

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2020-8485

N° dossier d'accréditation : AC-2002-2343

EMPLOYEUR VILLE DE MALARTIC 901, RUE ROYALE , MALARTIC QC J0Y 1Z0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 335 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 , MONTREAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2021-03-09 Date dépôt : 2021-03-26	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2020-01-01 Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2021-08-27
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca



VILLE DE
MALARTIC



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE MALARTIC

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 335

Du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024

1521123456789

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	3
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	8
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'UNE PERSONNE SALARIÉE ...	13
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 10 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	19
ARTICLE 11 - LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	21
ARTICLE 13 - HEURES NORMALES ET SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE 14 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	26
ARTICLE 15 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	28
ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES.....	29
ARTICLE 17 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	32
ARTICLE 18 - JOURS MALADIE ET CONGÉS FAMILIAUX.....	33
ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX.....	35
ARTICLE 20 - CONGÉ SANS SOLDE.....	36
ARTICLE 21 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	38
ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE.....	39
ARTICLE 23 - UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL.....	40
ARTICLE 24 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	41
ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	42
ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES.....	44
ANNEXE B - ANCIENNETÉ AU 1 ^{ER} JANVIER 2020.....	45
ANNEXE C - CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES.....	46
ANNEXE D - DROIT PRIORITAIRE DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	47
ANNEXE E - LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR.....	48
ANNEXE F - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	49
ANNEXE G - HORAIRE DE TRAVAIL – PÉRIODE DE DÉNEIGEMENT.....	50
ANNEXE H - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	51
ANNEXE I - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SURNUMÉRAIRES AVEC LES DATES DE SERVICE CONTINU POUR LES FINS DES VACANCES ANNUELLES.....	52
ANNEXE J - PROGRAMME DE PRÉRETRAITE.....	53
ANNEXE K - PRIME DE DÉPART.....	54

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La convention collective a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre l'employeur et les personnes salariées représentées par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation, portant le numéro AC-2002-2343, émis le 20 janvier 2021, par le *Tribunal administratif du travail*.

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier une personne salariée en conformité avec ses droits, ses obligations et de la convention collective.
- 3.02 La personne salariée qui croit que l'employeur a exercé ses droits de gérance à l'encontre de la convention collective et qui se sent lésée peut faire un grief selon la procédure prévue à l'article 7.
- 3.03 Le personnel cadre et les autres personnes salariées de l'employeur, non visés par le certificat d'accréditation, n'accomplissent pas les tâches normalement exécutées par des personnes salariées de l'unité de négociation, à moins qu'il ne s'agisse :
1. D'une urgence, d'un cas fortuit ou de force majeure, dont la preuve incombe à l'employeur; ou
 2. Pour des fins d'entraînement ou de démonstration.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.01 Conjoints

Les personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; ou
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

4.02 Employeur

Désigne la Ville de Malartic, laquelle est représentée par son conseil de ville ou par l'un de ses représentants autorisés.

4.03 Syndicat

Désigne les représentants élus par les membres de la section locale 335 du *Syndicat canadien de la fonction publique*.

4.04 Grief

Signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

4.05 Machinerie légère

Ce terme désigne et comprend le camion sableur et le tracteur multifonctions.

4.06 Machinerie lourde

Ce terme désigne et comprend le chargeur sur roues, la niveleuse et la rétrocaveuse.

4.07 Période d'essai

Désigne une période de soixante (60) jours consécutifs effectivement travaillés par toute nouvelle personne salariée, laquelle période est destinée à apprécier et à évaluer les aptitudes personnelles et professionnelles de la personne à occuper un poste déterminé.

4.08 Personne salariée

Désigne toute personne qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation, sauf si autrement prévu dans la convention collective.

Ce terme comprend également les personnes à qui l'employeur accorde un congé avec ou sans solde conformément à la convention collective.

4.09 Personne salariée à l'essai

Désigne toute personne salariée n'ayant pas complétée la période d'essai décrite à l'article 4.07 et dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'employeur, pourvu que cette personne ait été engagée comme telle par le directeur général ou son représentant autorisé, lequel engagement doit être approuvé par le conseil de ville lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein.

La personne salariée à l'essai ne bénéficie que des dispositions suivantes de la convention collective :

1. Égalité de traitement (article 5);
2. Régime syndical (article 6);
3. Liste de rappel au travail (article 11);
4. Salaires et classifications (article 12);
5. Jour et détails de la paie (article 12.04);
6. Heures normales et semaine régulière de travail (article 13);
7. Heures supplémentaires (article 14);
8. Fêtes chômées et payées (article 15.01);
9. Vacances annuelles (article 16);
10. Accidents du travail et les maladies professionnelles (article 17);
11. Congés familiaux (article 18.02);
12. Congés sociaux (article 19);
13. Procédure de griefs et d'arbitrage (article 7) dans les cas ci-haut mentionnés.

4.10 Personne salariée étudiante

Désigne toute personne qui, au cours de l'année, est inscrite à un établissement d'enseignement de niveau secondaire, collégial ou universitaire, et qui est embauchée à titre temporaire.

Nonobstant l'article 3.03, l'employeur peut embaucher des personnes salariées étudiantes, lesquelles ne sont pas assujetties à la convention collective.

Il est entendu qu'aucune personne salariée régulière ou temporaire ayant un droit de rappel prioritaire ne sera mise à pied ou mutée pour être remplacée directement ou indirectement par une personne salariée étudiante, ni ne subira de baisse de son salaire régulier. Une personne salariée étudiante ne pourra être utilisée afin de pourvoir un poste vacant.

4.11 Personne salariée régulière

Désigne toute personne salariée dont le travail est requis au moins trente (30) heures par semaine au fonctionnement normal des services réguliers assumés par l'employeur, pourvu que cette personne ait été engagée comme telle et ait complétée la période d'essai décrite à l'article 4.07.

L'employeur reconnaît, qu'au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées dont les noms sont inscrits à l'annexe « A » sont des personnes salariées régulières.

4.12 Personne salariée temporaire

Désigne toute personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée régulière absente en vertu de la convention collective ou pour effectuer des surcroûts de travail.

