



SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE LA SARRE

ET
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1390

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 août 2024

Table des matières

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	3
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	5
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ	7
ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'UNE PERSONNE SALARIÉE	11
ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	12
ARTICLE 10 - JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	14
ARTICLE 11 - VACANCES ET CONGES SPÉCIAUX	15
ARTICLE 12 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	18
ARTICLE 14 - SALAIRES.....	21
ARTICLE 15 - CONGÉS FAMILIAUX	23
ARTICLE 16 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 17 - SÉCURITÉ ET SANTÉ	24
ARTICLE 18 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CONTRATS FORFAITAIRES	25
ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	26
ARTICLE 20 - PRIME DE SÉPARATION.....	26
ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION	27
ANNEXES.....	28
ANNEXE A - LISTE DES NOMS PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION.....	29
ANNEXE B - LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS PAR LA VILLE.....	30
ANNEXE C - LISTE DES CLASSIFICATIONS ET DES SALAIRES.....	31
ANNEXE D - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	33

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 Le mot « employeur », quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de la Ville de La Sarre, ou la Ville elle-même.

1.02 Les mots « salariés ou salarié », quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent toute personne qui travaille pour la Ville de La Sarre, moyennant rémunération et visée par le certificat d'accréditation.

1.03 Salarié régulier

Désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'employeur, pourvu que ce salarié ait travaillé pendant quatre-vingt-dix (90) jours. L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe « A » jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante, sont des salariés réguliers.

1.04 Salarié à l'essai

Désigne tout salarié qui n'a pas travaillé pendant quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'employeur. Ce salarié a droit aux bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi et le régime d'assurance collective.

1.05 Salarié temporaire

Désigne tout salarié autre que les salariés réguliers ou à l'essai, embauché de façon irrégulière, saisonnière et intermittente ou pour remplacer un autre salarié.

Le travail du salarié temporaire est rattaché directement à des travaux de chômage, à des travaux communément appelés extraordinaires.

Le salarié temporaire peut aussi être un salarié embauché pour remplacer un autre salarié, avec entente préalable avec ledit remplaçant, il sera mis à pied dès le retour du salarié remplacé ou la perte du statut de salarié de ce dernier.

Le salarié temporaire a droit aux bénéfices de la présente convention, sauf le régime d'assurance collective et en ce qui a trait à la procédure de grief en cas de renvoi.

Aucun salarié régulier ne peut être mis à pied pour être remplacé directement ou indirectement par un salarié temporaire.

Nonobstant ce qui précède, le salarié temporaire qui aura travaillé pendant au moins cent soixante-quinze (175) jours ouvrables durant une période de vingt-quatre (24) mois

de la date de son embauche, bénéficiera en plus des dispositions prévues au paragraphe précédent, des dispositions suivantes :

- Le régime d'assurance collective ;
- La mise à pied et le rappel au travail se feront par ancienneté.

1.06 Salarié étudiant

Désigne toute personne qui, pendant la poursuite de ses études à temps plein dans une institution publique, est embauchée par l'employeur pour l'accomplissement de certains travaux assumés par la Ville.

Pour l'engagement de ces salariés à compétence égale, la priorité sera accordée aux étudiants demeurant à La Sarre.

Les parties conviennent que le travail effectué par un salarié étudiant n'aura pas pour effet d'entraîner une mise à pied chez les salariés réguliers ou encore d'entraîner une diminution d'heures supplémentaires.

Le salarié étudiant sera rémunéré au taux de salaire fixé annuellement par une résolution du conseil municipal et il ne pourra bénéficier des différents avantages prévus par la présente convention de travail.

Aucun salarié régulier, à l'essai ou temporaire ne peut être mis à pied pour être remplacé directement ou indirectement par un salarié étudiant.

Aucun salarié régulier ne sera remplacé par un salarié étudiant.

1.07 Chef d'équipe

Désigne un salarié qui a la responsabilité de la surveillance et de la direction d'un groupe composé de d'autres salariés sur un chantier. La caractéristique principale du chef d'équipe c'est qu'il travaille lui-même tout comme les autres salariés. Cependant ; il dirige une équipe, répartit le travail entre les membres de son équipe et vérifie l'exécution du travail.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et les salariés et leurs représentants respectifs, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun.

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations pourvu qu'elles ne contreviennent pas aux stipulations de la présente convention.

3.02 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat en vertu d'aucune loi fédérale ou provinciale présente ou future.

3.03 Si une clause de la présente convention est nulle en regard de la loi, les autres clauses ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

4.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation, portant le numéro AM-1000-9377, émis par le Ministère du Travail en date du 2 septembre 1971.

4.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention sous réserve de ce qui suit :

Tout en admettant la nécessité pour le contremaître, le surintendant et le salarié affecté à la garde d'aider et de travailler à l'organisation sur certaines tâches couvertes par la convention, il est entendu que tel travail de contremaître, surintendant ou salarié affecté à la garde ne sera de nature à remplacer un salarié ou encore de nature à éviter des heures supplémentaires.

ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tous les salariés à l'emploi de la Ville lors de la signature du contrat et qui ne sont pas membres du syndicat, ainsi que tous les nouveaux salariés embauchés après la signature, devront comme condition de leur emploi joindre les rangs du syndicat, dès leur embauche, et autoriser l'employeur à déduire sur leur paie, en la manière prévue à l'annexe « C », le montant de la cotisation syndicale.

6.02 La remise des cotisations ainsi déduites est faite par chèque mensuel à l'ordre du *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1390*. Les argents ainsi perçus sont remis au secrétaire-trésorier, accompagnés d'une liste des noms pour lesquels telles déductions furent faites, au plus tard le 10 du mois suivant.

6.03 Le syndicat a le droit d'afficher au garage municipal les avis ou communiqués émanant du syndicat et adressés à ses membres; ces avis sont affichés après approbation d'un représentant autorisé de l'employeur, sur un tableau prévu à cette fin sur les lieux du travail.

6.04 Sur demande écrite du syndicat, reçue sept (7) jours à l'avance, l'employeur peut autoriser un membre du syndicat à assister à ses frais, mais sans perte de salaire, ni d'ancienneté, à un congrès, un séminaire, une réunion ou à un cours de formation du syndicat.

