

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-2017-3036

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-7129

EMPLOYEUR		
VILLE DE SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMANURES 200, ROUTE DE FOSSAMBAULT SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMANURES QC G3A 2E3		
Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION		
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2621 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2017-02-27	Nombre de salariés visés : 30	Date début : 2017-02-27
Date dépôt : 2017-03-28		Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

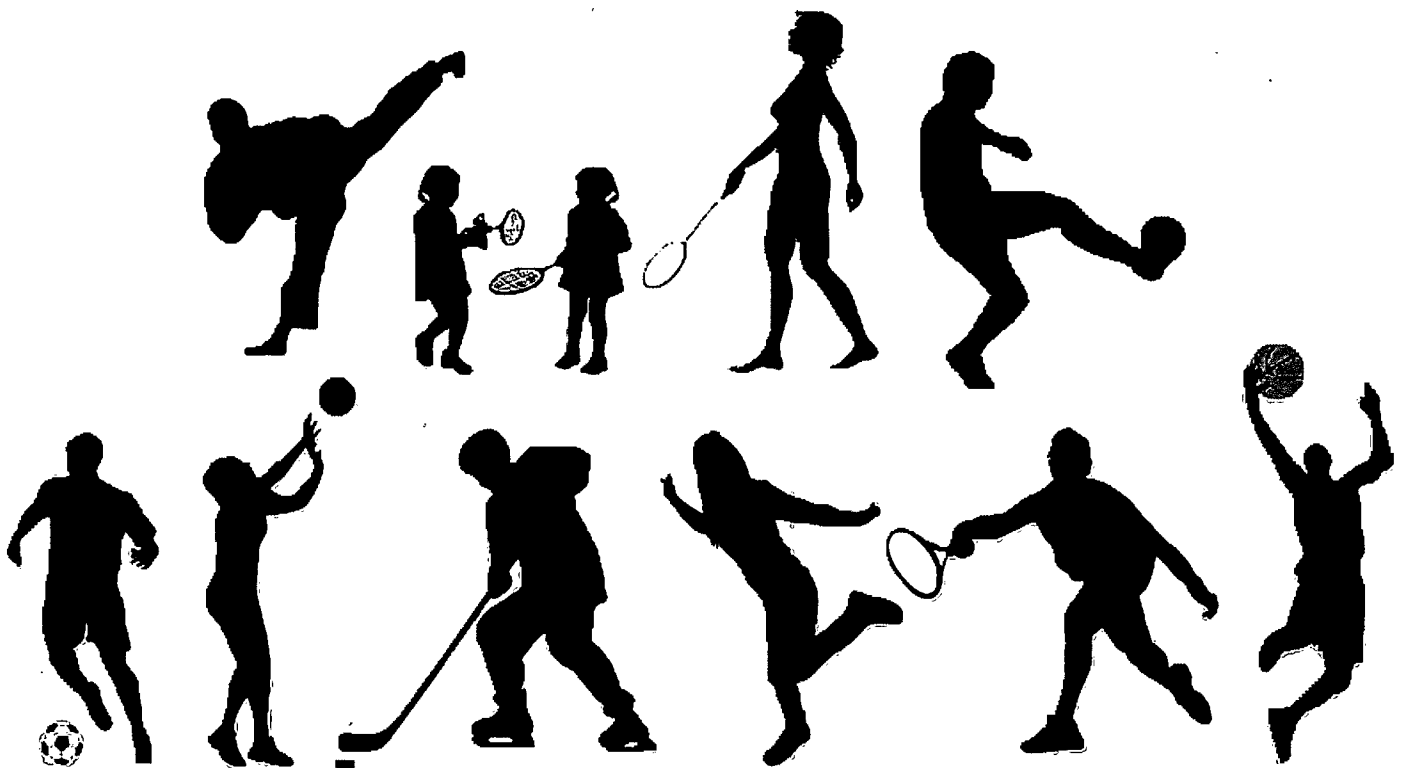
Réналd Dompierre
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2017-03-30
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 644-6969

Convention collective
Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures
2016-2022



ENTRE la Ville de Saint-Augustin-de Desmaures
ci-après appelée « l'employeur »

ET le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2621
Secteur loisirs
ci-après appelé « le syndicat »



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	JURIDICTION	5
ARTICLE 2	BUTS DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 5	COOPÉRATION	6
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 7	MAINTIEN DES DROITS	7
ARTICLE 8	DÉFINITIONS	8
ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION	10
ARTICLE 10	AVANCEMENT D'ÉCHELON	10
ARTICLE 11	MAJORATION DU TAUX DE TRAITEMENT	11
ARTICLE 12	CONGÉ SANS TRAITEMENT	11
ARTICLE 13	VACANCES	12
ARTICLE 14	DROITS PARENTAUX	12
ARTICLE 15	LIBÉRATIONS SYNDICALES	12
ARTICLE 16	PARTICIPATIONS AUX AFFAIRES PUBLIQUES	13
ARTICLE 17	RESPONSABILITÉ CIVILE	13
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 19	ATTRIBUTION DU TRAVAIL	15
ARTICLE 20	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	17
ARTICLE 21	MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 22	AFFICHAGE ET UTILISATION DES LOCAUX	19
ARTICLE 23	VÊTEMENTS	20
ARTICLE 24	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	20
ARTICLE 25	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	21
ARTICLE 26	ALLOCATIONS DE DÉPENSES	22

ARTICLE 27	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	22
ARTICLE 28	TRAVAIL À FORFAIT	22
ARTICLE 29	NON DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	23
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION	23
ANNEXE A	ÉCHELLES SALARIALES	25
ANNEXE B	LISTE DES SALARIÉS	27
LETTRE D'ENTENTE NO 1		
OBJET : MONSIEUR [REDACTED]		28
LETTRE D'ENTENTE NO 2		
OBJET : AVIS D'INFRACTION		29

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés du secteur loisir régis par le certificat d'accréditation AQ-2000-7129 émis conformément aux dispositions du *Code du travail* en faveur du Syndicat.
- 1.02 Sous réserve de la pratique établie, les salariés exclus de l'unité de négociation ou les salariés affectés temporairement à des fonctions exclues de cette même unité, ne peuvent pas occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention collective, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions, sauf aux fins de formation ou pour illustrer une tâche à accomplir, des salariés visés par l'accréditation.

