, cette participation sera autorisée dans la mesure où il y a une place disponible dans l'activité visée.

#### **ARTICLE 26 : QUALIFICATION ET PERFECTIONNEMENT**

- 26.01 Pour être engagé et maintenu dans son emploi, l'employé doit détenir une certification à jour d'une société de sauvetage reconnue par le règlement S-3, R-3 sur la sécurité dans les bains publics, ainsi qu'une certification d'enseignement à jour des sociétés dont les programmes sont dispensés par le Service des loisirs de la Ville.
- 26.02 La Ville remboursera le coût de la requalification à l'employé ayant complété au moins quatre (4) ans de service continu à la Ville. Par la suite, le remboursement se fera à chaque période de deux (2) ans.
- 26.03 La Ville pourra organiser et fournir à ses employés des cliniques thématiques de mise à jour et de perfectionnement. Elle s'engage à payer les frais d'inscription et les frais de déplacement selon les tarifs fixés par le conseil municipal de Dolbeau-Mistassini. Il est entendu qu'il s'agit de cliniques complémentaires et non des certifications nécessaires au maintien de l'emploi (26.01).
- 26.04 a) La Ville permettra, au besoin, l'accessibilité à la piscine à raison d'un bloc de deux (2) heures par session afin de permettre aux employés de s'entraîner.
- b) Les frais reliés au salaire des surveillants pour ces heures d'entraînement seront facturés aux employés.

#### **ARTICLE 27 : COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL**

- 27.01 a) Un comité de relation de travail sera formé jusqu'à quatre (4) représentants de l'employeur et jusqu'à quatre (4) représentants du Syndicat. Les représentants du Syndicat sont membres du Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), section locale 3352, ou du S.C.F.P., section locale 2468.
- b) Le directeur général est membre d'office de ce comité et il désignera les autres membres qui l'accompagneront à ces réunions; le président du Syndicat est également membre d'office et il désignera les autres membres qui l'accompagneront. Chacune des parties peut être accompagnée par un conseiller.
- c) Ce comité se fera en même temps que celui de la Ville de Dolbeau-Mistassini et du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2468.
- 27.02 Le procès-verbal est la responsabilité de l'employeur.

#### **ARTICLE 28 : COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ**

- 28.01 Les parties conviennent que le comité paritaire en santé-sécurité de la Ville de Dolbeau-Mistassini et du S.C.F.P., section locale 2468, veillera à la santé-sécurité au travail des employés couverts par la présente convention.
- 28.02 Les représentants de la Ville de Dolbeau-Mistassini ou du Syndicat pourront saisir ledit comité de toute question relative à la santé-sécurité au travail de ces employés, notamment pour :
- a) Recommander des mesures propres à assurer la sécurité des employés, en respect des normes de sécurité;
- b) Examiner les accidents de travail.

#### **ARTICLE 29 : ÉVALUATION DES EMPLOIS**

- 29.01 Les parties conviennent que le comité paritaire d'évaluation des emplois de la Ville de Dolbeau-Mistassini et du S.C.F.P., section locale 2468, s'occupera de toute question relative à l'évaluation des emplois couverts par la présente convention.

#### **ARTICLE 30 : DISPOSITIONS DIVERSES**

- 30.01 Les annexes et lettres d'entente annexées à la présente convention collective en font partie intégrante.
- 30.02 Tout document, avis ou convocation sera signifié à un membre de l'exécutif ou au secrétaire du Syndicat.

**ARTICLE 31 : DURÉE DE LA CONVENTION**

- 31.01 La présente convention sera en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2020.
- 31.02 Cette convention collective demeurera en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à ce que l'une des parties utilise son droit de grève ou lock-out.
- 31.03 Les augmentations de la grille salariale sont établies au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année comme suit :



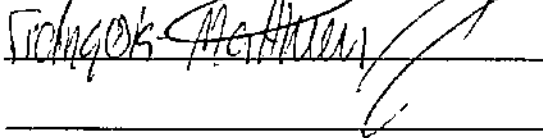
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Indexation	0,00 %	0,00 %	2,00 %	2,50 %	2,00 %	2,25 %
Forfaitaire	2,00 %	2,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

**ARTICLE 32 : RÉTROACTIVITÉ**


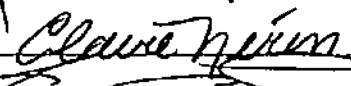
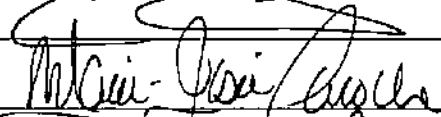
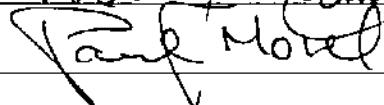
- 32.01 Les dispositions relatives au salaire prévues à l'article 31.03 sont rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2015.
- 32.02 Les sommes dues en regard de cet article sont versées à chaque employé par chèque ou par dépôt direct au plus tard soixante (60) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention collective.
- 32.03 Les dispositions relatives à l'article 22.02 entreront en vigueur à compter de la session d'automne 2017.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI CE \_\_\_\_\_ 2017.

Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 3352

  
  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ville de Dolbeau-Mistassini

  
  
  
  
\_\_\_\_\_

ANNEXE « A » – Grille salariale

**ANNEXE « A », du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016**

Fonction	Échelon			
	1	2	3	4
Assistant moniteur	14,32 \$	14,97 \$	15,62 \$	16,28 \$
Sauveteur	16,04 \$	16,77 \$	17,50 \$	18,23 \$
Moniteur	17,75 \$	18,56 \$	19,37 \$	20,18 \$
Préposé billetterie	12,38 \$			
Surveillant de glace et gymnase	12,38 \$			

*\*La progression à l'intérieur de la grille salariale se fait à raison de trois-cents (300) heures travaillées par échelon.*

**ANNEXE « A », au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Fonction	Échelon			
	1	2	3	4
Assistant moniteur	14,61 \$	15,27 \$	15,93 \$	16,61 \$
Sauveteur	16,36 \$	17,11 \$	17,85 \$	18,59 \$
Moniteur	18,11 \$	18,93 \$	19,76 \$	20,58 \$
Préposé billetterie	12,63 \$			
Surveillant de glace et gymnase	12,63 \$			

*\*La progression à l'intérieur de la grille salariale se fait à raison de trois-cents (300) heures travaillées par échelon.*

**ANNEXE « A », au 1<sup>er</sup> janvier 2018**

Fonction	Échelon			
	1	2	3	4
Assistant moniteur	14,97 \$	15,65 \$	16,33 \$	17,02 \$
Sauveteur	16,77 \$	17,53 \$	18,30 \$	19,06 \$
Moniteur	18,56 \$	19,40 \$	20,25 \$	21,10 \$
Préposé billetterie	12,94 \$			
Surveillant de glace et gymnase	12,94 \$			

*\*La progression à l'intérieur de la grille salariale se fait à raison de trois-cents (300) heures travaillées par échelon.*

**ANNEXE « A » – Grille salariale**

**ANNEXE « A », au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Fonction	Échelon			
	1	2	3	4
Assistant moniteur	15,27 \$	15,96 \$	16,66 \$	17,36 \$
Sauveteur	17,11 \$	17,88 \$	18,66 \$	19,44 \$
Moniteur	18,93 \$	19,79 \$	20,66 \$	21,52 \$
Préposé billetterie	13,20 \$			
Surveillant de glace et gymnase	13,20 \$			

*\*La progression à l'intérieur de la grille salariale se fait à raison de trois-cents (300) heures travaillées par échelon.*

**ANNEXE « A », au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

Fonction	Échelon			
	1	2	3	4
Assistant moniteur	15,61 \$	16,32 \$	17,03 \$	17,75 \$
Sauveteur	17,49 \$	18,29 \$	19,08 \$	19,88 \$
Moniteur	19,35 \$	20,24 \$	21,12 \$	22,00 \$
Préposé billetterie	13,50 \$			
Surveillant de glace et gymnase	13,50 \$			

*\*La progression à l'intérieur de la grille salariale se fait à raison de trois-cents (300) heures travaillées par échelon.*

**ANNEXE « B » - LISTE D'ANCIENNETÉ  
PERSONNEL AUQUATIQUE ET DE BILLETTERIE  
Au 2016-12-31**

NOM	Heures au 2015-04-04	Heures au 2015-12-26	Heures au 2016-12-31	HEURES TOTALES
DUMAIS Daisy (871)	13527.33	257.75	464.25	14249.33
DUBOIS Stéphanie (868)	6060.60	539.00		6599.60
DOUCET Andréa (867)	1963.73	319.00	283.00	2565.73
LÉVESQUE Jacob (884)	931.08	309.75	775.50	2016.33
BOUCHARD Jérémy (859)	971.18	294.25	418.75	1684.18
PELCHAT Audrey (888)	1131.22	69.00	158.50	1358.72
DESCHENES Anne-Gabrielle (864)	929.77	127.50	184.50	1241.77
LALANCETTE Jessica (878)	460.87	125.75	220.00	806.62
DUFOUR Stéphanie (869)	403.87	178.25	181.75	763.87
LAVERTU Kim (882)	274.29	100.75	171.25	546.29
LAVOIE Marie-Ève (852)	271.28	54.00	46.50	371.78
TREMBLAY Jérémie (898)	69.83	86.00	146.75	302.58
GAGNON Maryka (872)	80.90	111.75	73.50	266.15
MARTEL Simon (885)	8.00	17.00	139.75	164.75
GIRARD BRODEUR Sophie (873)	127.54	3.75	2.00	133.29
LÉVESQUE Alex (916)			95.25	95.25
DOUCET Philippe (930)			91.00	91.00
LAPRISE Arianne (881)	14.75	3.00	56.25	74.00
CHARRON Marilou (862)	45.64	1.75	23.75	71.14
DUFOUR Charlie (870)			63.25	63.25
DUCHESNE-PERRON Léonie (913)		12.25	46.50	58.75
BERGERON Sam (934)			54.00	54.00
DUCHESNE-PERRON Noémie (914)		13.00	38.50	51.50
MARTIN Élisabeth (910)	1.00	1.50	21.50	24.00
LAROCHE Xavier (937)			23.25	23.25
MARTIN Sandrine (911)			22.00	22.00
PARADIS Jessica (887)	18.18	2.25	1.50	21.93
PERRON Estelle (889)	12.80	3.25	2.75	18.80
DELISLE Sophie (863)	2.25	0.00	12.25	14.50
GAUTHIER Laura (906)		12.25		12.25
PROTEAU Yannick (890)	5.00		3.00	8.00
TREMBLAY Sandrine (938)			4.75	4.75
GAUTHIER Marie-Danielle (907)		1.00	2.25	3.25