Le nombre total de journées payées par l'employeur en vertu du présent article pour l'ensemble des personnes salariées est de sept (7) par année.

Toutefois, pas plus de deux (2) membres à la fois ne peuvent se prévaloir de ce privilège, le tout conformément à la procédure suivante :

- 1) La durée de l'absence ne doit pas dépasser une (1) semaine et pas plus de deux (2) fois par année ;
- 2) Ce délai peut être prolongé après entente avec l'employeur ;
- 3) Concernant la libération du deuxième candidat, elle n'est accordée qu'après entente entre les parties en tenant compte des besoins essentiels du service au moment de la libération.

Malgré ce qui précède, une absence de travail avec salaire et sans perte d'ancienneté et d'aucun droit est accordée à tout membre du syndicat, choisi comme délégué pour participer à des cours relativement à la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, le tout conformément à la procédure suivante :

- 1) La durée de l'absence ne doit pas dépasser cinq (5) jours et ces journées ne doivent pas être prises durant les mois de juillet et août ;
- 2) Le choix du nombre de salariés est du ressort exclusif de l'employeur, et ce nombre ne peut être supérieur à trois (3) ;

- 3) Les salariés concernés doivent aviser l'employeur sept (7) jours avant leur départ.

À noter que si ces journées sont subventionnées par quelque organisme que ce soit, l'absence du travail sera alors sans solde.

6.05 Une absence de travail avec salaire et sans perte d'ancienneté est accordée aux représentants du syndicat lorsqu'ils ont à rencontrer l'employeur ou ses représentants pour la négociation d'une convention ou pour défendre les griefs durant les heures de travail.

Les membres du comité de négociation qui participent aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective, ne subissent aucune perte de leur traitement régulier.

L'employeur et le syndicat conviennent que toutes les séances de négociation se déroulent durant les heures normales de travail.

6.06 Le comité de négociation est formé de trois (3) membres. Le comité de grief est formé de deux (2) membres. La liste des membres de ces deux (2) comités est communiquée à l'employeur dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective.

6.07 Les aviseurs extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

7.01 Quatre-vingt-dix (90) jours, effectivement travaillés, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois sont nécessaires pour qu'un salarié ait le droit de se prévaloir de son droit d'ancienneté. Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée comme salarié accrédité sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

Après entente entre les parties, celles-ci pourraient prolonger la période de probation au besoin.

7.02 L'ancienneté s'exprime en années de calendrier et en jours de service.

7.03 Dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la signature de la convention, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

7.04 Dans le même délai, cette liste, excepté les salaires, est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé peut demander la correction de cette liste.

Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe « A ».

7.05 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pendant une période de vingt-quatre (24) mois ; Cependant, cette période peut être prolongée sur recommandation du médecin traitant, et ce, sujet à approbation par l'employeur ;
- b) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur la CNESST ;

7.06 Le salarié régulier conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Mise à pied pendant douze (12) mois, s'il a moins de trois (3) ans de service ;
- b) Mise à pied pendant vingt-quatre (24) mois, s'il a plus de trois (3) ans de service ;
- c) Absence autorisée sauf disposition contraire prévue à la présente convention.

7.07 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi ;
- b) Congédiement pour juste cause ;
- c) Refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les dix (10) jours de calendrier du rappel. Le salarié doit se présenter au travail dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue ;
- d) Mise à pied excédant douze (12) mois, s'il a moins de trois (3) ans de service ;
- e) Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois, s'il a plus de trois (3) ans de service ;
- f) S'il est absent de son travail pour plus de trois (3) jours sans permission, sauf si cas de force majeure.

Mutation

7.08 Dans les cas de poste vacant permanent ou temporaire, promotion, transfert, l'employeur accorde la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition que le salarié remplisse les exigences de la tâche et qu'il ait les compétences pour accomplir telle tâche et qu'il passe avec succès l'évaluation liée aux exigences normales du poste.

7.09 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché au garage municipal dans les six (6) mois de la vacance au poste, et ce, durant une période de cinq (5) jours de calendrier. En même temps, l'employeur transmet une copie de l'affichage au syndicat.

L'employeur devra fournir un formulaire de candidature lors de l'affichage.

7.10 Dès qu'un salarié présente sa candidature, sur formule fournie par l'employeur, une copie de sa demande est transmise au syndicat par l'employeur.

7.11 Le poste est pourvu par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition que le salarié remplisse les exigences de la tâche, qu'il ait les compétences pour accomplir telle tâche, et qu'il passe avec succès l'évaluation liée aux exigences normales du poste.

7.12 L'employeur affiche toute nomination dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la période d'affichage et il transmet copie de la nomination au syndicat.

7.13 Le candidat auquel le poste est attribué à droit à une période d'initiation d'une durée maximale de quatre-vingts (80) heures de travail dans sa nouvelle fonction. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'initiation, il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

7.14 Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste, le fait sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices et autres conditions de travail.

7.15 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'un transfert ou d'un déplacement exigé par l'employeur.

Cependant, si un salarié est transféré d'une façon permanente à sa propre demande, il est rémunéré immédiatement au taux d'emploi auquel il est transféré et copie de sa demande est transmise au syndicat.

7.16 Le défaut de demander une promotion ou un transfert ou le fait de le refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ou transfert ultérieur.

7.17 Lorsqu'une promotion est accordée par l'employeur, le salarié conserve le même salaire pendant la période d'initiation. Après avoir complété la période d'initiation, le salarié reçoit le salaire prévu pour la fonction concernée, et ce, rétroactivement à la date de la promotion.

7.18 Procédure de mise à pied

L'employeur doit donner au salarié mis à pied pour manque de travail un préavis :

- D'une (1) semaine si le salarié justifie de moins un (1) an de service ;

- De deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service ;
- De quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service ;
- De huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans et plus de service ;
- Pour les salariés à l'essai, les salariés temporaires et les salariés étudiants, la mise à pied se fera suite à un préavis de vingt-quatre (24) heures.

À défaut de tel avis, le salarié reçoit l'équivalent en salaire et l'employeur informe le syndicat et le salarié concerné, par écrit.

