

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-2016-2379

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-0157

EMPLOYEUR VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL 414, AVENUE SAINTE-BRIGITTE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL QC G0A 3K0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4944 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS CAIN LAMARRE S.E.N.C.R.L. / AVOCATS 580, GRANDE ALLÉE EST, BUREAU 440 QUÉBEC QC G1R 2K2		
Date signature : 2016-03-07 Date dépôt : 2016-03-16	Nombre de salariés visés : 25	Date début : 2016-03-07 Date d'expiration : 2018-12-31

Remarque :

V. D. : n° 20-15-3417.

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2016-03-18
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 : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL

(Appelée ci-après : « l'Employeur »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4944**

(Appelé ci-après : « le Syndicat »)

En vigueur du 7 mars 2016 au 31 décembre 2018

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	4
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION.....	7
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE.....	8
ARTICLE 7 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	8
ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES.....	9
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	13
ARTICLE 11 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	15
ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	19
ARTICLE 15 - JOURS FÉRIES.....	20
ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES.....	22
ARTICLE 17 - CONGÉS SOCIAUX.....	23
ARTICLE 18 – DROITS PARENTAUX.....	24
ARTICLE 19 - SALAIRES.....	25
ARTICLE 20 - PRIMES.....	26
ARTICLE 21 - SOUS-CONTRATS.....	27
ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	27
ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE.....	27

ARTICLE 24 - ASSURANCE COLLECTIVE	28
ARTICLE 25 - RÉGIME DE RETRAITE	29
ARTICLE 26 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	29
ARTICLE 27 - PROTECTION JUDICIAIRE.....	29
ARTICLE 28 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	30
ARTICLE 29 - PERFECTIONNEMENT.....	30
ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE.....	30
ARTICLE 31 - RETRAITE PROGRESSIVE	31
ARTICLE 32 - CHANGEMENT DE STRUCTURE, FUSION, ANNEXION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	31
ARTICLE 33 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION	32
ANNEXE « A » - CLASSIFICATIONS	33
ANNEXE « B 1 » - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS	34
ANNEXE « B 2 » - LISTE DES SALARIÉS SAISONNIERS.....	34
ANNEXE « B 3 » - LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES	35
ANNEXE « C » - SALAIRES.....	36
ANNEXE « C » - SALAIRES	37
ANNEXE « D » - ARTICLES ET VÊTEMENTS FOURNIS ET AUTRES.....	39
ANNEXE « E » - VÉRIFICATIONS, TESTS OU ENTRETIEN D'INFRASTRUCTURES FIXES D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT LES SAMEDI ET DIMANCHE.....	40

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02 Le genre masculin inclut le féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4944, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail.
- 2.02 Un représentant de l'Employeur peut exécuter de manière occasionnelle des tâches effectuées par un employé couvert par le certificat d'accréditation en autant que ce travail n'occasionne pas une mise à pied ou n'empêche pas un rappel au travail ou une diminution des heures de travail.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

- 3.01 Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient:
- 3.02 Ancienneté
Durée totale de l'emploi d'un salarié depuis son embauche, exprimée en années, en mois et en jours.
- 3.03 Classification
L'une ou l'autre des classifications apparaissant à l'annexe « A » de la convention concernant les salariés et toute autre classification pouvant être créée par l'Employeur.
- 3.04 Conjoints
- a) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
 - b) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - c) Les personnes qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 3.05 Convention
La présente convention collective.
- 3.06 Employeur
La Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval.
- 3.07 Grief
Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.
- 3.08 Mise à pied
Interruption temporaire de l'emploi d'un salarié conformément à l'article 9.
- 3.09 a) Période de probation
Période de travail à laquelle un salarié nouvellement embauché est soumis pour devenir salarié régulier, elle est de mille quarante (1040) heures effectivement travaillées. Les heures effectuées en assignation temporaire ne constituent pas des heures effectivement travaillées aux fins de la période de probation.
- b) Période d'essai
Période de travail à laquelle un salarié est soumis lors de sa nomination à un poste. Elle est d'une durée maximale de trente (30) jours de travail.
- 3.10 Poste
Une affectation de travail identifiée par les attributions d'une classification prévue au paragraphe 3.03.
- 3.11 Promotion
Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- 3.12 Rappel
Action de rappeler au travail un salarié ayant fait l'objet d'une mise à pied.

3.13 Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

3.14 Salarié

Personne couverte par le certificat d'accréditation et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 4.

3.15 Salarié régulier

Un salarié qui a complété la période de probation prévue à la clause 3.09.

a) Salarié régulier à temps complet :

Un salarié détenant un poste comportant le nombre d'heures hebdomadaires prévu pour la semaine normale de travail stipulée à l'article 13.

b) Salarié régulier à temps partiel :

Un salarié détenant un poste comportant un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à celui prévu à la semaine normale de travail stipulé à l'article 13.

3.16 Salarié en période de probation

Un salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété le nombre de jours de travail ou les mois cumulatifs stipulés à la clause 3.09 a).

3.17 Salarié temporaire, salarié saisonnier

Salarié embauché pour l'une des raisons suivantes :

a) activités particulières ou travail saisonnier ou surcroît temporaire de travail ou remplacement d'un salarié absent;

b) programmes spécifiques ou gouvernementaux, ou travaux subventionnés.

3.18 Salarié étudiant

Salarié inscrit à temps plein dans une institution d'enseignement.

3.19 Supérieur immédiat

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

3.20 Syndicat

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4944.

3.21 Dans la convention, le genre masculin inclut le féminin et vice-versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION

4.01 La convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve de ce qui suit:

4.02 Pour le salarié en période de probation

Le salarié en période de probation bénéficie de toutes les dispositions de la convention; cependant, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

4.03 Pour le salarié régulier à temps partiel

Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié régulier à temps partiel est assujéti à la convention.

Cependant, tel salarié ne bénéficie des avantages de la convention qu'au prorata des heures régulières de son poste par rapport aux heures régulières de la semaine normale de travail prévue à la convention, pour un poste de sa classification.

4.04 Pour le salarié étudiant

Le salarié étudiant ne bénéficie des avantages de la convention que relativement au salaire, aux heures de travail, au temps supplémentaire et au régime syndical.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

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

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauche.

À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

Au moment de l'embauche du nouveau salarié, l'Employeur fait signer une autorisation de transmission au Syndicat des coordonnées du nouveau salarié. L'Employeur n'est pas responsable de la signature ou non de cette autorisation. L'Employeur transmet au Syndicat, le cas échéant, les coordonnées du salarié dans un délai de quinze (15) jours ouvrables.