ARTICLE 2 BUTS DE LA CONVENTION

- 2.01 Les buts visés par la présente convention sont de promouvoir l'harmonie dans les relations de travail entre la Ville, le Syndicat et les salariés, d'assurer, d'une part, un meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir les conditions de travail qui rendent justice à tous ainsi que des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.
- 2.02 Dans la convention, le masculin est utilisé sans aucune discrimination, uniquement pour alléger le texte.

À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice-versa.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2621, comme le seul représentant et mandataire des salariés visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.
- 3.02 Un conseiller syndical du SCFP peut assister à toute rencontre entre les parties. L'Employeur doit être avisé à l'avance de la présence du conseiller syndical.
- 3.03 Toute entente individuelle ou collective postérieure à la date de la signature de la convention collective entre la Ville et un salarié ou un groupe de salariés, concernant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat et de la Ville pour être valide.
- 3.04 La Ville fait parvenir au Syndicat copie sans frais de toute résolution du conseil de ville concernant celui-ci et les salariés couverts par la présente convention.

3.05 **Annexe et lettre d'entente**

Toute annexe à la convention collective ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention collective.

Toute lettre d'entente signée par les parties après la signature de la convention collective fait partie intégrante de cette dernière. De plus, elle est réputée avoir été déposée au ministère du Travail et avoir ainsi la même valeur qu'une lettre d'entente déposée.

3.06 L'Employeur fournit au Syndicat un nombre suffisant d'exemplaires sous format de poche de la convention collective pour ses membres.

3.07 La Ville transmet au Syndicat l'organigramme de la Ville.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION
--

4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la convention.

4.02 La Ville a également le droit d'édicter des règlements de discipline et d'administration générale de son personnel, de les appliquer et de les modifier à sa discrétion. Tout nouveau règlement est transmis par écrit au Syndicat avant sa mise en application.

4.03 La Ville ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention.

ARTICLE 5 COOPÉRATION

5.01 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération, et le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Le Syndicat informe la Ville par écrit des noms des personnes autorisées à le représenter.

5.03 Le Syndicat informe la Ville par écrit de tout changement des personnes autorisées à le représenter ou de tout changement d'adresse de sa place d'affaires.

5.04 Aucun changement n'a d'effet à l'encontre de la Ville avant d'avoir été communiqué par écrit, tel que prévu au présent article.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Les salariés, membres du Syndicat à la date de la signature de la convention, et ceux qui le deviendront par la suite, doivent le demeurer pour toute la durée de la convention.

- 6.02 Le salarié embauché après la date de la signature de la convention doit devenir membre du Syndicat.
- 6.03 La Ville n'est pas tenue de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait expulsé ou refusé ou parce qu'il n'est plus membre du Syndicat. Ce salarié reste soumis à la retenue syndicale et aux dispositions de la présente convention collective.
- 6.04 L'Employeur déduit sur chacune des paies du salarié une somme équivalente à la cotisation fixée par résolution du syndicat.
- 6.05 Tous les mois, l'Employeur fait remise de la cotisation au trésorier du Syndicat. L'Employeur fournit également les données relativement à la masse salariale sur laquelle la cotisation a été perçue afin de permettre au Syndicat de pouvoir valider l'information.
- Si le Syndicat s'aperçoit d'une erreur dans la perception des cotisations syndicales, il en avise l'Employeur et autorise celui-ci à récupérer les montants de cotisations qui n'auraient pas été perçus par erreur auprès du salarié visé si celui-ci est encore à l'emploi de l'Employeur au moment où il en est avisé.
- 6.06 Lors d'une modification du montant de la cotisation, le Syndicat doit donner à l'Employeur un préavis de trente (30) jours avant l'application de ladite modification.
- 6.07 L'Employeur produit, au 1^{er} août, au 1^{er} décembre et au 1^{er} mai de l'année, une liste indiquant le nom, le prénom, le numéro de salarié, l'adresse, le numéro de téléphone, le courriel (si disponible), la date de naissance, le statut, la fonction, l'échelon salarial, l'ancienneté et pour le 1^{er} août seulement le nombre d'heures travaillées de chaque salarié à son emploi au moment de la production de ladite liste. Celle-ci est transmise au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2621. À moins d'avis contraire du salarié, la Ville est autorisée à communiquer ces informations au Syndicat.
- 6.08 L'Employeur avise le Syndicat de toute nouvelle embauche d'un salarié dans un délai de trente (30) jours.

ARTICLE 7 MAINTIEN DES DROITS

- 7.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective devient nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 7.02 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, le Syndicat et le salarié régis par les présentes conservent tous les droits, privilèges et avantages dont ils jouissent en vertu de la présente convention sous réserve de toute disposition législative applicable.

7.03 Intégration

Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où, par législation ou autrement, suite à un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation syndicale définie à l'alinéa 1.01, la Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités de ladite intégration.

ARTICLE 8	DÉFINITIONS
------------------	--------------------

8.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots et expressions suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

8.02 **Affectation** : désigne l'ensemble des tâches où est affecté un salarié. Un salarié peut cumuler plusieurs affectations.

8.03 **Ancienneté** : signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service de tout salarié régi par cette convention collective. L'ancienneté est rétroactive au premier jour d'embauche, une fois la période d'essai complétée.

8.04 **Chef d'équipe** : signifie un salarié qui, à la demande de l'Employeur, agit dans l'exercice de ses fonctions comme chef d'équipe et qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige, si son supérieur l'exige, deux (2) salariés ou plus, tout en restant sous la juridiction d'un supérieur.

Le rôle d'un chef d'équipe est un soutien au supérieur et l'aide à organiser, diriger et contrôler les opérations telles que demandées, à l'exception des mesures disciplinaires.