7.19 La liste d'ancienneté des salariés réguliers au service de l'employeur à la date de la signature de la convention apparaît à l'annexe « A » de cette convention. L'employeur s'engage à mettre à jour cette liste à tous les ans au cours du mois de janvier. Une copie de cette liste est transmise au syndicat et affichée au garage municipal au cours du mois de janvier.

7.20 Le salarié mis à pied a la possibilité de supplanter le salarié ayant moins d'ancienneté que lui au service de l'employeur à la condition que ce salarié remplisse les exigences de la tâche et qu'il ait les compétences pour accomplir telle tâche.

7.21 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

N'est pas considéré comme un poste vacant tout poste qui est temporairement dépourvu de son titulaire régulier à cause d'une absence au travail due à la maladie, accident de travail, aux vacances annuelles, à un stage d'entraînement ou à une absence pour activités syndicales telle que définie aux présentes.

7.22 Changement d'adresse

C'est le devoir des salariés d'avertir l'employeur promptement de tout changement dans leur adresse et leur numéro de téléphone. Si un salarié ne le fait pas, l'employeur n'est pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.

7.23 Maintien des droits

Tout salarié qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

7.24 Congé sans solde

L'employeur peut accorder un congé sans salaire à un salarié, incluant un congé préretraite, pour un minimum d'un (1) mois et d'un maximum de douze (12) mois à sa demande, lequel ne pourrait être refusé que pour un motif valable.

Le salarié conserve son ancienneté pendant la durée de ce congé.

7.25 Maintien de la semaine normale de travail

Pour les salariés réguliers, la semaine normale de travail, telle qu'établie dans cette convention, est applicable et l'employeur s'engage à ne pas diviser entre ses salariés le travail de façon à réduire leur semaine normale, il doit plutôt mettre à pied, si la chose

est nécessaire, suivant la clause d'ancienneté de cette convention, un nombre adéquat de salariés pour au moins maintenir la semaine normale de travail pour ceux qui demeurent à son emploi.

7.26 Rappel des salariés mis à pied

En cas d'urgence, l'employeur doit rappeler en premier les salariés mis à pied. S'il n'y a pas de salarié disponible lors du rappel, l'employeur peut embaucher de nouveaux salariés pour une période maximum de quinze (15) jours de calendrier.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'UNE PERSONNE SALARIÉE

8.01 Toute mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit à la personne salariée concernée et doit contenir l'exposé des motifs reprochés.

Une copie de cette mesure disciplinaire doit être transmise au syndicat.

8.02 Tout congédiement de nature disciplinaire doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée concernée.

8.03 Une suspension de plus de trois (3) mois interrompt l'ancienneté de la personne salariée en cause. Toutefois, pendant cette absence, la personne salariée régulière peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention pourvu qu'elle assume personnellement la portion payable par l'employeur ainsi que la sienne.

8.04 Dans le cas d'un congédiement de nature disciplinaire, s'il y a contestation suivant la procédure de griefs et d'arbitrage, l'employeur ne versera pas à la personne salariée régulière concernée les sommes accumulées au régime de retraite, et ce, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé.

Cependant, dans le cas d'un congédiement, l'employeur versera à la personne salariée toutes les sommes lui étant dues, notamment à titre de salaire, vacances ou autres sommes accumulées dans sa banque de congés maladie et temps accumulé.

La personne salariée régulière continue aussi de bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie. Pourvu qu'elle assume personnellement la portion payable par l'employeur ainsi que la sienne. À défaut par elle de le faire, l'employeur pourra lui faire perdre le bénéfice de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie.

Malgré ce qui précède, le tout est conditionnel aux modalités et restrictions contenues dans les polices d'assurance en vigueur. En aucun cas, l'employeur n'aura la

responsabilité de faire valoir les assurances, son obligation se limitant à faire suivre les primes perçues de la personne salariée à l'assureur.

8.05 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance qu'en a eue l'employeur de ses éléments essentiels, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas d'une modification pour une suspension administrative pour fin d'enquête, le délai de trente (30) jours ouvrables ne s'applique pas lors de la modification de la mesure.

8.06 Dossier de la personne salariée

Toute personne salariée peut, en tout temps, consulter son dossier tenu par l'employeur, et ce, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire, et du directeur général ou de son représentant autorisé.

8.07 Ce dossier comprend :

- La formule de demande d'emploi ;
- La formule d'engagement ;
- Toute autorisation de déduction ;
- Les rapports et avis de mesure disciplinaire ;
- Les demandes de promotion ;
- Les rapports médicaux fournis par la personne salariée.

L'employeur retire du dossier d'une personne salariée, à l'expiration d'un délai de vingt-quatre (24) mois de la date de toute mesure disciplinaire, tout rapport ou mesure disciplinaire émis à l'égard d'une personne salariée, à moins que celle-ci n'ait commis une autre infraction similaire à l'intérieur de la même période de vingt-quatre (24) mois.

8.08 Toute personne salariée convoquée à une rencontre disciplinaire par l'employeur a le droit de se faire accompagner, si elle le désire, par un représentant syndical.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9.01 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible de la manière ci-après prévue :

- Tout grief ou toute mécontente doit être présenté par écrit au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la naissance ou la connaissance du grief ou de la mécontente ;

9.02 Tout grief ou toute mécontente qu'un salarié ou un groupe de salariés qui désire discuter avec l'employeur est soumis de la façon suivante :

- a) Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis pour étude, par un officier du syndicat ou un membre du comité des griefs avec la(les) personne(s) intéressée(s), au chef du département concerné. Le chef du département doit rendre sa décision au cours de la journée suivant la soumission du cas ;
- b) Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou qu'elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le cas est soumis par écrit à l'attention du directeur des Travaux publics dans un délai de dix (10) jours ;
- c) Si la décision n'est pas rendue dans les dix (10) jours qui suivent la séance régulière du conseil de ville la plus rapprochée qui suit le dépôt du grief à l'étape b), ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le cas est soumis à l'arbitrage.

9.03 Le Syndicat peut soumettre un grief à l'employeur et l'employeur peut soumettre un grief au syndicat. Un tel grief est soumis par écrit, en deuxième étape, en demandant une rencontre au directeur des Travaux publics et le comité de griefs de la manière prévue à l'article 9.02 b).

9.04 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au paragraphe précédent peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des deux (2) parties, l'employeur et le syndicat.