La personne salariée temporaire ne bénéficie que des dispositions suivantes de la convention collective :

1. Égalité de traitement (article 5);
2. Régime syndical (article 6);
3. Liste de rappel au travail (article 11);
4. Salaires et classifications (article 12);
5. Jour et détails de la paie (article 12.04);
6. Heures normales et semaine régulière de travail (article 13);
7. Heures supplémentaires (article 14);
8. Fêtes chômées et payées (article 15.01);
9. Vacances annuelles (article 16);
10. Accidents du travail et les maladies professionnelles (article 17);
11. Congés familiaux (article 18.02);
12. Congés sociaux (article 19);
13. Procédure de griefs et d'arbitrage (article 7) dans les cas ci-haut mentionnés.

4.13 Personne salariée pour des projets gouvernementaux ou d'organismes publics

Désigne toute personne qui est embauchée pour une période limitée afin d'effectuer un travail pour l'employeur, laquelle n'est pas assujettie à la convention collective.

Il est entendu qu'aucune personne salariée ne sera mise à pied ou mutée pour être remplacée directement ou indirectement par cette personne, ni ne pourra être utilisée pour combler un poste vacant.

L'employeur informera le syndicat de tous les projets gouvernementaux ou d'organismes publics dont il est le promoteur en lui remettant une copie du contrat et des annexes intervenus entre les parties.

4.14 Personne salariée surnuméraire

Désigne toute personne salariée embauchée de façon provisoire, intermittente ou saisonnière pour effectuer tout travail nécessaire aux activités de l'employeur.

L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées dont les noms apparaissent à l'annexe «I» sont des personnes salariées surnuméraires.

La personne salariée surnuméraire ne bénéficie que des dispositions suivantes de la convention collective :

1. Égalité de traitement (article 5);
2. Régime syndical (article 6);
3. Liste de rappel au travail (article 11);
4. Salaires et classifications (article 12);
5. Jour et détails de la paie (article 12.04);
6. Heures normales et semaine régulière de travail (article 13);
7. Heures supplémentaires (article 14);
8. Fêtes chômées et payées (article 15.01);
9. Vacances annuelles (article 16);
10. Accidents du travail et les maladies professionnelles (article 17);
11. Congés familiaux (article 18,02);
12. Congés sociaux (article 19);
13. Procédure de griefs et d'arbitrage (article 7) dans les cas ci-haut mentionnés.

ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 5.01 Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exerceront de discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, d'une grossesse, d'une orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier à cet handicap ou de l'exercice de ses droits que lui reconnaît la convention collective ou la loi.
- 5.02 Nonobstant l'article 5.01, il est interdit à toute personne salariée de participer directement ou indirectement à toute activité partisane au niveau municipal, sauf pour l'exercice de son droit de vote.
- 5.03 L'employeur n'exercera pas de discrimination contre une personne salariée du fait qu'elle a ou a eu des activités syndicales.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention collective et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pendant la durée de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.

Toute nouvelle personne salariée couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat doit devenir membre du syndicat et payer sa cotisation syndicale à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.

L'employeur s'engage à déduire de la première paie qui suit l'embauche de toute personne salariée régie par la convention collective, la cotisation syndicale au montant que lui indique le syndicat.

L'argent ainsi perçu est remis au secrétaire-trésorier par chèque ou par virement bancaire, accompagné d'un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées et les montants ainsi retenus, et ce, dans les quinze (15) jours du mois suivant celui de leur perception.

Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire-trésorier du syndicat sera communiqué à l'employeur, qui fera les corrections nécessaires dans les quinze (15) jours suivant un tel avis.

L'employeur ne peut être tenu de ne pas embaucher une personne salariée ou de la renvoyer pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre cette personne salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue.

6.02 Affichage d'avis

Le syndicat a le droit d'afficher les avis syndicaux à ses membres dans le garage municipal et au centre Michel-Brière (aréna) sur les tableaux désignés par l'employeur.

Les avis ainsi affichés doivent être en relation directe avec les activités du syndicat chez l'employeur.

6.03 Absences motivées

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, un cours de formation du syndicat ou à une activité syndicale.

Le nombre total de journées payées par l'employeur en vertu du présent article pour l'ensemble des personnes salariées est de quatorze (14) jours par année.

- 6.04** Le comité de négociation est formé de deux (2) membres du syndicat. Dans la mesure du possible, la négociation de la convention collective aura lieu durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire, pour les personnes salariées concernées.

Advenant que ces rencontres entre l'employeur et le syndicat se tiennent en dehors des heures normales de travail, les personnes salariées reprennent, dans la même proportion, le temps effectivement passé avec les représentants de l'employeur, dès le lendemain. Cependant, la reprise de ce temps peut être reportée à une date convenue entre l'employeur et les personnes salariées concernées.

6.05 Conseillers externes

Les conseillers externes du syndicat ou de l'employeur ont droit de participer à toute réunion relative à la convention collective.

- 6.06** Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les noms de ses officiers, de ses délégués et des membres de ses divers comités. Il communique à l'employeur toute modification à cet effet dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de l'un de ses membres aux différents postes.

- 6.07** L'employeur fournit au syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les noms de ses directeurs de services. Il communique au syndicat toute modification à cet effet dans les dix (10) jours.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible.
- 7.02 Toute personne salariée qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la convention collective et qui désire formuler un grief quant à l'application ou à une prétendue violation des présentes dispositions, doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite :
- a) La personne salariée doit, seule ou accompagnée d'un officier syndical de son choix ou d'un membre du comité de relations de travail du syndicat, soumettre par écrit son grief au directeur général ou à son représentant autorisé dans les vingt (20) jours ouvrables après l'incident ou après avoir eu connaissance de l'incident.
 - b) Si la décision du directeur général ou de son représentant autorisé n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables suivants ou si elle n'est pas satisfaisante pour le syndicat ou pour la personne salariée, le syndicat peut référer son cas à l'arbitrage prévu au *Code du travail*, et ce, dans les trente (30) jours suivants le dernier délai ci-dessus mentionné.
 - c) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande de nomination d'arbitre est faite conformément au *Code du travail*.
- 7.03 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'une personne salariée, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief.
- Si subséquemment, il est décidé que cette personne salariée fût injustement rétrogradée, suspendue, congédiée ou autrement disciplinée, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, la réduire, la modifier ou l'annuler si elle n'est pas justifiée.
- 7.04 Le défaut de présenter un grief dans les délais prescrits à la convention collective entraîne la déchéance de ce grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'article 7.02 peuvent être prolongés, sur demande et avec le consentement écrit de l'employeur et du syndicat.
- 7.05 Une erreur technique dans le libellé d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.06 L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la convention collective.