L'affectation comme chef d'équipe s'effectue par rotation parmi les salariés qualifiés et selon les besoins du service.

L'affectation d'un salarié comme chef d'équipe n'a pas pour effet de diminuer le nombre de salariés requis lors d'une telle affectation.

Annuellement, l'Employeur affiche ses besoins de chef d'équipe, l'Employeur identifie le nombre de chefs d'équipe qu'il veut utiliser. Les salariés intéressés doivent poser leur candidature. L'Employeur peut identifier un candidat parmi la liste ou choisir tout salarié de son choix. Toutefois, le facteur déterminant dans le choix d'un chef d'équipe est la capacité à effectuer les tâches de chef d'équipe. À capacité égale, l'ancienneté prime, et ce, nonobstant toute autre disposition.

8.05 **Conjoint** : les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 8.06 **Conseiller syndical du SCFP** : La personne qui est désignée par le Syndicat canadien de la fonction publique pour représenter les salariés auprès de l'Employeur.
- 8.07 **Employeur ou Ville** : désigne la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures ou son représentant désigné.
- 8.08 **Grief** : signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 8.09 **Période d'essai à l'embauche** : signifie une période d'une durée de deux cent cinquante (250) heures travaillées et d'un minimum de huit (8) mois à compter de la date d'embauche.
- L'employeur avise par écrit le salarié et le Syndicat au plus tard dans les vingt (20) jours suivant la fin de sa période d'essai.
- 8.10 **Représentant syndical** : un salarié qui, à la suite d'une nomination ou élection, est désigné par le Syndicat pour faire représentation syndicale auprès du responsable chez l'Employeur.
- 8.11 **Salarié** : désigne toute personne qui travaille à la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures couverte par le certificat d'accréditation.
- 8.12 **Salarié à l'essai** : tout salarié qui a été engagé pour remplir un poste de nature permanente, mais qui n'a pas complété sa période d'essai. Le salarié à l'essai n'a pas le droit à la procédure de grief en cas de congédiement.
- Ce salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective.
- 8.13 **Salarié permanent** : tout salarié qui a été embauché à titre de salarié à l'essai et qui a complété sa période d'essai. Il est convenu que tous les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe « B » de la présente convention sont des salariés permanents.
- Ce salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective.
- 8.14 **Session** : période de temps correspondant à la durée du calendrier d'une activité de la programmation en loisir de la Ville. Règle générale, au cours d'une année, la majorité des activités se déroulent sur trois sessions correspondant aux mois de janvier à mai, de juin à août et de septembre à décembre.
- 8.15 **Syndicat** : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2621.

ARTICLE 9**HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION**

9.01 La période de paie est du dimanche au samedi de la même semaine et le personnel est payé le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.

Si le jeudi est chômé, le personnel est payé le jour ouvrable précédent.

La paie se fait par dépôt bancaire dans une institution financière choisie par le salarié.

Les relevés d'emploi seront remis ou postés au salarié au plus tard le mardi précédant le dernier dépôt de la paie.

9.02 Les salariés sont rémunérés suivant l'échelle de traitement prévue à l'annexe « A ».

9.03 La rémunération débute à l'heure à laquelle le salarié est requis au travail. Le salarié est rémunéré pour toute période d'attente comprise entre deux périodes de travail consécutives n'excédant pas trente (30) minutes.

9.04 Un salarié qui se présente au travail et qui travaille moins de trois (3) heures a droit à une indemnité égale à trois (3) heures de son taux horaire.

9.05 Les heures de travail excédant quarante (40) heures sur une semaine ou 12 heures sur une journée sont rémunérées à cent cinquante pour cent (150 %).

9.06 Lorsque cédulée par l'Employeur ou lorsqu'elle découle d'un remplacement obligatoire, la septième (7^e) journée et les jours suivants consécutifs de travail, sont rémunérés à deux cents pour cent (200 %).

9.07 Une prime de un dollar (1,00\$) l'heure de son taux horaire est versée au salarié qui effectue une prestation de travail entre 24 h et 6 h.

À compter du 1^{er} janvier 2017, cette prime est de un dollar trente cents (1,30\$).

À compter du 1^{er} janvier 2020, cette prime est de un dollar quarante cents (1,40\$).

9.08 À compter du 1^{er} janvier 2017, le salarié qui, à la demande de l'Employeur agit comme chef d'équipe, bénéficie d'une prime de deux dollars vingt-cinq (2,25\$) l'heure.

À compter du 1^{er} janvier 2020, cette prime est de deux dollars soixante-quinze (2,75\$) l'heure.

ARTICLE 10**AVANCEMENT D'ÉCHELON**

10.01 L'avancement d'échelon signifie le passage, d'un salarié, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur de la même classe.

10.02 Le salarié a droit à un avancement d'échelon aux conditions suivantes :

- a) Au 1^{er} janvier, pour autant qu'il ait travaillé au moins cinq cents (500) heures depuis son dernier avancement d'échelon.
- b) Si le nombre d'heures est inférieur ou lorsqu'il y a un résiduel d'heures, celles-ci sont transférées l'année suivante uniquement pour les fins d'avancement d'échelon.
- c) Lors de son embauche, le salarié est classé au premier échelon de l'échelle de traitement qui lui est applicable; malgré ce qui précède, l'Employeur peut le classer à un échelon supérieur, compte tenu de son expérience après consultation du Syndicat au comité de relations du travail.
- d) Au 1^{er} janvier 2017, tout salarié qui a travaillé au moins deux cent cinquante (250) heures depuis son dernier avancement d'échelon a droit à un avancement d'échelon. Par la suite, l'avancement d'échelon est régi par les paragraphes a) et b) ci-dessus.

ARTICLE 11 MAJORATION DU TAUX DE TRAITEMENT

11.01 À compter de la première période de paie complète suivant la signature de la convention collective, le taux de traitement du salarié est majoré de quatorze pour cent (14 %) pour tenir compte de tous les avantages sociaux, notamment les jours chômés et les vacances. Cette majoration est versée au salarié sur chacune de ses paies, en autant que cela soit conforme aux lois et règlements applicables.