9.05 En matière disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier et/ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris le remboursement de tout ou partie du salaire et autres bénéfices perdus, s'il y a lieu.

9.06 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (excepté les dimanches, les jours fériés et les samedis, lorsqu'il y a lieu).

9.07 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

9.08 Le syndicat forme un comité de griefs pour les fins ci-haut et tient l'employeur au courant des noms des membres dudit comité. Ces membres sont au nombre maximum de deux (2) membres et sont salariés réguliers.

9.09 Tout grief ou toute mésentente qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.

9.10 La partie qui désire procéder à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit.

9.11 Les deux (2) parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail s'appliquent.

9.12 En rendant une décision au sujet de tout grief ou toute mécontente qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les mécontentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans cette convention.

9.13 Chacune des parties, soit l'employeur et le syndicat, paie la moitié des frais, honoraires et dépenses de l'arbitre.

9.14 La décision du tribunal d'arbitrage est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 10 - JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

10.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. Le salarié reçoit pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.

1. La veille du jour de l'An ;
2. Le jour de l'An ;
3. Le lendemain du jour de l'An ;
4. Le Vendredi saint ;
5. Le lundi de Pâques ;
6. La fête des Travailleurs (1^{er} mai) ;
7. La Journée nationale des patriotes ;
8. La Fête nationale du Québec (24 juin) ;
9. La Confédération ;
10. Le premier lundi du mois d'août ;
11. La fête du Travail ;
12. L'Action de grâces ;
13. La veille de Noël ;
14. Noël ;
15. Le lendemain de Noël.

En plus des jours mentionnés ci-haut, les salariés bénéficient de deux (2) jours de congés additionnels appelés « jours flottants » au cours d'une année entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Ces congés sont pris à une date convenue entre le salarié et l'employeur.

Tout autre jour qui peut être décrété comme fête par le gouvernement provincial, gouvernement fédéral ou le Maire de la ville.

10.02 Pour avoir droit à un de ces jours chômés et payés, mentionnés dans le présent article, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit ce jour chômé et payé, sauf si le salarié est absent avec l'autorisation de l'employeur.

10.03 Si un jour de fête chômé et payé tombe au cours des vacances du salarié, ce dernier a droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée, selon la décision prise par l'employeur.

10.04 Tout salarié requis par l'employeur de travailler un des jours mentionnés dans le présent article doit se conformer à la demande reçue et est rémunéré au taux des heures supplémentaires en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé.

ARTICLE 11 - VACANCES ET CONGES SPÉCIAUX

11.01 Les vacances sont allouées entre le 1^{er} mai d'une année et le 30 avril de l'année subséquente. Les vacances s'accumulent de la date d'embauche.

11.02 Le salarié ayant le plus d'ancienneté indique sa préférence, et ce, selon le mode établi par l'employeur, dans la période comprise entre le 1^{er} et le 30 mars de chaque année.

Les dates de vacances seront fixées par la suite, par accord mutuel entre le directeur des Travaux publics et les salariés, dans la période comprise entre le 1^{er} et le 15 avril, et feront l'objet d'affichage.

11.03 Le salaire pour la période des vacances est remis au salarié à la même fréquence que la période de paie régulière.

11.04 Tout salarié couvert par la présente convention a droit à :

- S'il a moins d'une année de service accumulée au 30 avril, l'équivalent d'un (1) jour par mois de service, basé sur son taux régulier de salaire, en guise de vacances payées, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables seulement ;
- Deux (2) semaines de vacances (10 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après un (1) an de service ;
- Trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après trois (3) ans de service ;
- Quatre (4) semaines de vacances (20 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après sept (7) ans de service ;

- Cinq (5) semaines de vacances (25 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après douze (12) ans de service ;
- Cinq (5) semaines de vacances plus un (1) jour ouvrable (26 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après quinze (15) ans de service ;
- Cinq (5) semaines de vacances plus deux (2) jours ouvrables (27 jours ouvrables) après dix-huit (18) ans de service.
- Cinq (5) semaines de vacances plus trois (3) jours ouvrables (28 jours ouvrables) après vingt et un (21) ans de service ;
- Cinq (5) semaines de vacances plus quatre (4) jours ouvrables (29 jours ouvrables) après vingt-quatre (24) ans de service ;
- Six (6) semaines de vacances (30 jours ouvrables) après vingt-sept (27) ans de service. Et deux (2) jours additionnels après trente (30) ans de service.

Les jours de vacances du salarié absent pendant plus de six (6) mois de l'année de référence sont calculés et payés proportionnellement au nombre de mois où il a effectivement travaillé. Toutefois, le salarié peut, s'il le désire, prendre à ses frais les jours de vacances qui ne lui sont pas payés, compte tenu de son absence.

1.1.05 Tout salarié couvert par la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, dans les cas suivants :

- a) Lors du décès du conjoint, de son enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables ; ces journées devant être prises dans le cas du décès ou des funérailles.

Par « conjoint », on entend l'homme et la femme ou les « conjoints » de même sexe :

- 1) Qui sont mariés et cohabitent ; ou
- 2) Qui vivent ensemble maritalement et qui au moment du décès :
 - i. Résidaient ensemble depuis un (1) an ; et
 - ii. Étaient publiquement représentés comme conjoints.

- b) Lors du décès d'un petits-enfants, de la bru ou gendre : deux (2) jours consécutifs dans le cas du décès ou des funérailles ;
- c) Lors du décès des grands-parents de l'un ou l'autre des conjoints, des beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, le salarié a droit à un (1) jour

ouvrable, cette journée devant être prise dans le cas du décès ou des funérailles ;

- d) Lors du décès d'un oncle ou d'une tante, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable, cette journée devant être prise dans le cas du décès ou des funérailles ;
- e) Lors de la naissance ou du baptême, du mariage de son enfant ; le salarié a droit à un (1) jour, soit le jour même de l'événement ;
- f) Lors de son mariage : le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables ;
- g) Dans les cas de mortalité nécessitant un déplacement excédant cent soixante (160) kilomètres, une (1) journée additionnelle de plus est accordée en plus du barème établi à l'article 11.05 a), b), c) et d).