- 7.07 La décision de l'arbitre est exécutoire, finale et lie les parties.
- 7.08 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 7.09 Les délais mentionnés à l'article 7 se calculent en jours ouvrables. Les samedis, les dimanches et les jours fériés sont exclus.
- 7.10 Tout grief qui survient directement entre l'employeur et le syndicat peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties suivant la procédure ci-dessus prévue.

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 collective, 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 fonds de pension, 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 ses banques prévues dans la convention collective.

La personne salariée régulière continue aussi de bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie. La personne salariée doit payer seulement à l'avance la totalité des primes exigibles. 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 collective. Toutefois, dans le cas d'une modification pour une suspension indéfinie, 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, s'il le désire, et du directeur général ou de son représentant autorisé.

8.07 Ce dossier comprend :

- le formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déduction;
- les lettres ou avis de mesure disciplinaire;
- tout mouvement de personnel;
- les documents médicaux fournis par la personne salariée.

L'employeur retire du dossier d'une personne salariée, à l'expiration d'un délai de douze (12) mois de la date de toute mesure disciplinaire, toute lettre ou avis de 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 douze (12) 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 - ANCIENNETÉ

9.01 But

Le but de cet article est de déterminer que l'ancienneté est la règle à suivre lors d'une mise à pied, d'un rappel au travail, du choix et de la durée des vacances, lors de la distribution du travail, d'une promotion ou d'un transfert.

Définition

Pour les fins de la convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service chez l'employeur, de toute personne salariée régie par la convention collective.

9.02 Acquisition d'ancienneté et maintien des droits

Pour acquérir son droit d'ancienneté, une personne salariée à l'essai doit avoir complété sa période d'essai de soixante (60) jours consécutifs effectivement travaillée. La période d'essai terminée, l'ancienneté de la personne salariée rétroagit à sa date d'embauche.

- a) La personne salariée régulière accumule son ancienneté dans les cas suivants :
1. Absence pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois de son absence. De plus, l'employeur se réserve le droit de prolonger ce délai sur recommandation du médecin traitant;
 2. Absence pour un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenue à l'occasion de son travail chez l'employeur et reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;
 3. Absence lors d'un congé de maternité ou d'un congé parental ou d'une prolongation du congé de maternité;
 4. Absence lors d'une mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois.
- b) La personne salariée régulière ne fait que conserver son ancienneté dans le cas d'une absence autorisée par l'employeur.

9.03 Perte d'ancienneté

Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être à l'emploi de l'employeur dans les cas suivants :

1. Lorsqu'elle quitte volontairement son emploi;
2. Lorsqu'elle est congédiée pour une cause juste et suffisante;
3. Lorsqu'elle est mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
4. Lorsqu'elle est absente pour une maladie ou un accident, autre qu'un accident du travail survenu chez l'employeur, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. De plus, l'employeur se réserve le droit de prolonger ce délai sur recommandation du médecin traitant;
5. En cas de mise à pied, si elle ne se rapporte pas au travail dans les six (6) jours de la réception d'un avis écrit relatif à un rappel au travail envoyé par l'employeur. L'avis de rappel est valablement donné et réputé reçu dès qu'il est, remis en personne, expédié ou livré à la dernière adresse communiquée à l'employeur par la personne salariée;
6. Lorsqu'elle est absente de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable ou sans autorisation du directeur général ou de son représentant autorisé;
7. Lorsqu'elle est absente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, pour une période excédant trente-six (36) mois.

9.04 Liste d'ancienneté

L'annexe « B » constitue, à la date indiquée, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'employeur.

- 9.05 Avant le 15 janvier de chaque année, l'employeur transmet par courrier électronique ou remet au syndicat la liste d'ancienneté à jour au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Par la suite, il doit l'afficher ou la transmettre par courrier électronique à toutes les personnes salariées régulières avant le 30 janvier de chaque année.

Toute embauche d'une personne salariée régulière qui survient en cours d'année doit être communiquée par l'employeur au syndicat et la liste d'ancienneté (annexe « B ») doit être modifiée en conséquence.

9.06 Utilisation d'ancienneté

Lorsqu'un emploi régulier régi par la convention collective est nouvellement créé ou s'il se produit une vacance que l'employeur désire combler au sein de l'unité de négociation, l'employeur doit afficher un avis à cet effet pendant dix (10) jours ouvrables.

Toute personne salariée régulière intéressée doit faire part, par écrit, dans ce délai, de sa candidature pour l'emploi en question, au directeur général ou de son représentant autorisé.

L'employeur doit faire connaître sa décision dans un délai de trente (30) jours suivant la première assemblée ordinaire du conseil de ville, tenue au terme de la fin de la période d'affichage.

L'employeur transmet au syndicat les noms des candidatures internes reçues après l'expiration de la période d'affichage.

L'employeur attribue le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche et qu'il possède les qualifications requises pour accomplir ce poste. Le nom de la personne salariée régulière choisie est transmis au syndicat.

À défaut d'avoir obtenu des candidatures qualifiées dans le délai prescrit, l'employeur peut confier le poste à la personne de son choix.

L'absence de demande ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit d'une personne salariée à une promotion ou une permutation ultérieure.

9.07 Le candidat auquel un poste est attribué bénéficie d'une période d'initiation d'au plus trente (30) jours ouvrables.

Cette période d'initiation ne peut toutefois être considérée comme étant une période d'apprentissage.