5.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait refusé comme membre ou l'aurait éliminé de ses cadres.

ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE

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

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

6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

ARTICLE 7 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, modifiant les conditions de travail prévues à la convention, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage.

7.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

7.03 Le Syndicat peut afficher sur le tableau d'affichage mis à sa disposition au garage municipal, au chalet des sports et dans le

bâtiment des loisirs, les avis de convocation à ses assemblées; tout autre avis ou document doit recevoir l'approbation de l'Employeur avant d'être affiché.

7.04 Le conseiller syndical peut assister à une rencontre d'un représentant du Syndicat avec l'Employeur, après préavis donné à l'Employeur dans un délai raisonnable.

7.05 En janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés réguliers spécifiant pour chacun le nom, la classification, la date d'embauche, l'ancienneté, le nombre de jours de maladie et le nombre de jours de vacances à son crédit.

Avec sa remise mensuelle de cotisations, l'Employeur remet au Syndicat la liste des nouveaux salariés, leur date d'embauche et leur classification.

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

7.07 L'Employeur par ses représentants et le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à l'endroit de l'un des représentants ou des membres du Syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations contractées par la loi et la convention.

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

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

ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Un membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès et stages d'étude requérant une ou des absences est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il produise à cet effet, si possible, sept (7) jours avant son départ,

un certificat du président ou secrétaire-trésorier du Syndicat à l'Employeur.

Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué devait survenir à un moment où l'administration de l'Employeur serait sérieusement affectée par son absence, le Syndicat devra alors se choisir un autre délégué.

8.02 Le salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subit pas de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

8.03 L'officier du Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans solde pour s'occuper de l'administration courante du Syndicat si les besoins du service le permettent.

8.04 Le témoin ou représentant d'une partie lorsque sa présence est requise durant les heures de travail devant l'un des comités prévus à la convention l'est sans perte de salaire et d'ancienneté.

8.05 Deux (2) salariés sont libérés sans perte de salaire ni remboursement à l'exception de toute période de grève, pour la durée de toute séance de négociation ou de conciliation. Le Syndicat doit faire connaître à l'Employeur les noms des membres du comité de négociation au moins deux (2) jours à l'avance.

8.06 L'Employeur paie, pour chaque année complète de convention, un maximum de cinq (5) jours ouvrables (40 heures) pour les activités syndicales incluant celles mentionnées à la clause 8.01, et ce, pour l'ensemble des salariés couverts par la convention.

Les journées additionnelles sont aux frais du Syndicat

8.07 Dans le cas d'un permis d'absence sans solde en vertu de l'article 8, le salarié continue de recevoir son plein salaire et avantages sociaux comme s'il était au travail et, par la suite, l'Employeur en fait la réclamation au Syndicat qui s'engage à lui rembourser le salaire du salarié concerné, majoré de trente pour cent (30%) pour tenir compte du coût des avantages sociaux. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception du compte.

Comité de relations de travail

- 8.08 Le comité de relations de travail est formé d'au plus deux (2) membres de l'unité de négociation et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur.
- 8.09 Ce comité a pour objet de discuter de l'application de la convention collective et la santé et la sécurité au travail.
- 8.10 Le comité se réunit au besoin, et le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire ni de traitement et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations.
- 8.11 Une date et une heure sont convenues au moins une (1) semaine à l'avance et les membres du comité doivent s'échanger, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, les items contenus à leur agenda respectif.
- 8.12 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du Syndicat est libéré sans perte de salaire pour l'audition devant l'arbitre. S'il y a un ou des plaignants, ils sont aussi libérés sans perte de salaire pour l'audition devant l'arbitre. Le ou les témoins sont libérés sans perte de salaire pour le temps de son ou de leur témoignage devant l'arbitre.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche. On entend par date d'embauche : la première date d'une période continue de travail sans interruption du lien d'emploi.
- 9.02 Sous réserve de la clause 9.03, une absence prévue dans la convention ne constitue pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation.
- 9.03 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire du travail;
 - b) renvoi pour cause;
 - c) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) à l'expiration du vingt-quatrième (24^e) mois d'une absence pour maladie autre qu'une maladie professionnelle ou pour accident autre qu'un accident du travail ;

- e) à l'expiration du quarante huitième (48^e) mois d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- f) absence du travail de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
- g) s'il est mis à pied et qu'après avoir été rappelé au travail, par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent ce rappel.

9.04 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « B » fait état en date de l'entrée en vigueur de la convention du nom des salariés ainsi que de leur ancienneté; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des salariés qui y sont inscrits en date de l'entrée en vigueur de la convention.

9.05 Le salarié avise promptement l'Employeur de tout changement relatif aux renseignements nominatifs qu'il lui a antérieurement communiqués. A défaut de ce faire, l'Employeur n'est pas tenu responsable des conséquences que ce manque d'information peut engendrer.

Poste vacant ou nouveau poste

9.06 Pour combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, l'Employeur affiche ce poste pendant une période de cinq (5) jours ouvrable. En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat. L'avis contient notamment les éléments suivants :

- La classification du poste
- Le taux de salaire
- Les qualifications et exigences requises
- La période d'affichage.
- Le statut rattaché au poste.

Tout salarié qui désire poser sa candidature à un poste doit le faire par écrit au directeur des travaux publics, avec copie au Syndicat.

Pour poser sa candidature, le salarié y inscrit son nom pendant la période d'affichage.

9.07 L'Employeur dispose d'une période de vingt (20) jours ouvrables, successive à l'affichage, pour procéder à la nomination.

Le poste est comblé parmi les salariés ayant fait application en l'accordant au salarié ayant le plus d'ancienneté, qui remplit les exigences normales de la tâche.

- 9.08 a) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à cette période en tout temps.
- b) Le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- c) Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut, dans les cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés ou neuf (9) mois de sa nomination et suite à un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables, réintégrer son ancien poste s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant.
- 9.09 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant et qu'il ne se trouve aucun salarié ayant complété sa période de probation et pouvant satisfaire aux exigences du poste concerné, l'Employeur peut choisir toute autre personne pour combler le poste.
- 9.10 Le fait de ne pas postuler un poste vacant n'affecte pas le droit d'un salarié de postuler tout poste affiché ultérieurement.
- 9.11 Mise à pied
- Dans le cas de réduction de personnel pour manque de travail, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification est mis à pied en autant que les salariés demeurant en emploi possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences normales de la tâche.
- 9.12 Un salarié mis à pied peut déplacer le salarié le moins ancien dans une autre classification, s'il a plus d'ancienneté que lui, à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse remplir les exigences du travail à accomplir.
- 9.13 Rappel
- Il se fait par classification et les salariés sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, en autant qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 10.01 Un grief doit être réglé dans les plus brefs délais possibles.