11.06 Avant son départ, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat.

11.07 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés accordés par cette convention, le ou les congés spéciaux prévus aux paragraphes précédents ne sont pas accordés, à l'exception de celui stipulé à l'article 11.05 e).

11.08 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir sur demande du directeur des Travaux publics, la preuve ou l'attestation des faits.

ARTICLE 12 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

12.01 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

Journée et heures quotidiennes régulières de travail

Du lundi au jeudi inclusivement :

- De sept (7) heures à douze (12) heures ;
- De treize (13) heures à seize (16 h 30) heures trente ;
- Le vendredi : de sept (7) heures à douze (12) heures.

Les heures supplémentaires sont accordées après trente-neuf (39) heures.

12.02 Entre le 1^{er} novembre et le 31 mars, les salariés requis pour le déneigement des rues et ruelles peuvent être requis de travailler entre le lundi et le dimanche, de 23 h à 7 h avec une (1) heure d'arrêt pour la période des repas. Il est entendu que ces salariés

doivent être avertis de ce changement au moins huit (8) heures à l'avance, sans quoi les dispositions de l'article 13 (Heures supplémentaires et rappel au travail) s'appliquent.

12.03 Les chauffeurs de camion affectés à l'opération du balai mécanique peuvent être requis de travailler entre le lundi et le dimanche, de 22 h à 7 h, avec une (1) heure d'arrêt pour la période du repas. Il est entendu que ces salariés doivent être avertis de ce changement au moins seize (16) heures à l'avance, sans quoi les dispositions de l'article 13 (Heures supplémentaires et rappel au travail) s'appliquent.

12.04 Les chauffeurs de camion appelés à travailler sur un quart autre que celui de jour reçoivent une rémunération additionnelle de un dollar (1 \$) l'heure.

12.05 Tout salarié requis par la direction d'exercer la fonction de chef d'équipe reçoit une prime de un dollar (1 \$) l'heure.

Le salarié qui, sur demande de l'employeur, remplace le contremaître ou le surintendant durant sa semaine normale de travail, reçoit une prime de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées.

12.06 La municipalité consent à verser un montant forfaitaire de quinze dollars (15 \$) pour repas, après quatre (4) heures de travail en heures supplémentaires.

Nonobstant le précédent alinéa, l'employeur consent à verser un montant forfaitaire de quinze dollars (15 \$) pour repas, après quatre (4) heures d'heures supplémentaires les samedis – dimanches et jours de fête.

12.07 Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes dans la matinée à 9 h 30 et de quinze (15) minutes dans l'après-midi à 14 h 30. La même clause s'applique pour les salariés devant travailler la nuit.

12.08 Tous les salariés doivent poinçonner au début ainsi qu'à la fin de chaque période de travail.

ARTICLE 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Tout travail effectué en plus de la journée normale ou de la semaine normale de travail mentionnée à l'article 12 est considéré comme heures supplémentaires et rémunéré au taux de temps et demi.

Toute heure supplémentaire effectuée le dimanche ainsi que les 24, 25, 26 et 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier est rémunéré au taux de temps double. Une période d'une

(1) heure est allouée pour le repas après quatre (4) heures d'heure supplémentaire continues.

Toute heure supplémentaire au-delà de seize (16) heures consécutives après la journée normale de travail sera rémunérée au taux de temps double.

Pour toute heure supplémentaire effectuée conformément à l'article 13.01, le salarié peut choisir de recevoir :

- a) L'argent pour les heures supplémentaires effectuées ; ou
- b) Accumuler les heures supplémentaires dans une banque pour un maximum de quatre-vingts (80) heures. Il est entendu que le salarié ne peut reporter dans cette banque plus de quatre-vingts (80) heures aux fins d'accumulation une seule fois par année.
Le calcul du maximum de quatre-vingts (80) heures sera établi en additionnant les heures accumulées de la banque et les heures prises ou sorties, s'il en est, de cette banque ;
- c) Pour puiser des jours de congés dans sa banque, le salarié doit obtenir l'autorisation préalable du supérieur immédiat et s'entendre avec ce dernier ;
- d) Si plus d'un salarié opte de puiser dans leur banque de temps, au même moment, la priorité sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté ;
- e) Lorsque le salarié prend trente-neuf (39) heures de sa banque en temps dans une même semaine, il reçoit son salaire le jeudi précédant la prise de cette semaine à la condition que l'employeur en soit avisé deux (2) semaines à l'avance ;
- f) Les jours non utilisés sont payables le 15 décembre de chaque année au taux en vigueur lors de leur accumulation.

13.02 Tout salarié qui est retourné chez lui après avoir complété sa journée normale de travail et qui est appelé par l'employeur à faire des heures supplémentaires est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux prévu à l'article 13.01.

13.03 Tout salarié appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière, a droit à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire le travail demandé.

Tout salarié qui se rapporte à l'ouvrage comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui pour manque ou incapacité de travail pour cause de température, sans avoir reçu d'avertissement à cette fin au préalable, doit recevoir une compensation minimum équivalente à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, excepté si l'arrêt de travail

est causé par un cas fortuit ou de force majeure. Le bris de moteur n'est pas considéré comme un cas fortuit ni de force majeure.

13.04 Tout salarié qui est requis de sortir à l'extérieur de la ville durant ses heures de travail et qui doit prendre sa période de repas à l'extérieur de la ville, a droit à sa période de repas payée, et sur présentation du reçu, le salarié est remboursé pour ses frais de repas.

13.05 Les heures supplémentaires sont réparties de la façon suivante :

- a) Il est accordé aux salariés réguliers qui accomplissent normalement le travail, en se basant sur leur classification, selon l'ordre d'ancienneté en débutant par le salarié ayant le plus d'ancienneté et ainsi de suite, afin que chaque salarié ait la possibilité d'effectuer un minimum équivalent à quatre-vingts (80) heures de temps régulier par année civile ;
- b) Advenant que les salariés prévus en a) ne soient pas disponibles, il est accordé aux autres salariés réguliers, selon l'ordre d'ancienneté couvert par le certificat d'accréditation, à la condition qu'ils soient aptes à accomplir le travail ;
- c) Advenant que les salariés prévus en b) ne soient pas disponibles, il est accordé aux salariés temporaires ;
- d) Advenant qu'aucun des salariés ci-haut mentionnés ne soit disponible pour effectuer le travail, l'employeur pourra aller en sous-traitance ;
- e) Le calcul de la répartition des heures supplémentaires sera effectué de façon hebdomadaire et sera affiché chaque semaine sur le babillard au garage municipal ;
- f) Établir l'heure du repas en période d'heures supplémentaires lorsqu'il est effectué après seize (16) heures ;
- g) Lorsque le salarié exécute des heures supplémentaires de plus de seize (16) heures consécutives, ce dernier aura le choix de prendre une période de repos de huit (8) heures ou moins ou de poursuivre sa journée normale suivante de travail.