9.08 Dans le cas d'une mise à pied, d'une mutation à une fonction inférieure ou d'une promotion, l'employeur tient compte de l'ancienneté, pourvu que les personnes salariées concernées soient en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche et qu'elles possèdent les qualifications requises pour accomplir ce poste.

- 9.09 La personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Dans l'éventualité où une personne salariée retourne à son ancien poste suivant l'alinéa précédent, l'employeur choisit une autre personne salariée régulière parmi les candidats inscrits lors du premier affichage en tenant compte de l'ancienneté, à la condition toutefois que cette personne remplisse les exigences normales de la tâche et qu'elle possède les qualifications requises pour accomplir ce poste.

- 9.10 N'est pas considéré comme un poste vacant tout poste qui est temporairement inoccupé par une personne salariée régulière à cause d'une absence au travail due à une maladie, un accident du travail, aux vacances annuelles, un accident, un stage d'entraînement, une promotion, une période d'affichage, un congédiement contesté par voie de grief, une suspension, une absence pour activité syndicale ou toute autre absence autorisée par l'employeur ou prévue dans la convention collective.

ARTICLE 10 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01 Les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit s'accroître en proportion des années de service acquises chez l'employeur. Advenant une mise à pied, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté doivent être mises à pied les premières, et ce, pourvu que les personnes salariées les plus anciennes satisfassent aux exigences normales de la tâche et qu'elles possèdent les qualifications requises pour accomplir l'une des fonctions disponibles. Les personnes salariées doivent être rappelées au travail dans l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'elles soient qualifiées pour faire le travail demandé.

10.02 Il est de l'intention de l'employeur et du syndicat de collaborer lors de changements technologiques afin de permettre aux personnes salariées régulières concernées de pouvoir s'y adapter.

Lorsque l'employeur modifie, par conséquent, le régime de travail d'une fonction ou achète de nouveaux instruments de travail, il permettra à toute personne salariée concernée, et ce, pourvu qu'elle possède les aptitudes requises, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis afin qu'elle puisse se qualifier, le tout conformément à l'article 9.07.

Seules les personnes salariées régulières affectées par de tels changements se verront offrir une telle opportunité. Conséquemment, elles devront démontrer leur facilité et leur habileté à s'adapter à ces changements, et ce, eu égard aux besoins de l'employeur.

10.03 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.

10.04 Nonobstant ce qui est prévu à l'article 10, les personnes salariées régulières énumérées à l'annexe « F » bénéficient de la sécurité d'emploi.

ARTICLE 11 - LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 L'employeur établit une liste de rappel qui comprend toutes les personnes salariées régulières qui ont été mises à pied et qui ont maintenu leurs droits d'ancienneté.

Cette liste doit contenir le nom des personnes salariées ainsi que leur ancienneté accumulée.

L'employeur doit tenir cette liste à jour de façon régulière et transmettre une copie au syndicat.

11.02 Lors d'un rappel au travail au sein de l'unité de négociation, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel sera appelée la première et ainsi de suite, et ce, pourvu qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche et qu'elle possède les qualifications requises pour accomplir ce poste.

11.03 L'employeur doit avoir épuisé la liste à l'annexe «D» avant de procéder à l'embauche de toute autre personne.

11.04 Mise à pied

Si l'employeur doit réduire son personnel, il doit mettre à pied d'abord les personnes salariées ayant accumulé le moins d'ancienneté dans chaque fonction où il y a un manque de travail, mais en suivant l'ordre ci-après :

1. Les personnes salariées temporaires;
2. Les personnes salariées surnuméraires;
3. Les personnes salariées à l'essai;
4. Les personnes salariées régulières.

Rappel

Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied.

11.05 Une personne salariée visée par une mise à pied peut déplacer une autre personne salariée d'une autre fonction que la sienne, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et qu'elle possède les qualifications requises pour accomplir cette fonction.

ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATION

12.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la convention collective et les taux horaires de salaire payés pour chaque fonction sont indiqués à l'annexe « C ».

12.02 Il appartient à l'employeur de classer les nouvelles personnes salariées à l'embauche. En cas de désaccord, le litige est soumis à l'arbitrage selon la procédure de griefs et d'arbitrage.

12.03 Les taux horaires applicables aux nouvelles fonctions créées et aux fonctions existantes qui sont substantiellement transformées pendant la durée de la convention collective sont déterminés par l'employeur en tenant compte des autres fonctions de nature similaire.

Cependant, sur demande du syndicat, l'employeur s'engage à rencontrer ce dernier pour discuter du taux horaire fixé.

Tout désaccord au sujet de ces taux horaires est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à l'article 7.

12.04 Jour et détails de la paie

Les personnes salariées sont payées tous les deux jeudis.

12.05 Les détails suivants doivent apparaître sur les relevés de paie de chaque personne salariée :

- a) Le nom et prénom;
- b) La fonction;
- c) La date et la période de paie;
- d) Le nombre d'heures travaillées;
- e) Les primes versées;
- f) Le montant brut de la paie;
- g) Les détails des déductions;
- h) Le montant net de la paie;
- i) Banques d'heures :
 - a. Vacances;
 - b. Accumulées;
 - c. Congés fériés;
 - d. Congés familiaux;
 - e. Jours maladies.

12.06 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte son emploi de son propre gré doit recevoir son salaire et les autres avantages prévus à la convention collective, ses effets personnels, et ce, à la première paie qui suit la fin de son emploi.

La personne salariée doit remettre à l'employeur, dans le même délai de l'alinéa précédent, toute clé ou autre bien appartenant à l'employeur qu'elle aurait en sa possession.

12.07 La correction de toute erreur de dix dollars (10 \$) et plus dans la paie de toute personne salariée se fait au plus tard le lundi suivant la remise des chèques de paie. Dans les autres cas, la correction est effectuée à la prochaine période de paie.

12.08 Affectation temporaire

Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une fonction à l'intérieur de la même unité de négociation, mais dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux régulier de sa fonction.

12.09 Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une autre fonction que la sienne et dont le taux de rémunération est supérieur à celui de sa fonction, elle est rémunérée pour un minimum de deux (2) heures dans cette fonction supérieure.