Dans le cas où, par législation ou autrement, l'Employeur devait assumer un coût additionnel pour un avantage social pour lequel il verse la majoration de quatorze pourcent (14%), cette majoration sera diminuée d'un montant équivalant au coût additionnel assumé par l'employeur à cet effet. Dans la mesure où la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* était applicable à un salarié assujéti à la présente convention, la contribution de l'employeur au régime de retraite s'ajoute à la majoration de quatorze pourcent (14%) prévue à l'alinéa précédent.

ARTICLE 12 CONGÉ SANS TRAITEMENT

12.01 Sur demande du salarié ayant un (1) an d'ancienneté, formulée au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé sans traitement d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de deux (2) sessions. Durant cette période, le salarié maintient son ancienneté. Le congé doit être autorisé par l'Employeur, mais ne peut être refusé sans motif valable.

12.02 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue. Cependant, l'Employeur considère ces disponibilités uniquement pour la prochaine session, mais peut lui offrir d'effectuer des remplacements.

ARTICLE 13 VACANCES

- 13.01 Le salarié qui a plus d'un (1) an d'ancienneté et qui désire s'absenter jusqu'à quatre (4) semaines sans traitement pour des vacances peut faire une demande à son supérieur. Les choix de vacances doivent être autorisés et approuvés par l'employeur.

ARTICLE 14 DROITS PARENTAUX

- 14.01 L'Employeur convient de respecter les dispositions des *lois et règlements* relativement au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental. Ces dispositions font partie intégrante de la convention collective comme si elles étaient reproduites au long.

ARTICLE 15 LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 15.01 Les membres nommés par le Syndicat et désignés à l'Employeur selon les modalités prévues à la clause 5.02, sont libérés sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) Un maximum de trois (3) représentants pour participer, à la préparation de la négociation, à des congrès, assemblées fédératives, journées d'étude, formation ou toute autre activité syndicale, pour un maximum de quatre-vingt (80) heures au total par année .

b) **Comité de relations de travail**

Deux (2) représentants y participent. Les réunions se tiennent pendant les heures régulières de bureau et les représentants sont payés pour le temps que dure la réunion. Si un représentant est en congé hebdomadaire et qu'il assiste à la réunion, les heures de réunion sont rémunérées à taux régulier sans minimum d'heures de présence.

c) **Comité de négociation**

Ce comité est formé de trois (3) représentants du Syndicat et d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur. Il a pour objet de participer aux séances de négociation et de conciliation qui se déroulent normalement pendant les heures régulières de bureau. Les représentants sont payés pour le temps que nécessitent les séances avec l'Employeur pendant les heures régulières de travail du représentant ou si celui-ci est en congé hebdomadaire et qu'il assiste à la réunion, les heures de réunion sont rémunérées à taux régulier sans minimum d'heures de présence.

- d) Un (1) représentant du Syndicat pour assister le salarié lors de rencontres avec l'Employeur dans la procédure interne de réclamation de grief.
- e) Un (1) représentant du Syndicat lors de journées d'audition devant un tribunal administratif.
- f) Deux (2) représentants du Syndicat pour rencontrer l'Employeur concernant des affaires syndicales-patronales courantes.

- g) Dans le cas de situations particulières, les parties peuvent s'entendre sur l'ajout de libérations syndicales supplémentaires.
- 15.02 Le salarié convoqué à comparaître comme témoin devant un tribunal administratif est libéré de son travail sans perte de traitement pour le temps requis. Le salarié qui travaille de soir ou de nuit, au moment où sa présence est requise, n'est pas tenu de se présenter au travail la veille ou le jour même de sa libération si sa présence est requise pour plus de deux (2) heures.
- 15.03 L'Employeur doit être avisé des libérations syndicales dans un délai raisonnable.
- 15.04 Après épuisement des heures prévues à l'alinéa 15.01 A) et sur demande du Syndicat, un (1) ou des salariés sont libérés pour le temps nécessaire aux activités syndicales relatives à des congrès, assemblées fédératives, journées d'études, formation ou réunions. Durant cette période, le ou les salariés visés continuent de recevoir leur rémunération et de bénéficier de l'ensemble des dispositions de la convention collective. Ces libérations syndicales sont sujettes à remboursement par le Syndicat sur réception d'un état de compte de la Ville.

ARTICLE 16 PARTICIPATIONS AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 16.01 La Ville reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les élections et référendums* dans les municipalités.
- 16.02 Le salarié qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale obtient, sur demande, après un avis écrit de trente (30) jours et avec l'autorisation de la Ville, un congé sans traitement pouvant s'étendre de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.
- 16.03 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale peut bénéficier, sur demande, après un avis écrit de dix (10) jours et avec l'autorisation de la Ville, d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.
- 16.04 À son retour, le salarié réintègre le poste qu'il détenait avant son départ ou tout autre poste en application des dispositions de mouvement de personnel.

ARTICLE 17 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 17.01 La Ville s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes autres que ceux de fautes lourdes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié.
- 17.02 La Ville convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de fautes lourdes, 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 d'une autre source, pourvu que :

- a) Le salarié ait donné au directeur de son service, par écrit et dès que raisonnablement possible, 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 la Ville, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre le tiers et qu'il signe tous les documents requis à cette fin par la Ville.

17.03 Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le salarié poursuivi. Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 **Acquisition du droit d'ancienneté**

L'ancienneté d'un salarié est reconnue et acquise à l'expiration d'une période d'essai de deux cent cinquante (250) heures travaillées et de huit (8) mois avec effet rétroactif au premier jour d'embauche.

Tout changement d'ancienneté doit être communiqué par écrit au salarié concerné et au Syndicat et, après entente entre les parties, entraîne automatiquement un changement à la liste générale. En cas de différend, le salarié peut avoir recours à la procédure de grief. La liste d'ancienneté des salariés apparaît à l'annexe « B » de la présente convention.