## Lettre d'entente # 1

### Conditions de travail de madame Daisy Dumais

CONSIDÉRANT QUE le 6 avril 2015, le personnel de Gestion Arpidôme a été transféré à la Ville de Dolbeau-Mistassini;

CONSIDÉRANT QUE ce processus d'intégration a fait l'objet d'une entente entre la Ville, le Syndicat de Gestion Arpidôme (S.C.F.P., section locale 3352) et le syndicat de la Ville (S.C.F.P., section locale 2468) relative à la réorganisation syndicale au sein de la Ville de Dolbeau-Mistassini;

CONSIDÉRANT QUE suite à cette réorganisation syndicale, madame Daisy Dumais occupe des fonctions et des statuts d'employées différents au sein de chacune des sections locales du S.C.F.P.;

CONSIDÉRANT QUE madame Daisy Dumais détient, au sein de l'accréditation syndicale du S.C.F.P., section locale 2468, un statut d'employée régulière à temps partiel et qu'elle agit à titre de coordonnatrice aquatique;

CONSIDÉRANT QUE madame Daisy Dumais détient, au sein de l'accréditation syndicale du S.C.F.P., section locale 3352, un statut d'employée occasionnelle et qu'elle agit à titre de monitrice et sauveteuse;

CONSIDÉRANT QU'en raison du statut particulier de madame Daisy Dumais, les parties désirent s'entendre sur les conditions de travail qui lui sont applicables.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

QUE le préambule fasse partie intégrante de la présente lettre d'entente;

QU'en plus des dispositions de la présente convention collective auxquelles elle est assujettie en fonction de l'article 9.02, madame Dumais se verra reconnaître les dispositions particulières suivantes :

1. Indemnité de vacances
  - a) Madame Dumais a droit à une indemnité de vacances correspondant au même pourcentage que ce qu'elle détient au sein de l'accréditation syndicale du S.C.F.P., section locale 2468, et ce, en fonction du salaire gagné à titre de monitrice et sauveteuse.
  - b) L'indemnité de vacances sera versée sur chaque paie.
2. Madame Dumais est admissible aux dispositions suivantes de la présente convention, et ce, au prorata du temps travaillé à titre de monitrice ou sauveteuse :

- Congés mobiles – article 14.07;
- Congés payés en cas de maladie – article 16.01;
- Fonds de pension et/ou REER – article 21

QUE l'employeur pourra exiger que madame Dumais travaille jusqu'à un maximum de dix-sept heures et demi (17,5 h) par semaine à titre de monitrice ou sauveteuse sur les plages horaires de jour, et ce, du lundi au vendredi.

## Lettre d'entente # 2

### Projet pilote – emplois pour les activités aquatiques en période estivale

CONSIDÉRANT QUE la Ville procède annuellement à l'embauche de personnel au cours de la période estivale pour agir à titre de sauveteur ou moniteur pour la piscine extérieure et les plages et que ces emplois ne sont pas régis par la présente convention;

CONSIDÉRANT QUE certains employés du S.C.F.P., section locale 3352, détiennent les compétences spécifiques pour occuper ces emplois et qu'ils ont manifesté leur intérêt à soumettre leur candidature;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'entendre sur une méthode d'attribution de ces emplois sous forme d'un projet pilote.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

QUE le préambule fasse partie intégrante de la présente lettre d'entente.

QUE la Ville s'engage à attribuer les emplois pour les activités aquatiques en période estivale en priorisant les employés du S.C.F.P., section locale 3352, selon les dispositions suivantes :

- L'employé intéressé doit soumettre sa candidature lors de la période d'affichage;
- L'employé doit détenir les compétences spécifiques et les qualifications requises;
- L'employé doit avoir travaillé à titre de moniteur ou sauveteur pour la Ville au cours des trois (3) dernières sessions.

QUE l'employé embauché pour la période estivale à titre de sauveteur ou moniteur à la plage ou à la piscine extérieure se verra reconnaître les heures effectuées durant cette période uniquement en vue de la progression à l'intérieur de la grille salariale de l'annexe « A ».

QUE la présente lettre d'entente est renouvelable annuellement jusqu'à la fin de la présente convention sur approbation des deux (2) parties.