10.02 Tout salarié accompagné d'un officier syndical est invité, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) Première étape:

Le salarié ou le syndicat doit soumettre le grief par écrit au directeur des travaux publics ou à son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue; le délai mentionné au présent alinéa est de rigueur sauf si les parties conviennent de le prolonger.

Le directeur des travaux publics ou son représentant, suite à la réception de ce grief, rend sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

b) Deuxième étape:

Si la décision du directeur des travaux publics ou son représentant n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 11.

10.03 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure de grief.

10.04 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du seul fait qu'il est impliqué dans un grief.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

11.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10, le Syndicat peut le référer à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu audit article. Ce délai de trente (30) jours de calendrier est de rigueur, sauf si les parties conviennent de le prolonger. Le Syndicat signifie son intention à l'autre partie en l'avisant par écrit.

11.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code du travail.

Pouvoirs de l'arbitre

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

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

11.04 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant.

11.05 Honoraires

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 L'Employeur détermine une mesure disciplinaire en appliquant le principe de la gradation des sanctions, sauf lorsqu'il y a faute grave.

12.02 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en avise le salarié concerné au moyen d'un avis écrit qui contient sommairement, à titre informatif, les faits à l'origine de cette mesure ; copie d'un tel avis est transmise au Syndicat. Préalablement à la remise d'une mesure disciplinaire dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, une rencontre est organisée en présence d'un représentant du Syndicat.

12.03 Un salarié régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief.

12.04 Un rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier après douze (12) mois de la date du rapport, sauf s'il y a un manquement de même nature pendant cette période.

12.05 Un salarié accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut, après avoir avisé son supérieur immédiat et après rendez-vous avec une personne autorisée de l'Employeur, vérifier en présence de cette dernière son dossier personnel pendant les heures régulières d'ouverture de bureau. Il en est de même pour un représentant du Syndicat seul ayant l'autorisation écrite du salarié. Ces personnes ont alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'elles ont pris

connaissance du dossier du salarié et de son contenu à cette date. La signature du salarié ou du représentant du Syndicat sur le formulaire prescrit à cet effet constitue une reconnaissance de ce qui précède.

- 12.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié, ni le cumul de son ancienneté

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, sauf pour le surveillant-appariteur.

13.02 Personnel du service des travaux publics

Pour le salarié affecté au service des travaux publics, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de huit (8) heures. Cette semaine normale de travail est répartie en fonction des horaires suivants :

Quart de jour à l'année

7h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00

(60 minutes de repas non rémunérées).

Quart de travail – période hivernale

À compter de la deuxième semaine complète du mois de novembre et jusqu'à la première semaine d'avril, la Ville instaure, en plus de l'horaire de travail de jour ci-dessus, les horaires suivants :

Dimanche au vendredi :

21h00 à 05h30

5h00 à 13h30

13h00 à 21h30

Incluant une période de repas de trente (30) minutes non-rémunérées

L'Employeur répartit les salariés sur les quarts de travail de l'horaire d'hiver en tenant compte de l'ancienneté, de ses besoins, de l'expérience et de l'expertise respectifs des salariés.

13.03 Surveillant-appariteur

L'horaire de travail est déterminé par l'Employeur selon les besoins du service.

Les horaires de travail sont conçus en tenant compte de l'ancienneté des salariés visés.

Les salariés sont consultés relativement au choix des différents horaires.

Conditions applicables à tous les salariés

13.04 Un salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'horaire de travail (13.02).

13.05 Un salarié qui doit être au travail pour une période minimale de six (6) heures a droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée qui sera fixée par son supérieur à moins d'indication contraire dans la convention et sous réserve des dispositions de l'article 13.02.

13.06 Pour des raisons particulières et exceptionnelles, la pause-café peut être annulée sur demande du supérieur et acceptation du salarié concerné. Après entente, ce temps est repris.

Salarié de garde

13.07 Un salarié de garde a en sa possession pendant la fin de semaine un véhicule muni d'équipements appropriés pour les fins d'urgence et un téléphone cellulaire ou autre moyen de communication fournis par l'Employeur. Le véhicule et le moyen de communication *ne* sont utilisés que pour les fins de la garde.

13.08 Un salarié peut échanger sa garde avec un autre salarié en autant qu'il avise au préalable l'Employeur.

Hiver

13.09 Pendant l'horaire d'hiver, l'horaire de garde pour une fin de semaine et un congé férié est comblé en désignant un salarié parmi les opérateurs, les opérateurs-journaliers et les opérateurs-journaliers-mécaniciens, à tour de rôle, en commençant par le plus ancien jusqu'au moins ancien. Un salarié cédulé pour une garde, qui se fait remplacer, est réputé avoir effectué la garde pour laquelle il était cédulé.

En cas d'absence d'un salarié désigné, l'Employeur offre le remplacement aux autres du même groupe en commençant par le plus ancien. Si les plus anciens refusent le remplacement, le moins

ancien n'ayant pas effectué de garde, est désigné pour effectuer la garde.

Lorsque tous les salariés ont effectué une garde, on applique le paragraphe précédent comme si aucun salarié n'avait effectué de garde.

- 13.10 Un salarié de garde effectue une tournée de vérification déterminée dans les secteurs sud, centre et nord trois (3) fois par jour pour déterminer, s'il y a lieu, d'étendre des abrasifs sur les principales voies ou de les déneiger. Les tournées sont espacées d'au moins cinq (5) heures.

Si le salarié doit effectuer une autre tâche que sa tournée de vérification, il est rémunéré trois (3) heures minimum au taux applicable.

- 13.11 Un salarié de garde effectue le travail qu'il est en mesure de faire. Si le travail nécessite un autre salarié, il appelle un autre salarié en présumant que l'horaire de semaine s'applique à la fin de semaine. Sur un quart donné, il commence par le plus ancien. Un salarié qui agit de bonne foi n'est pas responsable d'une erreur dans la procédure d'appel au travail.

- 13.12 Un salarié de garde en hiver reçoit une prime représentant une heure et demie (1 ½) à son taux horaire à temps et demi pour chacune des tournées de vérification et à temps double lors d'un congé férié. Si le salarié de garde travaille plus de quinze (15) minutes en plus de ses tournées, il reçoit son taux horaire en temps supplémentaire pour la période de temps travaillée. Les heures de garde d'hiver prévues au présent article peuvent être versées dans la banque de crédit de congé prévue à l'article 14.08.