18.02 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Ville, ne constituent pas une interruption de service et l'ancienneté continue de s'accumuler.

18.03 Le salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante.
- b) Lorsqu'il avise par écrit qu'il quitte son emploi.
- c) Lorsqu'il ne fournit aucune disponibilité de travail au cours d'une période de deux (2) sessions consécutives, s'il ne fournit pas de disponibilité à la troisième (3^{ième}) session, la clause s'applique; un remplacement ne constitue pas une disponibilité.
- d) Lorsqu'il obtient le statut de salarié permanent dans une autre unité d'accréditation chez l'Employeur

19.01 Affectation du salarié

- a) Les affectations se font par l'Employeur au début de chaque session, selon la pratique établie en tenant compte de l'ancienneté et des disponibilités fournies dans le module informatique prévu à cet effet. Lors de disponibilités semblables, l'ancienneté prime.

Chaque salarié qui a complété sa période d'essai pour la session de l'été peut se voir attribuer dans un premier temps un maximum de vingt-quatre (24) heures de travail hebdomadaire. Pour les sessions de l'automne et de l'hiver, il peut se voir attribuer dans un premier temps un maximum de trente-deux (32) heures de travail hebdomadaire.

Les dates de début de session sont déterminées par les responsables. L'Employeur s'engage à informer le Syndicat par écrit au moins quinze (15) jours avant la date de début de la session.

- b) Le salarié est tenu de fournir ses disponibilités et le nombre d'heures maximal pour l'affectation et les remplacements, par écrit, avant chaque session à la date requise par l'Employeur. Il informe l'Employeur de tout changement quant à sa disponibilité en cours de session. Tout salarié, si les besoins le requièrent, doit être disponible pour effectuer douze (12) heures de travail par semaine, et ce, nonobstant toute disposition contraire.
- c) Lorsque tous les salariés ont, selon leurs disponibilités, obtenu une première affectation, s'il reste des heures disponibles, chaque salarié qui a complété sa période d'essai pourra être affecté, selon les mêmes modalités, à d'autres heures de travail. S'il reste encore des heures disponibles après cette seconde affectation, les affectations sont comblées, par ordre inverse d'ancienneté, parmi les salariés à qui une affectation n'avait pas été encore attribuée un samedi ou un dimanche.
- d) Les parties conviennent que certaines activités en raison de leur nature particulière pourront nécessiter des modalités d'affectation différentes que celles prévues au présent article. Dans de tels cas, celles-ci devront faire l'objet d'une entente au comité de relations de travail.
- e) Les horaires des salariés sont répartis selon les besoins sur un maximum de six (6) jours sur une période de sept (7) jours.
- f) L'Employeur n'est pas tenu d'offrir une affectation au salarié qui n'est pas disponible pour la durée de la session.
- g) Un salarié se croyant lésé lors de l'attribution des affectations doit aviser son supérieur dix (10) jours après avoir reçu l'horaire de la session.

- h) L'Employeur s'engage, dans la mesure où les conditions climatiques permettent la tenue des activités extérieures, à conserver les plateaux d'activités ouverts durant la période des fêtes hivernales.
- i) Les salariés s'engagent à fournir obligatoirement une disponibilité pour l'une des deux dates suivantes : 25 décembre, 1^{er} janvier.

19.02 **Remplacements et besoins additionnels**

- a) Si une activité débute au cours d'une session, l'Employeur procède à l'affectation par ancienneté et selon la disponibilité des salariés qui ont complété leur période d'essai. Le salarié doit cependant conserver les affectations qui lui avaient été attribuées initialement pour la session.
- b) Dans un cas fortuit ou lors d'événements spéciaux ou si l'Employeur a un besoin de personnel additionnel, il appelle au travail en priorité le salarié concerné à faire du remplacement ou du travail non prévu à la programmation. Les appels au travail sont répartis par ancienneté dans la mesure du possible en considérant la disponibilité des salariés.
- c) Après avoir fait appel à tous les salariés et que des plateaux d'activités demeurent toujours vacants, le supérieur met en place un système de rotation inverse d'ancienneté en débutant avec la liste des salariés à l'essai pour ensuite utiliser la liste des salariés permanents; et le salarié appelé doit fournir une prestation de travail afin de combler les plateaux d'activités souffrants. Les seules exemptions possibles étant les objets visés par la convention collective et tout élément d'ordre scolaire.

L'Employeur fait parvenir aux salariés et au Syndicat l'information lors de l'utilisation du système de rotation inverse à chaque fois que l'Employeur utilisera ce système de rotation inverse d'ancienneté.

- d) Lorsqu'il y a fermeture non prévue de sept (7) jours consécutifs ou plus d'une installation ou d'un équipement en raison d'un bris mécanique ou d'une réparation majeure, le salarié est rémunéré pour 50 % des heures non travaillées pendant la fermeture. Durant cette période, le salarié est réaffecté, selon ses disponibilités, en priorité sur les autres salariés, pour effectuer du remplacement et combler des besoins additionnels. Dans de tels cas, la priorité d'affectation pourra s'appliquer jusqu'à concurrence du nombre d'heures total que le salarié devait travailler initialement dans l'équipement fermé.
- e) Un salarié qui a offert sa disponibilité pour effectuer du remplacement et qui refuse à trois (3) reprises, au cours d'une session, d'entrer au travail lorsque requis et ce, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, peut ne plus être considéré pour remplacer durant cette session.
- f) Pour une période de travail qui dure au-delà de quatre (4) heures consécutives, le salarié a droit à une période de repas de trente (30) minutes. Pendant cette période le salarié est rémunéré à son taux normal et doit rester à son poste de travail. Toutefois le salarié peut utiliser les installations de l'Employeur, s'il y a lieu, pour préparer son repas.

