



Ville de



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE LA SARRÉ

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 3947

Du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2024

## Table des matières

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS .....	3
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION .....	4
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	4
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	4
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ.....	6
ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'UNE PERSONNE SALARIÉE ....	10
ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	11
ARTICLE 10 - JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS .....	13
ARTICLE 11 - VACANCES ET CONGES SPÉCIAUX .....	14
ARTICLE 12 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL .....	17
ARTICLE 14 - SALAIRES.....	19
ARTICLE 15 - CONGÉS FAMILIAUX .....	21
ARTICLE 16 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 17 - SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	23
ARTICLE 18 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CONTRATS FORFAITAIRES .....	24
ARTICLE 19 - CONGÉ MATERNITÉ .....	24
ARTICLE 20 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	24
ARTICLE 21 - PRIME DE SÉPARATION.....	24
ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION .....	25
ANNEXES.....	26
ANNEXE A - LISTE DES NOMS PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION.....	27
ANNEXE B - LISTE DES VÊTEMENTS POUR LES PRÉPOSÉES AUX STATIONNEMENTS ET À L'AÉROPORT .....	28
ANNEXE C - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE .....	29
ANNEXE D - LISTE DES CLASSIFICATIONS ET DES SALAIRES.....	30
ANNEXE E - LETTRE D'ENTENTE 2019-02.....	31

## **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 temps complet**

Désigne tout salarié régulier ayant complété sa probation et qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

### **1.05 Salarié à temps partiel**

Désigne tout salarié ayant complété sa probation et qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

### **1.06 Période de probation**

Tout nouveau salarié est soumis à une période de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés. 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.

### **1.07 Liste de rappel**

L'employeur peut constituer une liste de rappel de salariés à temps partiel pour pourvoir, s'il y a lieu, les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour des raisons prévues dans la présente convention ou pour assumer un surcroît temporaire de travail.

### **1.08 Salarié auxiliaire**

Désigne et comprend tout salarié étudiant, tout stagiaire, tout salarié de projets gouvernementaux et/ou organismes publics, embauché de façon irrégulière, saisonnière et intermittente.

Le salarié auxiliaire n'a pas droit aux bénéfices des présentes et son salaire est fixé selon les normes et modalités prévues dans les programmes gouvernementaux et/ou selon le marché local du travail.

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

Aucun salarié régulier ne sera remplacé par un salarié étudiant, à moins d'une entente entre les parties.

## **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-1002-6655, émis par le Ministère du Travail en date du 4 novembre 1996.

4.02 Normalement, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.

## **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 temps complet et partiel visés par l'accréditation, ainsi que tous les nouveaux salariés embauchés après la signature des présentes 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 3947*. 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 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 d'un (1) membre à la fois ne peut se prévaloir de ce privilège, le tout conformément à la procédure suivante :

- La durée de l'absence ne doit pas dépasser une (1) semaine et pas plus de deux (2) fois par année ;

Malgré ce qui précède, une absence de travail sans salaire et sans perte d'ancienneté et d'aucun droit est accordée à un 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) Les salariés concernés doivent aviser l'employeur sept (7) jours avant son départ.

À noter que si ces journées sont subventionnées par quelques organismes 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 collective 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 dérouleront durant les heures normales de travail.

**6.06** Le comité de négociation est formé de deux (2) 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, celle-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, excluant le calcul du quantum des vacances 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, excluant le calcul du quantum des vacances 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 ;
- 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, à moins de raison valable.

## **Mutation**

**7.08** Dans les cas de poste vacant, 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, que l'employeur désire combler, doit être affiché à l'hôtel de ville durant une période de cinq (5) jours de calendrier. En même temps, l'employeur transmet une copie de l'affichage au syndicat. Toutefois, l'employeur se réserve le droit d'abolir tout poste devenu vacant dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

**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 a droit à une période d'initiation d'une durée maximale de soixante-dix (70) 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 reçoit le salaire prévu pour la fonction concernée.

**7.18** 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 tous les ans au cours du mois de janvier. Une copie de cette liste est transmise au syndicat et affichée à l'hôtel de ville.

**7.19** Le salarié mis à pied a la possibilité de surplanter 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. Dans ce cas, le salarié ne subit aucune diminution de salaire.