Été

- 13.13 Pendant l'horaire d'été, l'horaire de garde pour une fin de semaine et un congé férié est comblé en désignant un salarié parmi les journaliers, les opérateurs, les opérateurs-journaliers et les opérateurs-journaliers-mécaniciens, à tour de rôle, en commençant par le plus ancien jusqu'au moins ancien.

En cas d'absence d'un salarié désigné, l'Employeur offre le remplacement aux autres du même groupe en commençant par le plus ancien. Si les plus anciens refusent le remplacement, le moins ancien est désigné pour effectuer la garde.

- 13.14 Un salarié qui accepte doit demeurer disponible du vendredi 16 h au lundi 07h30 et ne pas s'éloigner à plus de quinze (15) kilomètres du garage municipal. Pour cette disponibilité, il reçoit une prime de cent

cinquante dollars (150,00 \$). La prime pour la garde pendant un congé férié est de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$).

- 13.15 C'est ce salarié qui est appelé pour travailler lorsqu'il y a des travaux d'urgence pendant la fin de semaine.

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 Le travail requis par l'Employeur exécuté en plus de la semaine normale de travail, telle qu'établie à la clause 13.02, est considéré comme temps supplémentaire.

- 14.02 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, sauf en cas d'urgence.

- 14.03 Le temps supplémentaire en plus de la semaine normale de travail est rémunéré au taux de temps et demi (150 %).

- 14.04 A l'exception du travail qui suit immédiatement les heures régulières de travail, le travail effectué en temps supplémentaire est réparti parmi les salariés en commençant par le salarié le plus ancien de la classe d'emploi où le travail est requis.

Le travail effectué en temps supplémentaire et qui suit immédiatement les heures régulières de travail est effectué par le salarié qui a commencé ledit travail avant la fin de sa journée régulière de travail.

- 14.05 Une période supplémentaire complète de trois (3) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après une période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, le salarié a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, pourvu qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas ou de repos prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail pourvu que le salarié soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.

Les périodes de repas et de pause-café prévues à cette clause sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

- 14.06 Le temps supplémentaire autorisé excédant cinq (5) minutes est calculé au quart d'heure pour la première demi-heure. Donc, toute fraction qui excède quinze (15) minutes est considérée comme une

demi-heure, sauf si cette fraction de demi-heure est causée par un retard du salarié. Par la suite, le temps est calculé en temps réel.

14.07 À l'exception du temps prévu pour le dîner, un salarié obligé de revenir au travail, sans en avoir été avisé avant son départ, est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Toutefois, si la présence de ce salarié est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.

Un salarié obligé de revenir au travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée régulière de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

14.08 Un salarié régulier a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Il peut également fractionner une partie des heures supplémentaires effectuées en crédit de congé et l'autre partie sous forme de paiement au taux prévu.

Le crédit de ces congés et des congés prévus ne peut dépasser la somme totale de quarante (40) heures régulières de travail sauf pendant la période comprise entre la deuxième semaine complète du mois de novembre et la première semaine d'avril (période hivernale); durant cette période la somme totale est majorée à soixante (60) heures régulières de travail. Ce crédit d'heures est renouvelable au moment où le salarié abaisse son crédit à moins de quarante (40) ou soixante (60) heures, le cas échéant

Les heures de congé en compensation qui, à la fin d'une période hivernale, excèdent quarante (40) heures, doivent avoir été utilisées au plus tard le 30 avril qui suit la fin de la période hivernale, à défaut, ces heures excédentaires sont payées sur la paie qui suit le 1^{er} mai.

Les heures créditées en congé non-utilisées au 15 décembre d'une année, sont payées en totalité sur la paie qui suit le 15 décembre.

Le solde de ce crédit est payable au départ du salarié.

ARTICLE 15 - JOURS FÉRIÉS

15.01 a) Le salarié régulier bénéficie des jours fériés et payés suivants:

- Jour de l'An
- Le 2 janvier

- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- La Fête des Patriotes
- Fête Nationale (24 juin)
- La Fête du Canada
- Fête du Travail
- Jour d'Action de Grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Le 26 décembre.
- Le 31 décembre

b) Congé mobile

À compter du 1^{er} janvier 2016, le salarié régulier bénéficie d'un jour de congé mobile payé à être pris au plus tard le 31 décembre suivant à un moment mutuellement convenu entre le salarié et son supérieur immédiat. L'indemnité d'un congé mobile correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé ce jour-là sans réduction de salaire.

- 15.02 Pour avoir droit au paiement du congé férié prévu à la clause 15.01 a), le salarié régulier doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement la fête et la journée ouvrable qui suit immédiatement la fête, à l'exception du salarié absent pour cause de maladie et qui puise à même sa banque de congés maladie. Lors de son retour au travail, le salarié doit fournir un certificat médical justifiant son absence.
- 15.03 Lorsqu'un congé férié coïncide avec une journée non ouvrable, l'Employeur le reporte au premier (1^{er}) jour ouvrable précédant ou suivant, après entente avec le Syndicat.
- 15.04 Un salarié requis par l'Employeur de travailler un jour chômé et payé est rémunéré au taux de temps double (200%) en plus de la paie à laquelle il a droit pour ce jour de congé.
- 15.05 Entre le jour de Noël et le jour de l'An, le salarié est en congé avec solde pour le ou les jours qui ne sont pas fériés. Cependant, le salarié doit demeurer disponible. En fonction des conditions climatiques et des besoins, l'Employeur peut exiger d'un salarié qu'il fournisse sa prestation de travail sur son quart de travail normal pendant ces congés avec solde. Le salarié qui travaille pendant un congé avec solde est rémunéré à son taux régulier en plus de la paie pour le congé avec solde.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

16.01 L'année de référence pour l'Employeur donnant droit aux vacances s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le calcul du droit aux vacances et de la rémunération qui sera versée se fait au 1^{er} janvier suivant l'année de référence.

Les vacances doivent être prises durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant l'année de référence.

- 16.02
- a) Un salarié qui a travaillé pour l'Employeur et qui a moins d'un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence a droit à un congé d'autant de journées qu'il a travaillé de mois (un mois représentant ici quinze (15) jours rémunérés), tel congé ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
 - b) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie un (1) an de service continu ou plus a droit à dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
 - c) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera deux (2) ans de service continu ou plus, a droit à quinze (15) jours ouvrables à six pour cent (6 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence ;
 - d) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera cinq (5) ans de service continu ou plus, a droit à vingt (20) jours ouvrables à huit pour cent (8 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
 - e) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera sept (7) ans de service continu ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables à dix pour cent (10 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
 - f) Un salarié qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera vingt-cinq (25) ans de service continu ou plus a droit à trente (30) jours ouvrables à 12% du traitement total gagné durant l'année de référence

16.03 Pour un salarié ayant plus de deux (2) semaines de vacances, celles-ci sont prises avec restriction de deux (2) semaines consécutives. Les deux (2) premières semaines de vacances de chaque salarié sont

fixées par ordre d'ancienneté et à une date choisie par le salarié avant le 1^{er} avril, le reste des vacances est aussi fixé par ancienneté. Celles-ci sont sujettes à l'approbation de l'Employeur en fonction des besoins du service. Après cette date, le salarié ne peut plus changer ses vacances pour une autre date à moins d'entente.