À défaut de salariés ou lorsque les salariés ont atteint une période de quatre-vingts (80) heures supplémentaires :

- Il est accordé par ancienneté aux salariés réguliers qui accomplissent normalement le travail en se basant sur leur classification.

ARTICLE 14 - SALAIRES

14.01 Il est entendu que tout salarié qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, reçoit son salaire gagné lors de la prochaine paie.

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire tous les jeudis à 12 h (midi). Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent cette fête.

Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur paie :

1. Le nom et le prénom du salarié ;
2. La date et la période de paie ;
3. Le taux de salaire ;
4. Les heures supplémentaires ;
5. Les déductions faites ;
6. Le montant net payé ;
7. Les montants cumulatifs des déductions et salaires.

14.03 Permutation temporaire

Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale.

14.04 Lorsqu'un salarié manuel est chargé temporairement d'accomplir un travail, dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux horaire supérieur durant tout le temps qu'il occupe ladite fonction.

14.05 Nouvelles fonctions

Les taux de salaire de toutes les nouvelles tâches qui sont établies après la signature de cette convention doivent être négociés par les deux (2) parties.

14.06 Assurances

- a) L'employeur s'engage à négocier et à s'entendre sur un régime d'assurance-vie, maladie, salaire court et long terme ;
- b) L'employeur s'engage à payer cinquante pour cent (50 %) du coût du régime d'assurance collective prévu ci-haut ;
- c) L'employeur s'engage à remettre au syndicat une copie de la police d'assurance collective et toutes les années, remettre une copie de la fiche d'expérience fournie par la compagnie d'assurance ;
- d) Tous les salariés doivent devenir membres du régime d'assurance.

14.07 Régime de retraite

La Ville accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre de bénéficier d'un régime de retraite simplifié (RRS) obligatoire, en ces termes :

Pour être admissible, le salarié doit soit :

- a) Avoir acquis son droit d'ancienneté ;
- b) Avoir travaillé au moins 700 heures au cours de l'année précédente ;
- c) Avoir reçu une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles établi en vertu du Régime de rentes du Québec pour l'année précédente, soit avoir acquis son droit d'ancienneté.

Contribution au RRS

- a) La contribution du salarié admissible est volontaire ;
- b) La contribution de l'employeur est de 5,5 % du salaire régulier (ne comprend n'inclus pas les heures supplémentaires et les primes).

Formulaire

- a) Pour adhérer au régime, l'employé doit remplir le formulaire d'adhésion, l'employeur collabore à l'information pour adhérer au régime ;
- b) L'employeur déduit à chaque paie, la contribution personnelle de chaque salarié admissible au régime.

Fournisseur de services

Les contributions sont remises par l'employeur, chaque mois, à Fiducie Desjardins, avec un relevé des contributions mensuelles.

Régime de retraite simplifié

- a) Les parties conviennent de signer une convention d'administration du régime simplifié ;
- b) En plus des contributions prévues, le salarié peut choisir de verser une cotisation volontaire en avisant par écrit l'employeur du montant à prélever. Le montant de contribution additionnelle peut être modifié au plus deux (2) fois dans l'année. Ces cotisations volontaires n'impliquent aucune contribution de l'employeur.

Restriction de retrait et de sortie de fonds

- a) Les contributions de l'employeur sont acquises au salarié immédiatement ;
- b) Tant que le salarié est au service de l'employeur ou qu'il n'a pas atteint l'âge de 55 ans, il ne peut procéder au retrait et au transfert, en tout ou en partie, des cotisations patronales du régime.

Cessation de participation

Le salarié cesse de participer au régime dans les cas suivants :

- Retraite ;
- Départ définitif ;
- Décès ;
- Atteinte de l'âge de 71 ans ;
- Non-respect des conditions d'admissibilité.

Exception

Le caractère obligatoire ne s'applique pas aux salariés qui sont à moins de cinq (5) ans de leur retraite au 29 septembre 2017.

ARTICLE 15 - CONGÉS FAMILIAUX

15.01 Tout salarié, à l'emploi de l'employeur, dispose au 1^{er} janvier de chaque année d'un crédit de six (6) jours ouvrables de salaire payés par année en congés familiaux correspondant à une demie (1/2) journée de congé par mois de service, d'où il déduira ses absences pour congés familiaux ou maladie.

Ces jours de congés familiaux ou maladie seront monnayables à la fin de l'année, mais ne seront pas cumulatifs.

Lors d'une absence au travail pour cause de maladie, lesdits jours de maladie sont payés au taux en vigueur à cette date effective et a pour effet d'annuler les premiers crédits accumulés jusqu'à concurrence du dernier jour accumulé.

Le salarié doit fournir un certificat médical après trois (3) jours de maladie consécutifs, sur demande de l'employeur.

15.02 L'employeur peut, à ses frais, faire examiner le salarié malade par un médecin choisi et payé par l'employeur, après trois (3) jours de maladie consécutifs.

ARTICLE 16 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

16.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, le salarié régulier reçoit la compensation payée par une assurance patronale de responsabilité civile, et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin de l'employeur fasse rapport que ledit salarié souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle le rendant incapable de remplir ses fonctions.

Dans telle éventualité, le salarié concerné reçoit directement de l'employeur ou de l'assurance précitée, les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), (chapitre 160, S.R.Q. 1941). Pour la différence entre son plein salaire et la compensation payée par l'employeur ou par une assurance patronale, elle est prise à même les congés de maladie accumulés au crédit du salarié.

16.02 L'employeur peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

16.03 Le salarié a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale.

L'employeur accepte le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et par le salarié concerné.