19.03 **Changement d'adresse et de numéro de téléphone**

Le salarié doit aviser par écrit son supérieur immédiat de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

19.04 **Absences**

Le salarié qui doit s'absenter pendant une période de travail a la responsabilité d'obtenir l'autorisation de l'Employeur au moins soixante-douze (72) heures avant le début de l'activité. Si le délai de soixante-douze (72) heures est respecté, l'Employeur fait appel par ancienneté au salarié pour combler ce remplacement. Si le remplacement n'est pas comblé, l'Employeur utilisera la clause 19.02 c) pour combler ce besoin, et ce, pas avant un (1) mois si le délai le permet avant ledit remplacement.

Dans les cas d'absence pour cause de maladie, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat le plus tôt possible et produire sur demande la preuve justifiant l'absence.

Dans les cas d'absence pour cause d'ordre scolaire, le salarié doit fournir à son supérieur et produire sur demande une preuve justifiant l'absence.

ARTICLE 20 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

20.01 Les parties doivent régler équitablement et dans les plus brefs délais, tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

20.02 Tout salarié a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de le régler avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire de son représentant syndical. À défaut d'entente, le salarié ou le Syndicat peut soumettre son grief.

Première étape

Accompagné s'il le désire d'un représentant de son Syndicat, le salarié soumet le grief par écrit à son supérieur immédiat, ou son représentant désigné, dans les trente (30) jours suivant la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Le supérieur immédiat, ou son remplaçant désigné, donne sa réponse par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la date de réception du grief et il en transmet copie au salarié.

Dans le cas d'un grief ayant une portée générale relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective, celui-ci est soumis dans les trente (30) jours suivant la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de cet événement, directement au directeur général lequel donne sa réponse en respectant les dispositions du second paragraphe de la deuxième étape. Par la suite, ce grief suit la procédure prévue.

Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante, ou en l'absence de réponse du supérieur immédiat, ou de son remplaçant désigné, dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse ou l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent.

Le directeur général ou son remplaçant désigné donne sa réponse par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la date de réception du grief en deuxième (2^e) étape.

Arbitrage

En cas de réponse insatisfaisante, ou en l'absence de réponse du supérieur immédiat ou de son remplaçant désigné, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivant, référer le grief à l'arbitrage en la manière prévue au *Code du travail*. L'arbitre unique est choisi par les parties ou, à défaut d'entente, nommé par le ministre du Travail.

- 20.04 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés.
- 20.05 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à la clause 20.03, peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des deux (2) parties. La procédure et les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, et leur non-respect entraîne la déchéance du droit de grief.
- 20.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- 20.07 Dans le cas de mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre peut maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire pour apporter toute solution juste et équitable. Si le tribunal d'arbitrage arrive à la conclusion qu'un salarié a été injustement suspendu ou congédié, la Ville dit le réintégrer dans ses fonctions et lui payer, à son taux régulier, tout le salaire qu'il a réellement perdu; à déduire cependant les sommes qu'il a reçues pendant la période de renvoi à titre de salaire ou de rémunération de quelque autre nature.

La Ville assume le fardeau de la preuve.

Tout remboursement monétaire, à la suite d'une sentence arbitrale, d'un grief accueilli par la Ville ou d'un règlement intervenu entre les parties; doit être fait dans les soixante (60) jours de la décision finale à cet effet, de la décision de la Ville d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

- 20.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux parties.
- 20.09 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

- 20.10 Dans l'éventualité où l'Employeur a un grief à formuler, il doit le soumettre par écrit au Syndicat à l'intérieur d'un délai de vingt (20) jours suivant la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Si les parties ne parviennent pas à un règlement final du grief, il est référé par l'Employeur, dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse écrite du Syndicat, à l'arbitrage en la manière prévue au *Code du travail*.

ARTICLE 21 MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.01 Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par un supérieur immédiat sans que le salarié concerné ait eu l'occasion de se faire entendre.

Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'Employeur d'émettre une mesure disciplinaire.

- 21.02 L'Employeur doit fournir au même moment au Syndicat et au salarié un avis écrit de toute mesure disciplinaire qu'il impose. Cet avis doit être motivé sauf, en ce qui concerne l'avis donné au Syndicat, lorsque la mesure disciplinaire est à la suite d'acte de nature criminelle ou de mœurs, ou lorsque le salarié s'oppose par écrit à ce que les motifs soient communiqués au Syndicat. Dans ce dernier cas, l'opposition écrite du salarié doit être communiquée au Syndicat.

- 21.03 Le salarié qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

- 21.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue.

- 21.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté et le service du salarié. Pendant cette absence, le salarié et l'Employeur continuent de contribuer aux différents régimes contributifs prévus à la convention collective.

- 21.06 L'Employeur ne peut invoquer un avis ou une mesure disciplinaire inscrite au dossier du salarié si l'infraction lui ayant donné lieu remonte à plus d'un (1) an.

- 21.07 Sur demande, un salarié peut vérifier son dossier personnel deux (2) fois par année, accompagné s'il le désire d'un représentant de son Syndicat.

ARTICLE 22 AFFICHAGE ET UTILISATION DES LOCAUX

- 22.01 La Ville autorise le Syndicat à afficher, à un endroit convenable dans les bureaux ou locaux de tout édifice de la Ville où il y a des salariés, des avis relatifs aux affaires du Syndicat, sans préjudice pour l'Employeur.

- 22.02 Sur demande du Syndicat, aux fins de réunion de l'exécutif du Syndicat ou d'assemblées générales des membres, la Ville fournit gratuitement un local convenable dans un de ses édifices, si disponible.
- 22.03 La Ville consent à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat, pour la durée de la présente convention collective, un local adéquat pour ranger leurs documents avec classeur qui peut se fermer à clé.

ARTICLE 23 VÊTEMENTS

- 23.01 La Ville s'engage à fournir, au besoin, à tous les salariés; les articles et les vêtements d'identification et de sécurité lorsque le port ou l'utilisation est requis, soit, une paire de gants de travail. Si nécessaire, l'Employeur mettra à la disposition des salariés un imperméable; pour les salariés de l'aréna, il mettra à leur disposition une veste de style « polar ».

Ces vêtements demeurent la propriété de l'Employeur et sont remplacés au besoin. Les vêtements et articles désuets doivent être remis à la demande de l'Employeur.