16.04 Un salarié temporaire ou un salarié à temps partiel ou un salarié étudiant a droit comme rémunération de vacances au pourcentage du traitement total gagné pendant l'année de référence prévue à la clause 16.02. Dans ce cas, la rémunération de vacances est versée à chaque paie.

Un salarié temporaire ou un salarié à temps partiel qui travaille plus de dix (10) mois dans la période de référence peut prendre des vacances en le demandant conformément à la clause 16.03.

16.05 Pour chaque semaine de vacances, le salarié reçoit une semaine de paie à son taux régulier ou un montant équivalant aux pourcentages déterminés à la clause 16.02, selon le mode le plus rémunérateur.

16.06 Lorsqu'un salarié laisse son emploi pour une raison quelconque, il reçoit toutes vacances acquises au cours de l'année précédente, et non prises, ainsi que le prorata de toutes vacances acquises durant l'année en cours.

16.07 Une liste des vacances sera affichée entre le 15 et le 30 avril de chaque année. La signature de la liste par le directeur des travaux publics fait foi de l'acceptation par l'Employeur de la liste de vacances.

Advenant que le salarié demande de prendre ses vacances, en tout ou en partie, avant le 30 avril de l'année en cours, celui-ci en fait la demande par écrit au directeur des travaux publics. Le directeur des travaux publics a alors quinze (15) jours pour lui répondre. La signature de la demande écrite par le directeur des travaux publics fait foi de l'acceptation par l'Employeur des vacances accordées au salarié.

16.08 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'un salarié, elle est remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'il prend à une autre date après entente avec l'Employeur.

16.09 Si un salarié est rappelé au travail durant un congé de vacances, il est rémunéré au taux de temps et demi pour sa journée de travail régulière, et sa ou ses journées de congé lui sont remplacées.

ARTICLE 17 - CONGÉS SOCIAUX

17.01 Un salarié bénéficie, au prorata des heures de son poste, d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

17.02 Décès :

Lors du décès d'un membre de sa famille ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à :

- a) conjoint et enfant à charge: cinq (5) jours ouvrables;
- b) père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur : cinq (5) jours ouvrables;
- c) grand-parent: un (1) jour ouvrable;

pris en jours consécutifs ces congés doivent inclure la journée du décès ou des funérailles. Les jours de congés ci-haut mentionnés ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances du salarié.

17.03 Naissance ou adoption d'un enfant :

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables.

17.04 Mariage :

Le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé lors de son mariage ou de son union civile.

17.05 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve de l'événement.

17.06 a) Juré:

Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré durant ses heures régulières de travail, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré pendant le temps où il est requis d'agir comme tel.

b) Témoin:

Un salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

ARTICLE 18 – DROITS PARENTAUX

18.01 Le salarié qui a cumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a également le droit de recevoir pendant son congé parental, une indemnité complémentaire de

l'employeur. Cette indemnité correspond à 10% des indemnités versées à titre de prestations par le RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP auxquelles l'employé a droit, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

18.02 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

18.03 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 y étaient reproduites au long.

ARTICLE 19 - SALAIRES

19.01 Le salarié est payé par dépôt bancaire aux deux (2) semaines le mercredi, pour le travail effectué la semaine se terminant le samedi précédent. Si le mercredi est un jour chômé et payé, la paie est remise le jour précédent.

19.02 L'Employeur remet au salarié un état du salaire et des retenues sur lequel on retrouve les mentions suivantes:

- nom et prénom du salarié;
- date et période de paie;
- le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail;
- supplémentaire;
- le taux horaire ;
- les primes;
- le montant détaillé des déductions;
- le montant net versé ;
- la classification.

19.03 L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (T-4 et relevé 1) du salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenue sur la paie.

19.04 Un salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir le salaire et les avantages qui lui sont dus dans les trente (30) jours suivant son départ.

- 19.05 La correction des erreurs sur la paie d'un salarié se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'Employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable (pas plus de vingt pour cent (20%) du salaire net) les montants payés en trop. Ceci ne s'applique pas dans le cas de la clause 23.05 ci-après.
- 19.06 Le salarié régulier affecté temporairement à un emploi d'une classification:
- i) inférieure, conserve le taux salarial de sa classification;
 - ii) supérieure, est rémunéré au taux salarial de cette classification si l'affectation est de plus d'une (1) heure.
- 19.07 Un salarié reçoit le salaire prévu à l'annexe « C » des présentes qui en fait partie intégrante.
- 19.08 Lors de son embauche, l'Employeur établit l'échelon auquel a droit le salarié dans sa classification en tenant compte de l'expérience pertinente acquise auparavant.
- 19.09 Le salarié progresse d'un échelon à la date anniversaire de sa date d'embauche jusqu'à concurrence du nombre d'échelons prévu à l'annexe «C».
- 19.10 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification; les parties doivent tenter de s'entendre sur le taux de salaire de telle nouvelle classification.
- 19.11 A défaut d'entente, l'Employeur fixe le taux de salaire de la nouvelle classification; dans un tel cas, cette décision est sujette à révision par un arbitre choisi conformément à l'article 11, lequel doit tenir compte des autres salaires régis par cette convention.

ARTICLE 20 - PRIMES

20.01 Prime de chef d'équipe

Pour les heures pendant lesquelles, à la demande de l'Employeur et en plus d'accomplir sa tâche régulière, un salarié accepte d'être en charge d'autres salariés ou assume la direction ou la surveillance de travaux, il reçoit en plus de son salaire une prime de un dollar cinquante (1,50 \$) par heure travaillée à titre de chef d'équipe.