#### **7.20 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. L'employeur n'est pas obligé de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

#### **7.21 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.

#### **7.22 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.

#### **7.23 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.

#### **7.24 Rappel des salariés mis à pied**

En cas de besoin, l'employeur fait appel à ses salariés mis à pied en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste.

## **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 contributifs 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 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 général 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 général de la ville et le Comité de griefs de la manière prévue à l'article 9.02 b).

9.04 À 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 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 mécontente 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.

## 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<sup>er</sup> mai)<sup>1</sup> ;
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<sup>er</sup> 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.

Prévoir un calcul des banques d'heures pour les salariés à temps partiel. (1/20 des quatre (4) dernières semaines).

**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 reporter de congé et le prendre après entente avec son supérieur. Les congés reportés doivent être pris au cours de l'année pendant laquelle ils surviennent.

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

---

<sup>1</sup> Suivant la pratique établie, ce congé est reporté pendant la période des fêtes.

**10.05** Si un de ces jours chômés tombe un samedi, un dimanche ou un jour de congé hebdomadaire, le jour ouvrable suivant ou précédent ce congé est désigné comme jour de congé après entente entre les parties, s'il n'y a pas d'entente, l'employeur désigne le jour où tombe ce congé.

**10.06** Le salarié n'a pas droit à la rémunération pour lesdits jours fériés s'il a droit aux prestations de l'assurance-salaire ou tout autre compensation en vertu de quelque régime que ce soit.

**10.07** Cependant, advenant que la rémunération ainsi reçue soit inférieure au salaire régulier net qu'il aurait reçu de l'employeur, cette dernière lui versera ladite différence.

**10.08 Absence pour affaires personnelles**

Sur autorisation de l'employeur, les salariés peuvent s'absenter du travail, pour affaires personnelles pour un maximum de deux (2) heures, qui doit être repris dans la semaine de travail, dans la semaine suivante ou dans la banque de congé, en dehors de ses heures normales de travail, et ce, au taux régulier.

## **ARTICLE 11 - VACANCES ET CONGES SPÉCIAUX**

**11.01** Les vacances sont allouées entre le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> et le 30 mars de chaque année.

Les dates de vacances seront fixées par la suite, par accord mutuel entre le directeur et les salariés, dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> 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) payées à son taux régulier de salaire 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.

**11.05** 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 des « 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 de sa bru ou de son gendre, de ses petits-enfants, le salarié a droit à un maximum de deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non dont ces journées devant être prises 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, ces journées devant être prises 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 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 incluant le jour de l'événement;
- 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** Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir sur demande du directeur, la preuve ou l'attestation des faits.

**11.08** Le ou les jours de congé prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé inscrits dans la présente convention, avec les congés hebdomadaires ou avec les jours de vacances à l'exception du mariage.

Pour le calcul des congés fériés et des congés spéciaux pour les salariés à temps partiels, l'employeur calculera 1/20 des quatre dernières semaines.

Les vacances seront calculées en faisant les adaptations nécessaires pour les salariées à temps partiel.

## **ARTICLE 12 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

**12.01** Pour tous les salariés de bureau régis par la présente convention, les heures de travail de la semaine normale sont de trente-cinq heures (35) par semaine.

**12.02 a)** Les heures de la semaine normale et de la journée normale de travail sont réparties comme suit : du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

**b) Horaire d'été**

La journée suivant la fête nationale jusqu'à la journée suivant la fête du Travail, l'horaire d'été pourrait être comme suit :

- lundi au jeudi de 8 h à 12 h et 12 h 30 à 16 h,
- vendredi de 8 h à 12 h.
- Toutefois, les employés seront rémunérés 34 h/semaine pour dix (10) semaines.

**12.03** Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi et de quinze (15) minutes en soirée, par tranche de trois (3) heures consécutives de travail.

**12.04** Pour les personnes à temps plein préposées aux stationnements et à l'aéroport, la semaine régulière est de vingt-huit (28) heures. Cependant les heures supplémentaires sont après trente-cinq (35) heures.

**12.05** Le salarié n'est pas payé pour une journée complète de travail lorsqu'il est en défaut de se présenter au travail au début de la journée, si cette journée est considérée comme un jour ouvrable. Dans ce cas, il n'est payé que pour le temps travaillé.

**12.06** Prime de garde pour le poste de préposée aux stationnements et l'aéroport  
Pour la salariée affectée à l'aéroport en dehors des horaires normal de parcomètre.  
Prime de 2 \$/heure.