23.02 Chaussures de sécurité

Des chaussures de sécurité sont fournies selon les modèles présélectionnés à tous les salariés, elles seront remplacées au besoin après 2 000 heures de travail et sur présentation de la pièce désuète ou impropre à l'usage. Le salarié doit utiliser les chaussures de sécurité fournies par la Ville uniquement à des fins reliées à son travail et devra les porter en tout temps, sur les lieux du travail.

ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 24.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.

24.02 Comité de santé et sécurité au travail

Un comité de santé et de sécurité est formé conjointement, en excluant la section des salariés manuels (cols bleus); et est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat.

Les devoirs et fonctions de ce comité sont ceux définis dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les réunions se tiennent pendant les heures régulières de bureau sauf si le comité en décide autrement et les membres sont payés pour le temps que dure la réunion avec l'Employeur pendant les heures régulières de travail du membre ou si celui-ci est en congé hebdomadaire et assiste à la réunion, les heures de réunion sont rémunérées à taux régulier sans minimum d'heures de présence.

Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé par un représentant de la Ville et adressé au représentant du Syndicat dans les trente (30) jours suivant ladite réunion.

L'une ou l'autre des parties pourra s'adjoindre des personnes ressources durant les réunions et pourra intervenir.

24.03 Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité.

24.04 Les représentants des salariés doivent aviser l'employeur ou son représentant cinq (5) jours à l'avance lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité.

ARTICLE 25 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

25.01 Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants autorisés du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.

25.02 Le comité de relations de travail se réunit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, au plus tard dans les quinze (15) jours suivant une telle demande.

La date, l'heure et le lieu des rencontres sont convenus entre les parties.

25.03 À l'occasion des rencontres du comité de relations de travail, les parties peuvent se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

25.04 L'ordre du jour de toutes les rencontres du comité de relations de travail est discuté entre les parties au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, heure et lieu convenus entre les parties, mais peut être modifié après entente entre les parties.

25.05 Chaque rencontre du comité de relations de travail est suivie d'un compte-rendu dont copie est transmise à chacun des membres dans les quinze (15) jours suivant la rencontre.

25.06 Le comité de relations de travail peut étudier toute question soumise par l'un des membres ou étudier toute demande relative à l'application, à l'interprétation ou à la modification de la convention collective.

ARTICLE 26 ALLOCATIONS DE DÉPENSES

26.01 Le salarié requis d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions est remboursé de ses dépenses en vertu du règlement portant le titre « *Règlement concernant les dépenses engagées pour le compte de la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures* » en vigueur au moment du remboursement. De plus, l'Employeur s'engage à rembourser le salarié annuellement pour la surprime occasionnée par la couverture « plaisir et affaires ».

Le salarié qui n'est pas requis de fournir un véhicule à l'embauche ne peut l'être par la suite.

26.02 Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer à l'extérieur des limites de la Ville pour assister à un congrès, une réunion, une formation, etc., se voit rembourser ses dépenses de séjour, de repas, de péage, de stationnement et de kilométrage selon le règlement portant le titre de « *Règlement concernant les dépenses engagées pour le compte de la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures* » en vigueur au moment du remboursement.

ARTICLE 27 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

27.01 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études si le salarié suit un cours à sa demande.

27.02 L'Employeur et le Syndicat considèrent important qu'un apprentissage adéquat aux fonctions soit donné aux salariés. À cet effet, l'Employeur peut affecter en formation les nouveaux salariés, ceux-ci sont payés au taux du poste qu'ils occupent et sont affectés pour un minimum de trois (3) heures.

27.03 Compte tenu des besoins de chaque centre exigeant la présence de salariés, un cahier de formation sera déposé par l'Employeur pour fin de formation (ex. plus élaboré que le cahier de procédures).

27.04 L'Employeur s'engage dans un délai de six (6) mois à former le salarié dans tous les centres exigeant la présence d'un salarié. Advenant qu'un salarié n'a pas reçu la formation requise, l'Employeur s'engage à verser au salarié une compensation monétaire dans le délai prévu au présent article correspondant au salaire perdu du fait qu'il n'a pas reçu cette formation.

ARTICLE 28 TRAVAIL À FORFAIT

28.01 Selon la pratique passée établie, l'Employeur continue à donner du travail à forfait ou sous-contrat. De ce fait, aucun salarié permanent ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'octroi de travail à forfait ou sous-contrat.

ARTICLE 29 NON DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 29.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a le droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, comme affirmé dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).
- 29.02 L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.
- 29.03 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 un salarié 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'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque salarié 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 seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail défavorables.

- 29.04 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale 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 30 DURÉE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2022. Toutefois, elle demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 30.02 Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2016. La Ville convient de remettre aux salariés en date de la signature de la présente convention collective, dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, le montant de la rétroactivité dû à chaque salarié par suite des ajustements de salaires.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMAURES
CE 27^E JOUR DE février 2017.

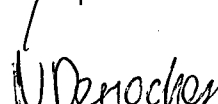
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2621**



Alexandre Hébert
Président



Jean Thibault
Vice-président



Noémie Desroches
Trésorière



Benoît Gosselin
Conseiller syndical SCFP

**VILLE DE
SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMAURES**



Sylvain Juneau
Maire



Robert Doré
Directeur général



Anne Labrecque
Coordonnatrice ressources humaines

28 MAR '17 PM 1:51

ANNEXE A ÉCHELLES SALARIALES

Taux horaire au 31 décembre 2015

FONCTION	1^{er} Échelon	2^e Échelon	3^e Échelon
Surveillante et surveillant	10,93 \$	11,71 \$	12,59 \$

Taux horaire au 1^{er} janvier 2016 (2,0%)

FONCTION	1^{er} Échelon	2^e Échelon	3^e Échelon
Surveillante et surveillant	11,15 \$	11,94 \$	12,84 \$

Taux horaire au 1^{er} janvier 2017 (2,0%)