- 20.02 À compter de la date de la signature de la convention collective, une prime de nuit de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure est versée au salarié pour les heures travaillées entre 22 h et 7 h. Cette prime n'est pas prise en considération pour le calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 21 - SOUS-CONTRATS

- 21.01 L'Employeur peut confier, dans le cours de ses opérations, du travail à forfait, à contrat ou sous-contrat; cependant, l'attribution de tel travail ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 22.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.
- 22.02 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 22.03 Les parties coopèrent dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 22.04 L'Employeur s'engage à fournir au besoin au salarié les articles et les vêtements inscrits à la liste de l'annexe « D ». Cependant, ces vêtements et articles demeurent propriété de l'Employeur.
- 22.05 L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi et les règlements aux fins de protéger les salariés contre les accidents ou maladies professionnelles.
- 22.06 Un salarié peut refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Dans l'exercice de ce droit, le salarié doit aviser son supérieur immédiat, lequel doit s'efforcer d'apporter les corrections nécessaires s'il y a lieu. L'exercice du droit de refus doit se faire conformément aux modalités prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE

- 23.01 Le salarié régulier acquiert un congé de maladie par mois effectivement travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) par année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre. Pour les fins de ce bénéfice, un mois effectivement travaillé représente cent vingt (120) heures effectivement travaillées dans un mois de calendrier.
- 23.02 Au premier janvier de chaque année, l'Employeur accorde au salarié régulier un crédit de dix (10) jours de congé de maladie. Si pendant l'année civile, le salarié régulier a utilisé plus de congé de maladie que le nombre qu'il a acquis, il doit rembourser l'Employeur et, pour ce

faire, l'Employeur peut opérer compensation avec tout autre montant dû au salarié.

23.03 Un salarié doit aviser l'Employeur aussitôt que possible de son absence pour maladie.

Si l'Employeur fait examiner un employé par un médecin, il assume les frais reliés à cet examen.

23.04 Les congés de maladie non utilisés sont payés au salarié régulier à la dernière paie de l'année.

23.05 Lors du décès du salarié, les jours cumulés et non utilisés par le salarié pour fin de maladie sont payés aux ayants droit.

23.06 L'Employeur peut exiger une preuve médicale pour justifier une absence de plus de trois (3) jours ou lorsqu'il a un motif sérieux.

ARTICLE 24 - ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pendant la durée de la convention, l'actuelle police d'assurance collective en vigueur.

24.02 L'Employeur et le salarié régulier contribueront à parts égales au paiement des primes d'assurances. Les coûts sont répartis après entente entre les parties.

24.03 L'Employeur fournit au Syndicat tous les détails pertinents et l'ensemble des documents relatifs au plan en vigueur. Une modification à la police d'assurance actuelle doit recevoir préalablement un accord écrit du Syndicat.

24.04 La participation au régime d'assurance est obligatoire pour un salarié régulier.

24.05 La contribution du salarié régulier est affectée au paiement des différentes composantes du régime selon la séquence suivante :

- Au paiement de l'assurance salaire longue durée;
- Si la contribution excède le coût de l'assurance salaire de longue durée, l'excédent est alors affecté au paiement de l'assurance vie;
- Si la contribution excède le coût de l'assurance vie, l'excédent est alors affecté au paiement de l'assurance santé (médicaments);
- Si la contribution excède le coût de l'assurance santé, l'excédent est alors affecté aux autres couvertures.

ARTICLE 25 - RÉGIME DE RETRAITE

- 25.01 L'Employeur maintient le régime de retraite conformément aux dispositions du règlement dudit régime. Le régime ne peut être modifié à moins d'accord écrit entre les parties.
- 25.02 La participation du salarié régulier au régime de retraite est obligatoire.
- 25.03 L'Employeur verse une contribution de neuf pour cent (9%) du salaire brut d'un salarié dans le régime de retraite et le salarié doit aussi contribuer pour neuf pour cent (9%) de son salaire brut.
- 25.04 En cas de congés de maladie d'un salarié, l'Employeur s'engage à maintenir sa participation au régime de retraite si le salarié maintient la sienne et si le régime en vigueur le permet.

ARTICLE 26 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 26.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 27 - PROTECTION JUDICIAIRE

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

ARTICLE 28 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 28.01 Le terme « changement technologique » désigne l'introduction de nouveaux équipements ou de nouvelles méthodes de travail ayant pour effet de changer la nature d'une occupation ou entraîner une mise à pied.
- 28.02 L'Employeur avise le Syndicat vingt (20) jours avant la date à laquelle il entend introduire le changement technologique.
- 28.03 L'Employeur rencontre le Syndicat pour discuter des mesures qui peuvent être prises pour atténuer les inconvénients résultant de la mise en place du changement technologique.
- 28.04 Lors d'un tel changement, l'Employeur met à la disposition du salarié la formation raisonnable pour lui permettre de s'adapter audit changement. Dans un tel cas, le salarié doit, après une période maximale de vingt (20) jours travaillés, montrer qu'il est capable d'effectuer le travail.
- 28.05 Advenant qu'un salarié affecté par un changement technologique soit incapable de s'adapter dans le délai requis, il peut alors utiliser son droit de déplacer comme s'il s'agissait d'une mise à pied.

ARTICLE 29 - PERFECTIONNEMENT

- 29.01 L'Employeur peut rembourser au salarié en tout ou en partie le coût des frais d'inscription, des volumes obligatoires, des frais de scolarité, afférents à des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit en relation avec ses fonctions ou qu'il pourrait être appelé à exercer.
- Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.
- 29.02 Lorsque l'Employeur demande au salarié de suivre des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée, il doit lui rembourser cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, des volumes obligatoires ainsi que des frais de scolarité en lien avec ces cours.
- Durant un tel cours suivi à la demande de l'Employeur, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE

- 30.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde au salarié qui en fait la demande, si les besoins du service le permettent.

30.02 Le salarié bénéficie aussi d'un congé spécial sans solde en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgence nécessitant. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.

ARTICLE 31 - RETRAITE PROGRESSIVE

31.01 Suite à une demande écrite formulée au moins trois (3) mois avant son entrée en vigueur, le salarié régulier peut bénéficier d'une retraite progressive si un remplaçant est disponible et apte à remplacer le salarié régulier ou si le remplacement de ce dernier n'est pas nécessaire.

31.02 Les modalités de prise de retraite progressive du salarié sont établies pour la durée de ce congé qui prend fin au départ à la retraite.

31.03 La retraite progressive est d'une durée maximale de cinq (5) ans et ne peut comporter moins de vingt (20) heures de travail par semaine.

31.04 Pendant la durée de ce congé, le salarié régulier, s'il ne l'était déjà, devient salarié régulier à temps partiel aux fins d'application des clauses de la convention, mais peut maintenir le statut de temps complet aux fins du régime de retraite et de l'assurance collective, s'il en maintient la contribution personnelle afférente et paie la contribution de l'Employeur pour les jours de congés pris dans le cadre de sa retraite progressive.