## **ARTICLE 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL**

**13.01** Tout employé requis par le directeur général ou par son directeur de service d'effectuer un travail en plus de la journée normale de travail, 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<sup>er</sup> 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.

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 soixante-dix (70) heures. Il est entendu que le salarié ne peut reporter dans cette banque plus de soixante-dix (70) heures aux fins d'accumulation une seule fois par année.  
Le calcul du maximum de soixante-dix (70) 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 directeur 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) Ces jours peuvent être utilisés pour rendez-vous médical ou autre ;
- f) Les jours non utilisés sont payables le 15 décembre de chaque année au taux en vigueur lors de leur accumulation ;
- g) Le salarié à temps partiel a droit d'accumuler des heures dans une banque de temps jusqu'à concurrence de vingt et une (21) heures.

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. Lorsque la demande de retour est faite après les heures normales de travail.

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.

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, est remboursé pour ce repas, selon la tarification adoptée par l'employeur.

Le salarié qui est requis d'utiliser son véhicule personnel, reçoit, à son choix, pour chaque sortie à l'intérieur des limites de la ville, un montant de 2,50 \$ ou le taux au kilomètre selon la politique de l'employeur.

**13.05** Le travail en heures supplémentaires est accordé prioritairement au titulaire du poste du service. Si le titulaire n'est pas disponible, l'employeur l'accorde à tour de rôle aux salariés du même service qui sont aptes à faire le travail.

**13.06** Le travail en heures supplémentaires, lorsqu'expressément requis, est obligatoire à moins de raisons sérieuses.

## **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. Si la charge de travail est à la demande du salarié, le taux inférieur s'applique le cas échéant.

### **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 ;
- e) À la suite de l'application du délai de carence prévu au régime collectif d'assurance et à la demande de l'employé invalide, l'employeur verse au salarié la prestation intérimaire qui lui est due, et ce, jusqu'à ce que l'assurance compense le salarié. Les montants d'argent avancés par l'employeur sont remboursés à ce dernier dès réception du premier chèque de l'assureur.  
À compter de la date où l'assureur a débuté le premier remboursement, le présent article cesse de s'appliquer.

#### **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 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 a) Tout salarié, à l'emploi de l'employeur, dispose au 1<sup>er</sup> 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 maladies seront monnayables à la fin de l'année, mais ne seront pas cumulatifs.

Prévoir un calcul des banques d'heures pour les salariés à temps partiel. (1/20 des quatre (4) dernières semaines).

- b) 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.

- c) Le salarié doit fournir un certificat médical après trois (3) jours ouvrables 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 la ville, après trois (3) jours ouvrables 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.

**17.04** En conformité avec les lois existantes, un comité de santé et sécurité sera maintenu, il sera constitué d'un comité paritaire.

**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** 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 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 - CONGÉ MATERNITÉ**

Le congé de maternité est accordé en conformité du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

## **ARTICLE 20 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**20.01** 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.

**20.02** Considérant la situation actuelle de pénurie de main-d'œuvre vécue chez l'employeur, les parties conviennent de la clause particulière suivante :

- Avant de démissionner de son emploi, chaque salarié s'engage à donner à l'employeur un préavis minimum de deux (2) semaines.

## **ARTICLE 21 - PRIME DE SÉPARATION**

**21.01** 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 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le demeurent pour une période de six (6) ans, se terminant le 31 décembre 2024.

22.02 La dénonciation doit se faire par écrit, selon les dispositions de la loi.

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

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

22.05 Rétroactivité :

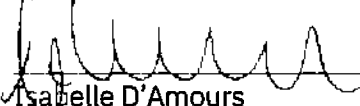
Tous les salariés de la ville de La Sarre bénéficient d'une rétroactivité sur toutes les clauses à incidence monétaire telles que : salaires, primes, vacances, congés, heures supplémentaires, régime de retraite et autres, et sont rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2019.