FONCTION	1^{er} Échelon	2^e Échelon	3^e Échelon
Surveillante et surveillant	11,37 \$	\$12,18 \$	13,10 \$

Taux horaire au 1^{er} janvier 2018 (2,0%)

FONCTION	1^{er} Échelon	2^e Échelon	3^e Échelon
Surveillante et surveillant	11,60 \$	\$12,43 \$	13,36 \$

Taux horaire au 1^{er} janvier 2019 (2,0%)

FONCTION	1^{er} Échelon	2^e Échelon	3^e Échelon
Surveillante et surveillant	11,83 \$	\$12,68 \$	13,63 \$

Taux horaire au 1^{er} janvier 2020 (2,0%)

FONCTION	1^{er} Échelon	2^e Échelon	3^e Échelon
Surveillante et surveillant	12,07 \$	\$12,93 \$	13,90 \$

Taux horaire au 1^{er} janvier 2021 (2,0%)

FONCTION	1^{er} Échelon	2^e Échelon	3^e Échelon
Surveillante et surveillant	12,31 \$	\$13,19 \$	14,18 \$

Taux horaire au 1^{er} janvier 2022 (2,0%)

FONCTION	1^{er} Échelon	2^e Échelon	3^e Échelon
Surveillante et surveillant	12,56 \$	\$13,45 \$	14,46 \$

Clause de protection en relation avec le salaire minimum

En relation avec le salaire minimum octroyé par le gouvernement du Québec, la Ville s'engage à maintenir une différence de trente et un cents (\$ 0,31) avec l'échelon 1 des tableaux ci haut mentionnés. Dans le cas où des ajustements seraient nécessaires, ils seront ajoutés au taux de salaire sur toutes les heures rémunérées, et ce, rétroactivement à la connaissance de la modification. Les ajustements seront versés au salarié dans les trente (30) jours suivant la publication du salaire minimum.

ANNEXE B

LISTE DES SALARIÉS

No employé	Nom	Prénom	Date d'ancienneté	Statut employé
60			1997-11-02	Permanent
258			2009-06-20	Permanent
257			2009-06-27	Permanent
374			2010-05-08	Permanent
376			2010-05-13	Permanent
379			2010-05-18	Permanent
441			2011-05-15	Permanent
469			2011-10-21	Permanent
476			2011-12-15	Permanent
517			2012-09-02	Permanent
524			2012-11-12	Permanent
459			2012-11-29	Permanent
446			2013-09-24	Permanent
695			2014-06-20	Permanent
712			2014-09-03	Permanent
684			2014-09-03	Permanent
721			2015-01-22	Permanent
722			2015-01-22	Permanent
735			2015-05-27	Permanent
820			2016-01-26	Permanent
825			2016-03-07	Permanent
699			2016-04-12	Permanent
839			2016-05-18	À l'essai
846			2016-06-03	Permanent
863			2016-10-11	À l'essai
867			2016-10-26	À l'essai

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Objet : Monsieur [REDACTED]

ATTENDU le statut particulier de monsieur [REDACTED] lors de la reconstitution de la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures;

ATTENDU que monsieur [REDACTED] a conservé des droits.

Il est entendu entre les parties :

- Que monsieur [REDACTED] bénéficie du régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) entendu entre la Ville et l'Industrielle-Alliance;
- Que les contributions au régime volontaire d'épargne retraite (RVER) sont à parts égales entre l'Employeur et le salarié, et le pourcentage de contribution pour chacune des parties est fixé à sept pour cent (7 %) pour la durée de la convention;
- Toute modification au régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) présentement en vigueur, qui fait partie intégrante de la convention collective, ne peut être apportée sans entente écrite préalable entre les parties;
- Nonobstant la clause 19.01 a) de la présente convention collective, il est accordé à monsieur [REDACTED] d'être affecté pour l'équivalent de quarante (40) heures par semaine de jour, et ce, prioritairement au centre Delphis-Marois et, si cela s'avérait impossible, il est convenu qu'il pourrait être affecté à d'autres bâtiments de la Ville pour atteindre son maximum d'heures par semaine.

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

- a) Le pourcentage de majoration de traitement prévu à l'article 11.01, accordé à monsieur [REDACTED] est de huit pourcent (8%) qui lui est versé selon la même formule que celle décrite à l'article 11.01.
- b) Monsieur [REDACTED] a droit, au 1^{er} janvier de chaque année, à quatre (4) semaines de vacances. Le choix de la période de vacances doit être autorisé et approuvé par l'Employeur.
- c) À titre de rémunération pour ses vacances, monsieur [REDACTED] a droit à huit pourcent (8%) du salaire brut gagné pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- d) À défaut par monsieur [REDACTED] de prendre la totalité des vacances durant l'année, le solde de vacances non utilisé au 31 décembre sera versé lors du dernier dépôt de janvier de l'année suivante.
- e) M. [REDACTED] peut, si les besoins du service le permettent, prendre un (1) jour de vacances à la fois. M. [REDACTED] doit faire sa demande à son supérieur au moins sept (7) jours à l'avance. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

LETTRE D'ENTENTE NO 2**Objet : Avis d'infraction****RÈGLEMENT DE GRIEF : AVIS D'INFRACTION**

Grief numéro : _____

La Ville et le Syndicat conviennent de régler le grief contestant l'avis disciplinaire qui n'entraîne aucune coupure ou perte salariale qui est assujéti de la façon suivante :

1. Sans préjudice quant aux prétentions des parties concernant le bien-fondé ou non de l'avis disciplinaire contesté par le grief : _____;
2. Nonobstant le paragraphe précédent, si la Ville entend invoquer, lors d'une audition concernant une mesure disciplinaire ultérieure, un des avis disciplinaires couverts par la présente, le Syndicat pourra exiger que la Ville établisse la preuve des événements à la source de l'avis disciplinaire, comme s'il était couvert par un grief actif au moment de l'audition;
3. Le grief est réputé retiré si la mesure disciplinaire n'a pas été suivie d'une autre mesure disciplinaire dans les douze (12) mois suivants.