ARTICLE 32 - CHANGEMENT DE STRUCTURE, FUSION, ANNEXION ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

32.01 a) Aucun salarié régulier à l'emploi de l'employeur et dont le nom figure à l'Annexe B 1 de la convention collective à la date de la signature de celle-ci de même qu'aucun salarié saisonnier à l'emploi de l'employeur et dont le nom figure à l'Annexe B 2 de la convention collective à la date de signature de celle-ci, ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations quelconques dans la structure telles que l'abolition de postes ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés de travail.

b) Le paragraphe a) ci-dessus ne peut constituer une obligation pour l'employeur de combler un poste laissé vacant par le départ d'un salarié régulier dont le nom apparaît à l'Annexe B 1 ou d'un salarié saisonnier dont le nom apparaît à l'Annexe B 2. Il est également convenu que cette sécurité est nominative et

qu'elle ne peut s'appliquer à un salarié qui obtient le statut de salarié régulier ou de salarié saisonnier après la signature de la présente convention.

- c) Dans le cas où l'employeur procède à l'abolition du poste d'un salarié régulier ou d'un salarié saisonnier visé par la présente clause, tel salarié doit être affecté à un autre poste compatible avec ses qualifications.

32.02 Dans l'éventualité d'un changement de structure, d'un regroupement, d'une fusion ou d'une annexion avec une autre ville, le salarié devient automatiquement à l'emploi de la nouvelle entité ou ville. Il conserve son ancienneté, ses conditions de travail et il ne peut pas être licencié du seul fait de ce changement.

ARTICLE 33 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature, n'a pas d'effet rétroactif à moins de stipulation expresse à l'effet contraire et se terminera le 31 décembre 2018.

Toute lettre d'entente postérieure, signée entre les parties, fait partie intégrante de la convention qui doit désormais être interprétée telle que modifiée.


33.02 Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2015 et la rétroactivité est payable dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention.

33.03 La présente convention demeure en vigueur durant les négociations jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, et ce, conformément au Code du travail.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL, CE 7 MARS 2016

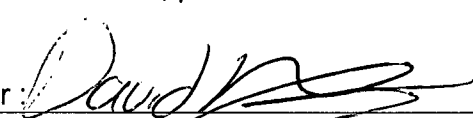
LA VILLE DE SAINTE-BRIGITTE-DE-LAVAL

Par : 
Wanita Daniele, mairesse

Par : 
Marc Proulx, directeur général et ing.f

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4944

Par : 
Michael Vallée, président

Par : 
David Blais, vice-président

ANNEXE « A » - CLASSIFICATIONS

Horticulteur

Journalier

Opérateur

Opérateur — journalier

Opérateur — journalier — mécanicien – préposé PEP et achat

Préposé aux équipements et à l'entretien

Surveillant — appariteur

Opérateur en traitement des eaux

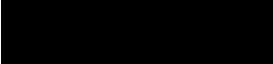
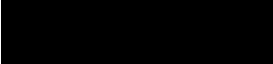
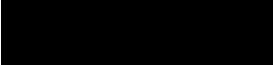
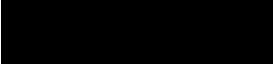
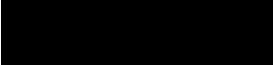
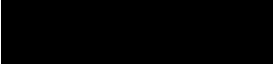

ANNEXE « B 1 » - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

	NOM	FONCTION	ANCIENNETÉ
1.		Opérateur-journalier	29-01-1982
2.		Opérateur-journalier	15-11-1992
3.		Journalier	09-10-2001
4.		Préposé aux équipements et à l'entretien	10-09-2007
5.		Opérateur-journalier	19-11-2007
6.		Opérateur- journalier/mécanicien PEP et achats	20-10-2008
7.		Opérateur-journalier	24-11-2008
8.		Opérateur-journalier	01-11-2009
9.		Opérateur-journalier	01-11-2009
10.		Opérateur-journalier- mécanicien	11-07-2011
11.		Opérateur-journalier	12-12-2011
12.		Opérateur-journalier	12-12-2011
13.		Opérateur-journalier	11-12-2012
14.		Opérateur en traitement des eaux	26-08-2013
15.		Opérateur-journalier	14-11-2013
16.		Opérateur en traitement des eaux	26-08-2013
17.		Opérateur-journalier	13-01-2014

ANNEXE « B 2 » - LISTE DES SALARIÉS SAISONNIERS

	NOM	FONCTION	ANCIENNETÉ
1.		Horticulteur	30-04-2012

ANNEXE « B 3 » - LISTE DES SALARIÉS TEMPORAIRES

	NOM	FONCTION	ANCIENNETÉ
1.		Surveillant-appariteur	11-06-2009
2.		Surveillant-appariteur	08-06-2012
3.		Opérateur-journalier	16-11-2014
4.		Horticulteur	27-04-2015
5.		Surveillant-appariteur	28-06-2015
6.		Surveillant-appariteur	23-12-2015
7.		Surveillant-appariteur	23-12-2015

ANNEXE « C » - SALAIRES

Les tableaux des échelles salariales sont reproduits en annexe de cette recommandation et comprennent un réajustement pour la classification d'opérateur-journalier de \$0,50 en janvier 2016, \$0,50 en janvier 2017 pour chacun des échelons.

De plus, en janvier 2016 la classification d'horticulteur est ajustée au même taux horaire que la classification de journalier.

Outre ces réajustements, un exercice de relativité salariale devra être réalisé sur la base des principes suivants;

Les parties conviennent de réaliser, au cours de la durée de la présente convention collective, un exercice conjoint de relativité salariale, lequel doit être complété au plus tard le 31 décembre 2018. Tout ajustement résultant de cet exercice prend effet au 31 décembre 2018 sans aucune rétroactivité autre que les ajustements prévus au paragraphe ci-dessous.

Les parties reconnaissent que les ajustements de 0,50\$ l'heure le 1er janvier 2016, 0,50\$ l'heure le 1er janvier 2017 consentis aux fonctions d'opérateur journalier et d'opérateur journalier mécanicien, ainsi que l'ajustement du taux horaire de la classification d'horticulteur en janvier 2016 constituent une avance en regard d'un éventuel ajustement du taux de salaire de ces fonctions résultant de l'exercice de relativité salariale prévu au présent article.