12.10 Toute personne salariée qui est appelée au travail et pour laquelle il n'y a pas de travail disponible et toute personne salariée qui n'est pas avisée avant de quitter son travail lors de la période précédente ou avant de quitter sa résidence pour aller au travail et pour laquelle il n'y a pas de travail disponible reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à son taux régulier.

Cependant, en ce qui a trait à une personne salariée régulière à temps partiel, la rémunération reçue dans un tel cas sera le plus petit des montants suivants, soit quatre (4) heures à son taux régulier ou la rémunération qu'elle aurait effectivement reçue si elle aurait travaillé.

12.11 Rappel d'urgence et paie minimum de présence

Toute personne salariée qui est rappelée au travail en dehors de ses heures régulières et sans avoir été prévenue à l'avance a droit, pour chaque rappel, au plus élevé des deux montants suivants, à savoir :

- a) Quatre (4) heures à son taux régulier; ou
- b) Les heures réellement effectuées au taux des heures supplémentaires.

12.12 Prime pour allocation d'outils mécaniques

La personne salariée qui occupe la fonction de mécanicien et qui est tenue de fournir ses outils mécaniques personnels recevra une allocation d'outillage en compensation des frais de remplacement et d'usure de ceux-ci. Cette allocation

est versée à chaque période de paie, à raison d'un montant forfaitaire de vingt dollars (20 \$) par deux (2) semaines.

L'employeur décline toute responsabilité en cas de perte ou de vol des biens appartenant à une personne salariée.

La personne salariée doit remettre à l'employeur, s'il lui demande, un inventaire à jour des outils mécaniques personnels se trouvant dans un établissement de l'employeur.

12.13 Prime de chef d'équipe

En l'absence du directeur du Service ou lors d'une désignation spécifique à cet effet par le directeur général, une personne salariée peut être désignée comme chef d'équipe.

Le salaire de la personne salariée désignée chef d'équipe est majoré d'une prime de trois dollars de l'heure (3 \$/heure) pour toute la durée de cette désignation.

En l'absence du directeur du Service, le supérieur immédiat de la personne désignée comme chef d'équipe est le directeur général.

12.14 Prime d'opérateur en eau potable ou en eaux usées

Une personne salariée qualifiée et requise de travailler à l'usine d'épuration des eaux usées ou à la station de distribution d'eau potable se verra accorder une prime de trois dollars de l'heure (3 \$/heure) pour chaque heure travaillée à cette tâche.

12.15 Prime de camionneur

Une personne salariée qualifiée et requise de travailler comme camionneur et détenant un permis de conduire (classe 1, classe 2 ou classe 3) se verra accorder une prime d'un dollar de l'heure (1 \$/heure) pour chaque heure travaillée à cette tâche en 2020 et d'un dollar et cinquante (1,50 \$/heure) à compter du 1^{er} janvier 2021.

La personne salariée qui opère la rétrocaveuse, le chargeur sur roues, la niveleuse ou le souffleur au lieu d'opérer un camion et qui détient un permis de conduire (classe 1, classe 2 ou classe 3) a droit de recevoir la même prime pour chaque heure travaillée à cette tâche.

12.16 Prime pour l'application du programme d'entretien préventif

La personne salariée qui occupe la fonction de mécanicien et qui est un mandataire autorisé de la SAAQ reçoit une prime équivalente au tarif applicable de la SAAQ pour l'examen du dossier d'un véhicule lourd appartenant à l'employeur.

12.17 La personne salariée occupant la fonction de préposé aux bâtiments et équipements aura droit sur semaine (du lundi au vendredi) à une prime de soir (à compter de 16 h 30) ou à une prime de fin semaine (samedi et dimanche) si elle travaille pendant l'une de ces périodes. Cette prime est de 1,50 \$/heure.

ARTICLE 13 - HEURES NORMALES ET SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

13.01 Sauf ci-après prévu, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi, de 7 h 30 à 16 h 30.

13.02 Période estivale

Du 1^{er} juin au 14 octobre, les heures normales de travail sont de 6 h 30 à 17 h, réparties en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun et comprises entre le lundi et le vendredi.

Pendant la période estivale, il doit y avoir au moins 50 % des effectifs réguliers au travail parmi les employés réguliers qui ont opté pour un horaire de travail de quatre (4) jours consécutifs de travail, et ce, afin d'assurer les services essentiels à la population du lundi au vendredi.

Les heures normales de travail des personnes salariées affectées aux espaces verts sont de 7 h 30 à 16 h 30, du lundi au vendredi.

Malgré ce qui précède, une personne salariée peut toujours opter pour un horaire de travail de 7 h à 16 h.

13.03 Période régulière de repas

Pendant la période estivale et pour les personnes salariées bénéficiant d'un horaire de travail de quatre (4) jours consécutifs, la période régulière de repas est de 12 h à 12 h 30.

Dans tous les autres cas, la période régulière de repas est de 12 h à 13 h.

En cas d'urgence, si une personne salariée doit travailler pendant la période régulière de repas du midi, on doit allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé et, à tout événement, au plus tard une (1) heure après la période régulière de repas prévue ci-dessus.

13.04 Périodes de repos intercalaires

Toutes les personnes salariées ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et une autre pause de quinze (15) minutes dans l'après-midi, sans perte de salaire et sans aucune exception.

13.05 Période de déneigement

Nonobstant l'horaire prévu à l'article 13.01, les parties ont convenu d'établir un horaire de travail différent en ce qui a trait au déneigement et à l'épandage d'abrasifs, le tout tel qu'il appert à l'annexe « G ».

ARTICLE 14 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01** Toute personne salariée requise de travailler en plus des heures régulières prévues à l'article 13 est considérée comme en heures supplémentaires et elle est rémunérée au taux régulier, majorée de 50 %, sauf si autrement prévu ailleurs dans la convention collective.
- 14.02** Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux régulier, majoré de 100 %.
- 14.03** Toute personne salariée requise de travailler l'un des jours de congés mentionnés à l'article 15.01 est rémunérée au taux régulier, majoré de 100 %.
- 14.04** Tout travail en heures supplémentaires, lorsque requis par l'employeur, devra être réparti aussi équitablement que possible parmi les personnes salariées régulières aptes à faire ce travail et qui ont confirmé leur disponibilité.