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

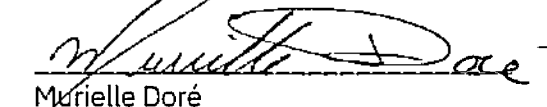
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, S.L. 3947


  
Yves Dubé  
Maire

  
Isabelle D'Amours  
Directrice générale et greffière

  
Véronique Bernier-Labonté  
Conseillère en communications  
Projet et ressources humaines

  
Denise Marcoux  
Présidente

  
Murielle Doré  
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
Denise Marcoux	Commis comptable senior	21 février 1978
Sylvie Lafleur	Agente de soutien administratif et service à la clientèle	10 janvier 1988
Diane Tanguay	Commis comptable senior	03 août 1993
Josée Gagnon	Agente de soutien administratif et service à la clientèle	25 avril 2011
Véronique Fortin	Préposée aux stationnements et à l'aéroport	02 novembre 2011
Murielle Doré	Préposée aux stationnements et à l'aéroport	01 avril 2012

## ANNEXE B - LISTE DES VÊTEMENTS POUR LES PRÉPOSÉES AUX STATIONNEMENTS ET À L'AÉROPORT

L'employeur, selon le style et la couleur de son choix, fournit aux préposées aux stationnements et à l'aéroport les vêtements suivants :

### ÉTÉ

- Une paire de souliers au besoin ;
- Bottes de pluie ;
- Manteau d'été ;
- Cinq (5) chandails ;
- Deux (2) pantalons ;
- Un (1) bermuda ;
- Un (1) pantalon imperméable ;
- Casquette et imperméable.

### HIVER

- Bottes d'hiver ;
- Paletot d'hiver ;
- Chapeau ;
- Gants d'hiver ;
- Un (1) manteau pour l'automne ;
- Trois (3) chemises ;
- Deux (2) sous-vêtements isothermes (haut et bas).

Ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur et sont renouvelés au besoin seulement.

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

## ANNEXE C - 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 3947 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 l'employeur 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 a La Sarre, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Témoin

-----  
signature du salarié

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Adresse

## ANNEXE D - LISTE DES CLASSIFICATIONS ET DES SALAIRES

CLASSIFICATIONS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	3,00%	2,50%	2,50%	2,25%	2,25%	2,00%
Agente de soutien administratif et service à la clientèle	24,72 \$	25,34 \$	25,97 \$	26,55 \$	27,15 \$	27,69 \$
Commis à la comptabilité	26,28 \$	26,94 \$	27,61 \$	28,23 \$	28,87 \$	29,45 \$
Préposée à la paie	25,84 \$	26,49 \$	27,15 \$	27,76 \$	28,38 \$	28,95 \$
Préposée aux stationnement et à l'aéroport	22,67 \$	23,24 \$	23,82 \$	24,36 \$	24,91 \$	25,41 \$
Secrétaire principale	27,17 \$	27,85 \$	28,55 \$	29,19 \$	29,85 \$	30,45 \$
Technicienne comptable						

### ÉCHELLE SALARIALE:

Tout nouveau salarié reçoit le taux de traitement prévu à l'échelle salariale

0 à 12 mois	75 % du salaire
12 à 24 mois	85 % du salaire
24 à 36 mois	90 % du salaire
36 à 48 mois	95 % du salaire
48 mois et plus	100 % du salaire

Nonobstant l'échelle salariale spécifiée à l'annexe D de la convention collective en vigueur, l'employeur se réserve le droit d'accorder un taux de traitement supérieur à celui prévu à l'entrée en poste afin de reconnaître l'expérience pertinente du nouvel employé, jusqu'au maximum de l'échelle.

## ANNEXE E - LETTRE D'ENTENTE 2019-02



### LETTRE D'ENTENTE 2019-02

ENTRE La Ville de La Sarre

ET Le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3947

OBJET : TRAITEMENT EN MALADIE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Tout salarié à l'emploi de l'employeur avant le 4 novembre 1996 a droit à une demi (1/2) journée de congé de maladie par mois de service; lesquels jours de congés de maladie sont accumulables sous forme de crédit seulement, jusqu'à concurrence de six (6) jours, y compris ceux de l'année courante. Les jours de maladies non utilisés et excédant de ceux accumulés sont payables à la période de paie le plus près du 15 décembre de chaque année au taux du salaire gagné au cours du mois pendant lequel ledit congé de maladie s'est accumulé.

Les salariées visées sont :

- Denise Marcoux
- Diane Tanguay
- Sylvie Lafleur

Cette entente n'existe que pour ce cas particulier et ne saurait être invoquée comme précédent dans toute autre circonstance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Sarre, ce 8 Mai 2019

La Ville de La Sarre

Le Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 3947