ANNEXE « C » - SALAIRES

2015

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Surveillant-appariteur	11,32	11,59	11,88	12,17	12,44	12,73	13,01	13,29		
Préposé aux équipements et à l'entretien	14,12	14,60	15,09	15,56	16,04	16,51	16,99	17,47		
Horticulteur	16,48	16,99	17,49	18,00	18,50	19,00	19,51	20,02		
Journalier	18,25	18,88	19,51	20,14	20,77	21,39	22,04	22,66		
Opérateur	19,26	19,92	20,56	21,21	21,86	22,51	23,15	23,67		
Opérateur-journalier	20,31	20,98	21,65	22,32	23,00	23,67	24,34	24,72		
Opérateur-journalier-mécanicien	21,19	21,86	22,53	23,21	23,88	24,55	25,23	25,60		
Opé-journ-mécani PEP et des achats	23,34	24,02	24,68	25,36	26,02	26,71	27,38	27,77		
Technicien en traitement des eaux	25,26	25,76	26,27	26,80	27,34	27,88	28,44	29,01	29,59	30,19

2016

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Surveillant-appariteur	11,60	11,88	12,18	12,47	12,75	13,05	13,34	13,62		
Préposé aux équipements et à l'entretien	14,47	14,97	15,47	15,95	16,44	16,92	17,41	17,91		
Horticulteur	18,71	19,35	20,00	20,64	21,29	21,92	22,59	23,23		
Journalier	18,71	19,35	20,00	20,64	21,29	21,92	22,59	23,23		
Opérateur	19,74	20,42	21,07	21,74	22,41	23,07	23,73	24,26		
Opérateur-journalier	21,32	22,00	22,69	23,38	24,08	24,76	25,45	25,84		
Opérateur-journalier-mécanicien	22,22	22,91	23,59	24,29	24,98	25,66	26,36	26,74		
Opé-journ-mécani PEP et des achats	23,92	24,62	25,30	25,99	26,67	27,38	28,06	28,46		
Technicien en traitement des eaux	25,89	26,40	26,93	27,47	28,02	28,58	29,15	29,74	30,33	30,94

2017

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Surveillant-appariteur	11,89	12,18	12,48	12,79	13,07	13,37	13,67	13,96		
Préposé aux équipements et à l'entretien	14,83	15,34	15,85	16,35	16,85	17,35	17,85	18,35		
Horticulteur	19,18	19,83	20,50	21,16	21,82	22,47	23,15	23,81		
Journalier	19,18	19,83	20,50	21,16	21,82	22,47	23,15	23,81		
Opérateur	20,24	20,93	21,60	22,28	22,97	23,65	24,32	24,87		
Opérateur-journalier	22,35	23,05	23,76	24,46	25,18	25,88	26,59	26,99		
Opérateur-journalier-mécanicien	23,28	23,98	24,68	25,40	26,10	26,80	27,52	27,91		
Opé-journ-mécani PEP et des achats	24,52	25,24	25,93	26,64	27,34	28,06	28,77	29,18		
Technicien en traitement des eaux	26,54	27,06	27,60	28,16	28,72	29,29	29,88	30,48	31,09	31,72

2018

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Surveillant-appariteur	12,19	12,48	12,79	13,11	13,40	13,71	14,01	14,31		
Préposé aux équipements et à l'entretien	15,21	15,72	16,25	16,76	17,27	17,78	18,30	18,81		
Horticulteur	19,66	20,33	21,01	21,69	22,37	23,03	23,73	24,41		
Journalier	19,66	20,33	21,01	21,69	22,37	23,03	23,73	24,40		
Opérateur	20,74	21,45	22,14	22,84	23,54	24,24	24,93	25,49		
Opérateur-journalier	22,91	23,63	24,35	25,07	25,81	26,53	27,25	27,66		
Opérateur-journalier-mécanicien	23,86	24,58	25,30	26,04	26,75	27,47	28,21	28,61		
Opé-journ-mécani PEP et des achats	25,13	25,87	26,58	27,31	28,02	28,76	29,49	29,91		
Technicien en traitement des eaux	27,20	27,74	28,29	28,86	29,44	30,02	30,63	31,24	31,87	32,51

ANNEXE « D » - ARTICLES ET VÊTEMENTS FOURNIS ET AUTRES

1. L'Employeur fournit gratuitement au salarié régulier les vêtements suivants :
 - une calotte
 - une tuque
 - des bottes de pluie
 - un imperméable
 - un habit d'hiver
 - 5 pantalons
 - 6 polos ou chemises
 - 1 salopette.
 - 5 T-shirts
 - 1 kangourou

2. Le lavage et l'entretien des vêtements fournis, à l'exception de l'imperméable, l'habit d'hiver et la salopette, sont la responsabilité du salarié.

L'Employeur convient de maintenir au garage municipal une laveuse et une sécheuse pouvant être utilisées selon la pratique actuelle.

3. Les vêtements sont remplacés sur usure normale.

4. L'Employeur fournit au salarié régulier des bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 180,00\$ pour une paire de bottes.

5. Un salarié qui accepte d'utiliser son automobile dans le cadre de son travail, avec l'approbation du directeur des travaux publics, est remboursé au taux du kilomètre selon la politique de la Ville en vigueur; actuellement il est de 0,43 \$ du kilomètre

6. À compter de 2016, s'il fournit ses outils, le salarié régulier ayant la classification de mécanicien-opérateur-journalier, a droit à une prime de trois cents (300\$) dollars par année, au prorata des mois travaillés pendant l'année pour le remplacement et l'usure de ses outils personnels. Cette prime est payable lors de la dernière paie de l'année pour l'année qui se termine.

Aux fins du présent article, un mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

**ANNEXE « E » - VÉRIFICATIONS, TESTS OU ENTRETIEN
D'INFRASTRUCTURES FIXES D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT LES SAMEDI ET
DIMANCHE**

1. Le réseau d'infrastructures fixes d'aqueduc et d'égout est, entre autres, composé des puits d'eau potable, des réservoirs d'eau potable, des stations d'épuration et des stations de chloration.
2. À tour de rôle, chaque fin de semaine ou lors d'un congé férié, parmi les employés* qui détiennent les cartes de compétences reliées à ces tâches, un employé est désigné pour faire le samedi, le dimanche et un congé férié les tâches déterminées de vérification, d'entretien et d'évaluation sur le réseau d'infrastructures fixes d'aqueduc et d'égout.
3. Pour chaque tournée d'inspection des installations, le salarié est rémunéré trois (3) heures à temps et demi le samedi et le dimanche et à temps double lors d'un congé férié.
4. Un véhicule est disponible au garage municipal pour le salarié qui fait ce travail.

Le terme « employés » est utilisé parce qu'il y a un contremaître qui participe à cette rotation.

5. Les heures prévues au paragraphe 3 de la présente Annexe peuvent être versées dans la banque de crédit de congé prévue à l'article 14.08.