16.04 L'accidenté ou le malade est transporté aux frais de l'employeur à l'hôpital le plus près, sauf dans les cas spéciaux ou extraordinaires.

16.05 L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail pourvu que la chose soit possible.

ARTICLE 17 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

17.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables conformément aux lois afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.

17.02 Les deux parties 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.

17.03 L'employeur doit fournir au besoin des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les salariés contre les blessures.

Il doit également fournir, au besoin, des vestons de sécurité à chaque salarié devant travailler dans des endroits dangereux. Ces vestons doivent être de couleur phosphorescente.

17.04 Les parties maintiennent en place un comité de santé et sécurité, lequel est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) salariés membres du syndicat.

17.05 Ce comité exercera les fonctions mentionnées à l'article 78 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) RLRQ, c. S-2,1, et aura quorum lorsque seront présents tous les représentants.

17.06 Le comité de santé et sécurité se réunira aussi souvent que l'exige la bonne exécution de son mandat, mais au moins une (1) fois par trois (3) mois. Les réunions du comité auront lieu durant les heures régulières de travail et les représentants des salariés seront réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

17.07 Les minutes des procès-verbaux du comité paritaire santé et sécurité devront être consignées par écrit et signées par les représentants de chacune des parties.

Toute entente visant la correction de situation, d'appareil ou de machinerie dangereuse devra être respectée dans les délais prévus dans cette entente.

17.08 L'employeur s'engage à déterminer les besoins et à fournir à tous les salariés des vêtements, équipements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail suivant la liste qui apparaît à l'annexe « B » attachée à la présente convention pour y faire partie intégrante.

17.09 Il est toutefois entendu que les salariés sont tous responsables de leurs vêtements. L'employeur fait l'entretien des salopettes fournies aux salariés. Cependant, ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur. De plus, pour avoir des vêtements neufs, les salariés doivent remettre les vêtements usagés.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CONTRATS FORFAITAIRES

18.01 Dans le cas où l'employeur confierait à des sous-traitants le travail régulier présentement accompli en totalité ou en partie par les salariés actuellement à son emploi, les salariés ainsi concernés seront appelés à d'autres travaux durant une période de dix-huit (18) mois suivant la signature du contrat entre l'employeur et le sous-traitant, après quoi, s'il devient nécessaire de procéder à des mises à pied, les dispositions de la présente convention s'appliquent.

Il est toujours loisible à l'employeur de donner à forfait des contrats à la condition toutefois que cela ne diminue pas le nombre de personnes salariées régulières et n'entraîne aucune mise à pied ni baisse de salaire.

18.02 Lorsque l'employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, il peut permettre à tout salarié qui possède des aptitudes, de suivre des cours nécessaires ou l'entraînement requis à ses frais, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions du paragraphe 7.08 de la convention, pourvu que l'entraînement requis ne puisse être dispensé par un salarié déjà en fonction au service de l'employeur.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.01 Aucune grève, contre-grève, ralentissement, sorties en masse ou fermeture ou toute interruption similaire de travail, n'aura lieu, et ceci pour la période en vigueur de la présente convention, cette clause s'applique pour les deux (2) parties.

19.02 Retrait du permis de conduire

Si un salarié régulier se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité, l'employeur l'assigne durant cette période à un poste compatible avec ses qualifications, si un tel poste est disponible.

Si une telle assignation est possible, le salarié reçoit le salaire du poste auquel l'employeur l'assigne.

À défaut, ledit salarié bénéficie d'un congé sans solde si le retrait de son permis ne dépasse pas vingt-quatre (24) mois. Durant ce congé, le salarié conserve son ancienneté et son emploi.

Le salarié a droit à ce congé, une seule fois, alors qu'il est à l'emploi de la Ville. De plus, durant ce congé le salarié ne bénéficie ni n'accumule aucun congé de maladie et jours de vacances.

19.03 Lorsque les cours ou les formations sont requis par l'employeur, les frais seront à la charge de ce dernier.

19.04 Si une initiation à un nouveau poste ou un entraînement est requis, l'employeur verra à ce que celui-ci soit dispensé par un salarié déjà en fonction au service de l'employeur, dans la mesure du possible.

19.05 Considérant la situation actuelle de pénurie de main-d'œuvre vécue chez l'employeur, les parties conviennent qu'avant de démissionner de son emploi, chaque salarié s'engage à donner à l'employeur un préavis de deux (2) semaines.

ARTICLE 20 - PRIME DE SÉPARATION

Le salarié qui est à l'emploi de la ville à titre de salarié régulier depuis un minimum de vingt-cinq (25) années consécutives reçoit un montant forfaitaire de 5 000 \$.

ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et le demeurent pour une période de cinq (5 ½) ans et demi se terminant le 31 août 2024.

21.02 La dénonciation doit se faire par écrit, par l'une ou l'autre des parties, selon les dispositions de la loi.

21.03 Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective de travail.

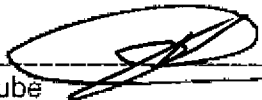
21.04 Tous les salariés de la Ville de La Sarre bénéficient d'une rétroactivité sur toutes les clauses à incidence monétaire, telles que : salaires, primes, vacances, congés, heures supplémentaires, régime de retraite et autres, et sont rétroactives au 1^{er} janvier 2019.

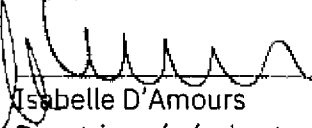
20.05 Toute annexe ou lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention.


EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties aux présentes, ont signé à La Sarre, ce 8 e jour de Mai 2019.