Aux fins du présent article, la personne salariée apte à faire le travail est la personne salariée qui usuellement exécute les tâches pour lesquelles on lui demande de travailler en heures supplémentaires.

Tout travail en heures supplémentaires à effectuer en dehors des heures normales de travail n'est pas obligatoire.

Cependant, si l'employeur se retrouve sans aucune personne salariée apte à faire le travail pour effectuer les heures supplémentaires, c'est la personne salariée ayant le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées aptes à faire ce travail qui devra effectuer les heures supplémentaires.

- 14.05** Les personnes salariées à temps partiel n'ont droit au taux en heures supplémentaires que pour les heures travaillées en excédant des heures régulières hebdomadaires maximales prévues à leur titre d'emploi.
- 14.06** La personne salariée qui travaille en heures supplémentaires les fins de semaine et lors des jours fériés a droit à une pause non rémunérée pour prendre un repas, et ce, après quatre (4) heures consécutives de travail rémunérées au taux des heures supplémentaires.

Si, pour des raisons d'urgence ou liées à la nécessité des opérations, il est impossible pour cette personne salariée de prendre une pause repas d'une durée d'une (1) heure, l'employeur s'engage à lui fournir un repas chaud selon un menu complet, et ce, sur les lieux de travail.

Toutes les personnes salariées qui effectuent le déneigement des stationnements ou des trottoirs de la rue Royale auront droit à un repas de

déjeuner payé par l'employeur, lorsqu'elles travaillent en dehors des heures normales établies à l'article 13.01.

14.07 Banque d'heures – heures supplémentaires

Une personne salariée peut cumuler des heures supplémentaires effectuées dans une banque afin de les reprendre en congés compensatoires, et ce, durant l'année civile en cours.

Les heures non reprises en congés compensatoires entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre de l'année en cours seront automatiquement payées avant le 15 décembre de l'année civile en cours.

Il n'est pas possible d'utiliser cette banque d'heures afin de prendre des congés compensatoires ni de cumuler des heures entre le 1^{er} et le 31 décembre, lesquelles heures sont automatiquement payées à la personne salariée sur sa paie régulière.

ARTICLE 15 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

15.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. La personne salariée reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait été appelée à travailler n'eut été de la survenance de l'un de ces congés, à savoir :

1. Le 1^{er} janvier;
2. Le 2 janvier;
3. Le Vendredi saint;
4. Le Lundi de Pâques;
5. Le lundi qui précède le 25 mai;
6. Le 24 juin;
7. Le 1^{er} juillet;
8. Le premier lundi du mois d'août;
9. Le premier lundi de septembre;
10. Le 2^e lundi d'octobre;
11. Le 25 décembre;
12. Le 26 décembre.

15.02 En ce qui concerne les personnes salariées régulières, lorsque les congés ci-haut mentionnés surviennent le samedi ou le dimanche, le jour ouvrable suivant ou le jour ouvrable précédent, après entente entre les parties, devient un jour férié et chômé sans réduction de traitement.

Toute autre personne salariée bénéficie de l'alinéa précédent, pourvu qu'elle ait été au travail le jour précédent et le jour suivant ce jour férié. Dans ce cas, l'employeur verse à la personne salariée temporaire une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

15.03 Si l'un des jours fériés et chômés ci-dessus survient au cours des vacances payées d'une personne salariée régulière, celle-ci a droit de prendre une (1) journée additionnelle de congé et de recevoir un salaire à son taux régulier pour cette journée.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

16.01 Toute personne salariée régulière a droit :

- a) À deux (2) semaines continues de vacances payées à son taux régulier de salaire après douze (12) mois de service;
- b) Si elle a moins d'un (1) an de service, à 1/12 des vacances prévues au paragraphe a) ci-haut pour chaque mois de service complété;
- c) À trois (3) semaines continues de vacances payées à son taux régulier de salaire après trois (3) ans de service;
- d) À quatre (4) semaines continues de vacances payées à son taux régulier de salaire après cinq (5) ans de service;
- e) À cinq (5) semaines continues de vacances payées à son taux régulier de salaire après quatorze (14) ans de service;
- f) À six (6) semaines continues de vacances payées à son taux régulier de salaire après vingt-cinq (25) ans de service.

16.02 Toute personne salariée régulière a droit à des vacances annuelles selon le quantum prévu à l'article 16.01 ci-haut mentionné, mais est payée à 2 % du salaire brut gagné pour chaque semaine de congé à laquelle elle a droit.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée régulière peut réduire le nombre de jours de vacances auxquels elle a droit de façon à ce que cette réduction lui permette d'obtenir un nombre de jours de vacances payées à plein salaire. Cependant, elle doit en aviser l'employeur au cours de la période où elle doit effectuer son choix de vacances.

16.03 La période de prise de vacances se situe entre le 1^{er} mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année subséquente.

La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

Après entente avec l'employeur, la personne salariée régulière peut anticiper sa prise de vacances.

Pour les fins du calcul des vacances, la personne salariée embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

16.04 Dépôt d'une demande d'autorisation d'absence

Avant le 15 mai, la personne salariée complète sa demande d'autorisation d'absence afin d'indiquer sa période d'absence comprise entre le 1^{er} juin et le 14 octobre de l'année en cours.

16.05 Réponse à la demande d'autorisation d'absence

Avant le 31 mai, l'employeur, en fonction des besoins de ses opérations, de l'article 13.02 et de l'article 16.09, autorise ou non la demande d'autorisation d'absence déposée par la personne salariée.

16.06 Autre demande d'autorisation d'absence

En dehors de la période comprise entre le 1^{er} juin et le 14 octobre, la personne salariée doit remettre à son supérieur immédiat toute demande d'autorisation d'absence au moins cinq (5) jours avant le début de son absence.

16.07 Si une personne salariée quitte son emploi, elle a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

16.08 Une personne salariée régulière qui est absente pour maladie et qui n'est pas rétablie au début de sa période de vacances prévue peut, si elle le désire, fixer une autre période de vacances après entente entre elle et l'employeur.

16.09 La période de vacances est fixée au choix de la personne salariée suivant son ancienneté et dans son service respectif.

Advenant le cas où plusieurs personnes salariées décideraient de choisir la même période de vacances, l'employeur se réserve le droit, compte tenu des besoins de ses opérations, de déterminer le nombre de personnes salariées qui pourront prendre leurs vacances simultanément durant une période donnée.

16.10 Les jours de vacances d'une personne salariée absente pendant plus de six (6) mois durant l'année de référence sont calculés et payés proportionnellement au nombre de mois où elle aura effectivement travaillé. Toutefois, la personne salariée pourra, si elle le désire, prendre à ses frais les jours de vacances qui ne lui auront pas été payés, compte tenu de son absence.

Le présent article ne s'applique pas à la personne salariée bénéficiant d'un congé de maternité ou d'un congé parental, tels qu'ils sont définis à la *Loi sur les normes du travail*. Cependant, si par application de l'article 74, alinéa 2, de la *Loi sur les normes du travail*, la personne salariée peut bénéficier d'une indemnité de vacances supérieure à celle résultant du calcul prévu à l'alinéa précédent, la personne salariée aura droit à l'indemnité de vacances la plus avantageuse.

16.11 Le quantum des vacances prévu à la *Loi sur les normes du travail* des personnes salariées à l'essai, temporaires ou surnuméraires est ajouté au salaire versé à chaque période de paie. La prise de vacances de ces personnes salariées devra être faite à l'extérieur de leur période d'embauche.

ARTICLE 17 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

- 17.01** Dans le cas d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, durant les quatorze (14) premiers jours, la personne salariée reçoit de l'employeur l'indemnité payée par la CNESST.
- 17.02** L'employeur peut faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire.
- 17.03** La personne salariée a, si possible et à moins d'urgence, le choix de son hôpital dans la région administrative de l'employeur. Dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle accepte l'hôpital choisi par le service ambulancier.
- 17.04** La personne salariée doit faire rapport de tout accident du travail survenu à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, pourvu que ce soit possible.

ARTICLE 18 - JOURS MALADIE ET CONGÉS FAMILIAUX

18.01 À chaque début d'année, il est accordé à toute personne salariée régulière embauchée avant le 1^{er} mars 1999 une banque de six (6) jours de maladie, selon son taux régulier de salaire. Les congés de maladie ainsi accumulés et non utilisés durant l'année sont monnayables selon l'article 18.02.

Lors du départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès, toute personne salariée régulière embauchée avant le 1^{er} mars 1999 bénéficie, jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) jours, du solde des jours en maladie accumulés à son crédit. Ces jours sont payés à la personne salariée ou, le cas échéant, à sa succession selon le taux régulier en vigueur au moment de son départ.

18.02 Congés familiaux

Au début de chaque année civile à compter du 1^{er} janvier 2021, il est accordé à toute personne salariée une banque de congés familiaux (ou leur équivalent en heures) selon son taux horaire de salaire régulier et au prorata des heures travaillées au cours de l'année civile précédente, en utilisant la formule suivante :

Semaine normale de travail	Congés familiaux (maximum)	Heures travaillées minimales/année précédente
40 heures	12 jours	1 560 h/an
37,5 heures	11,5 jours	1 463 h/an
35 heures	11 jours	1 365 h/an
30 heures	10 jours	1 170 h/an

Pour bénéficier des congés familiaux ci-dessus, une personne salariée doit, au cours de l'année civile précédente, avoir travaillé au moins :

- 1 560 heures pour une semaine de travail de 40 heures;
- 1 463 heures pour une semaine de travail de 37,5 heures;
- 1 365 heures pour une semaine de travail de 35 heures;
- 1 170 heures pour une semaine de travail de 30 heures.

Dans le cas d'une nouvelle personne salariée régulière embauchée au cours d'une année civile, le nombre de congés familiaux auquel il a droit au cours de sa première année d'embauche et de sa deuxième année est fixé à un (1) jour de congé (ou leur équivalent en heures) par période de 130 heures travaillées.

À la fin d'une année civile, les congés familiaux (ou leur équivalent en heures) non utilisés sont monnayables à 100 % et payés à la personne salariée avant le 15 décembre de l'année civile en cours. La personne salariée peut aussi, à son choix, utiliser ces congés en banque afin de les utiliser jusqu'au 7 janvier de l'année qui suit.

Lors d'un départ volontaire, les congés familiaux (ou leur équivalent en heures) non utilisés sont monnayables à 50 % et payés à la personne salariée dans les quinze (15) jours suivant la date effective de son départ.

ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX

19.01 Toute personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, dans les cas suivants :

- a) Lors du décès ou des funérailles de son conjoint, de son père, de sa mère, de son enfant : cinq (5) jours;
- b) Lors du décès ou des funérailles de son frère ou de sa sœur : quatre (4) jours;
- c) Lors du décès ou des funérailles de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son gendre, de sa bru, de son grand-père ou de sa grand-mère : trois (3) jours;
- d) Lors de son mariage : trois (3) jours.

Dans tous les cas ci-dessus mentionnés, si l'événement a lieu à plus de cent soixante-cinq (165) kilomètres de l'Hôtel de ville de l'employeur, une (1) journée consécutive additionnelle est accordée, sans perte de salaire.

19.02 Dans tous les cas mentionnés à l'article 19.01, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

19.03 Pour bénéficier des congés prévus à l'article 19.01, la personne salariée doit fournir, sur demande du directeur général ou de son représentant autorisé, une preuve nécessaire.

19.04 Une personne salariée qui utilise l'un des congés sociaux prévus à l'article 19.01 durant sa semaine de vacances peut reprendre le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de congés sociaux qu'il a utilisé.

ARTICLE 20 - CONGÉ SANS SOLDE

20.01 Sur demande écrite d'une personne salariée, l'employeur peut, s'il le désire, lui accorder un congé sans solde.

20.02 Pour obtenir un congé sans solde, la personne salariée doit faire la demande par écrit à l'employeur au moins dix (10) jours à l'avance, en précisant la durée de ce congé.