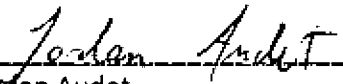
LA VILLE DE LA SARRE

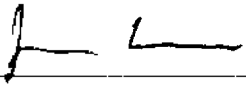
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 1390



Yves Dubé
Maire



Isabelle D'Amours
Directrice générale et greffière


Véronique Bernier-Labonté
Conseillère en communications,
Projets et ressources humaines


Jordan Audet
Président


Jocelyn Carreau
Membre du comité de négociation


Alexandre Simard
Membre du comité de négociation


Marjolaine Boutin
Conseillère syndicale

ANNEXES

ANNEXE A - LISTE DES NOMS PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION

Employés Cols bleus	Classification	Date embauche
Jocelyn Carreau	Opérateur de niveleuse	14 juillet 2003
Denis Bazinet	Opérateur de machineries lourdes	9 avril 2010
Gilles Desjardins	Opérateur de machineries lourdes	7 septembre 2011
Réal Morin	Chauffeur de camion	5 décembre 2011
Mario Fournier	Chauffeur de camion	6 février 2012
Réal Goudreau	Chauffeur de camion	17 avril 2013
Sylvain Belzil	Journalier spécialisé	25 juin 2013
Jordan Audet	Journalier spécialisé	2 juillet 2014
Réjean Goudreau	Journalier spécialisé	1 juin 2015
Yves Fortin	Journalier spécialisé	21 septembre 2015
Alexandre Simard	Mécanicien	11 juillet 2016
Hugo Veilleux	Opérateur en assainissement des eaux	2 août 2016
Benoit Lévesque	Menuisier	23 mai 2017
Jocelyn Denis	Journalier spécialisé	23 avril 2018

ANNEXE B - LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS PAR LA VILLE

La Ville fournit aux salariés les vêtements et articles suivants, lorsque requis au bon fonctionnement :

- gants d'amiante;
- gants de caoutchouc;
- bottes et vêtements de caoutchouc;
- paire de salopettes (doublée pour l'hiver);
- bottes de sécurité, au besoin;
- gants de cuir.

Surveillant :

- habit de motoneige;
- couvre-chef;
- mitaines d'hiver.

Mécanicien :

- chemises et pantalons, au besoin.

NOTES : L'employeur s'engage à mettre un (1) vêtement adéquat à la disposition des chauffeurs et opérateurs pour les appareils qui ont un problème au niveau du système de chauffage.

Sera bonifié avec l'adoption d'une politique d'équipement de protection individuelle (ÉPI) en collaboration avec la mutuelle à venir.

ANNEXE C - LISTE DES CLASSIFICATIONS ET DES SALAIRES

CLASSIFICATIONS	2019	2020	2021	2022	2023
	3,00%	2,50%	2,50%	2,25%	2,25%
Journalier	28,07 \$	28,77 \$	29,49 \$	30,15 \$	30,83 \$
Journalier spécialisé	28,33 \$	29,04 \$	29,77 \$	30,44 \$	31,12 \$
Chauffeur de camion	28,40 \$	29,11 \$	29,84 \$	30,51 \$	31,20 \$
Opérateur de machinerie lourde	28,51 \$	29,22 \$	29,95 \$	30,62 \$	31,31 \$
Opérateur de niveleuse	28,88 \$	29,60 \$	30,34 \$	31,02 \$	31,72 \$
Mécanicien	29,26 \$	29,99 \$	30,74 \$	31,43 \$	32,14 \$
Menuisier	28,40 \$	29,11 \$	29,84 \$	30,51 \$	31,20 \$
Opérateur en traitement des eaux	28,88 \$	29,60 \$	30,34 \$	31,02 \$	31,72 \$

N.B. :

1. Tout nouveau journalier n'ayant pas atteint six (6) mois d'ancienneté recevra trente cents (0,30 \$) de moins que le salaire prévu à cette liste des classifications et leur salaire.
2. De plus, tout salarié étant classifié journalier pendant une période d'une (1) année de service actif, se verra automatiquement reclassifié par l'employeur à la classification de journalier spécialisé, après cette période d'une (1) année de service actif. On entend par service actif toutes périodes durant lesquelles le journalier aura travaillé à raison de trente-neuf (39) heures par semaine.
3. Pour toutes les autres classifications (par exemple : menuisier, mécanicien...etc.), ces derniers pourront se voir classifier comme journalier spécialisé dès qu'ils auront réussi toutes les familiarisations des tâches de journalier et de journalier spécialisé.
4. **Prime de garde travaux publics**
(Lundi-mardi-mercredi-jeudi-vendredi de minuit à 7 h et 16 h 30 à minuit)
Le salarié qui sera affecté à la garde dans le département des travaux publics se verra attribuer sur son salaire de base une prime de deux dollars (2 \$) de l'heure pour toutes les heures où il sera affecté à la garde. Il est à noter que pendant cette période, le salarié peut recevoir un appel de service minimal de trois (3) heures, s'il est requis de se déplacer. À noter également que deux (2) périodes annuelles de garde ont été identifiées, soit :
 - En période hivernale, le salarié de garde devra procéder à une vérification visuelle sur l'état des chaussées et trottoirs de la ville, et ce, avant 8 h les samedis et dimanches et les jours fériés. Pendant cette période, la rémunération applicable est celle stipulée dans la convention collective, soit

trois (3) heures à temps simple et demi pour le samedi et à temps double pour le dimanche.

- En période estivale, le salarié de garde sera rémunéré à raison de deux dollars (2 \$) l'heure pour répondre aux appels de service. Si des déplacements sont requis, ceux-ci seront payés tel que prévu à la convention collective.

5. Prime de garde traitement des eaux

(lundi-mardi-mercredi-jeudi-vendredi de minuit à 7 h et 16 h 30 à minuit, samedi-dimanche période de 24 heures)

Le salarié affecté à la surveillance à distance des systèmes de la ville en traitement des eaux se verra attribuer sur son salaire de base une prime de deux dollars (2 \$) de l'heure pour toutes les heures de cette période de garde.

Cette rémunération inclut l'acquittement des alarmes reçues. Il est à noter également que pendant cette période, le salarié peut recevoir un appel de service minimal de trois (3) heures, s'il est requis de se déplacer, le tout tel que prévu à la convention collective.

ANNEXE D - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné, autorise la Ville de La Sarre à prélever sur mon salaire mensuel, un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 1390 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociation collective de travail avec la Ville.

J'autorise également la Ville de La Sarre à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes, au secrétaire-trésorier dudit syndicat.

Je conviens par la présente de ne pas tenir la Ville responsable de tout prélèvement et de tout changement effectué en vertu de la présente autorisation.

La présente autorisation ne peut être révoquée ou annulée que dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention. (Article 73 du Code du travail)

Et j'ai signé à La Sarre, ce ____^e jour du mois de _____ 20 ____.

Témoin

signature du salarié

Adresse