Modalités d'application lors de l'octroi d'un congé sans solde :

1. La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ;
2. L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ;
3. La personne salariée n'accumule pas de congés familiaux durant cette période;
4. Pour bénéficier durant un tel congé des avantages de la convention collective et de tout autre régime prévu, la personne salariée doit verser sa contribution, ainsi que celle de l'employeur.

20.03 Si une personne salariée n'est pas de retour à son poste après l'expiration de la période de son congé sans solde, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail.

20.04 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date de retour prévue doit donner un avis écrit à l'employeur d'au moins dix (10) jours avant son retour au travail.

20.05 Permis de conduire

Si une personne salariée se voit retirer son permis de conduire temporairement l'employeur peut l'assigner durant cette période à un poste compatible en tenant compte de ses qualifications, si un tel poste est disponible.

Si une telle assignation est possible, la personne salariée reçoit le salaire du poste auquel l'employeur l'assigne. À défaut, ce dernier bénéficie d'un congé sans solde si le retrait de son permis ne dépasse pas deux (2) ans. Ce privilège n'est accordé que si la personne salariée répond aux conditions suivantes :

- a) N'a pas déjà bénéficié du même privilège dans le passé chez l'employeur;

- b) N'était pas en fonction auprès du présent employeur lors des circonstances ayant occasionnées la perte ou la suspension de son permis de conduire;
- c) Pendant ce congé sans solde, la personne salariée n'accumule aucune ancienneté;
- d) Pour bénéficier des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de la personne salariée et de l'employeur, celle-ci doit verser sa quote-part ainsi que celle de l'employeur. À défaut, elle sera privée de ces avantages.

ARTICLE 21 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

21.01 Les parties conviennent de favoriser la prudence, l'hygiène et la sécurité afin de diminuer le plus possible les risques d'un accident du travail.

21.02 L'employeur accepte les responsabilités de :

- Prendre les dispositions adéquates pour assurer la sécurité et la santé des personnes salariées pendant les heures travaillées;
- Fournir l'équipement et les accessoires d'usage pour la protection des personnes salariées;
- Donner suite, dans les délais prévus, à toute recommandation émise par la CNESST.

21.03 Le mot « accident du travail » utilisé dans la convention collective signifie :

« Un événement imprévu et soudain attribuable à toutes causes, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail, et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle. »

21.04 Une personne salariée victime d'un accident du travail reçoit, pour les heures de travail prévues perdues le jour de l'accident, son salaire régulier journalier, y compris la prime et toute heure supplémentaire applicables pour les équipes régulières, si cette dernière est incapable de reprendre normalement son travail durant cette même journée. La personne salariée ne perd pas de salaire pour le temps perdu pour les visites supplémentaires pour son traitement. Cette disposition n'a pas pour effet de rendre l'employeur responsable pour tout paiement compensé par la CNESST.

21.05 L'employeur convient d'assister une personne salariée victime d'un accident du travail à remplir le rapport d'accident de l'employeur, la « réclamation du travailleur » ou tout autre formulaire prescrit par la CNESST.

21.06 L'employeur s'engage à placer une trousse de premiers secours (First Aid Kit) dans le garage municipal, dans chacun de ses véhicules, sa machinerie et dans tous les autres endroits déterminés par le *Comité de santé et sécurité*.

21.07 L'employeur s'engage à fournir, au besoin, à toutes les personnes salariées, les vêtements et articles appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, en conformité avec la liste mentionnée à l'annexe « E ». Les vêtements et articles indiqués demeurent la propriété de l'employeur qui en assure l'entretien.

ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

- 22.01 L'employeur et le syndicat s'engagent à maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur pour les personnes salariées régulières.
- 22.02 L'employeur s'engage à contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) au paiement des primes exigibles en vertu du régime d'assurance.
- 22.03 Il est convenu que l'émission du contrat d'assurance se fait conjointement au nom de l'employeur et du syndicat.
- 22.04 Les parties s'engagent à faire les démarches nécessaires auprès de différents assureurs afin d'améliorer le présent régime d'assurance collective au cours de la convention collective et de former un comité de travail à cet effet.
- 22.05 **Régime de retraite**
L'employeur s'engage à maintenir pour les personnes salariées le régime de retraite actuellement en vigueur.

La contribution de l'employeur au régime de retraite est égale à celle de la personne salariée, laquelle est établie à 6 % du salaire brut versé à cette dernière, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2020.

ARTICLE 23 - UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL

23.01 Toute personne salariée requise par l'employeur d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions reçoit quarante-trois cents (0,43 \$) du kilomètre parcouru.

Nonobstant l'alinéa précédent, aucune personne salariée n'est obligée de se servir de son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions.

23.02 Malgré l'article 23.01, la personne salariée qui, dans le cadre de ses tâches, est requise par l'employeur d'effectuer avec son véhicule personnel la collecte du courrier au bureau de poste, de faire des achats à l'épicerie ou à la papeterie (par exemple), d'effectuer le dépôt des deniers à l'institution bancaire de l'employeur, ou d'effectuer tout autre déplacement de même nature, reçoit un montant forfaitaire de trois dollars (3 \$) pour chaque déplacement effectué sur le territoire de l'employeur.

ARTICLE 24 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 24.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines par la formation des personnes salariées et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 24.02 Les conditions de départ, d'absence et de retour d'un congé de formation à temps plein ou à temps partiel, avec ou sans traitement, doivent faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur avant le début de ce congé. Copie de l'entente intervenue à cet effet est transmise au syndicat.
- 24.03 L'employeur remboursera les frais de formation et le matériel scolaire requis pour toutes les séances de formation et de perfectionnement exigées par lui.

ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et le demeure pour une période de cinq (5) ans à compter de cette date, devant se terminer le 31 décembre 2024.

La convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

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

25.02 Les personnes salariées régulières recevront un montant forfaitaire équivalent à 2 % du salaire brut gagné au cours de l'année 2020, et ce, à titre de rétroactivité pour l'année 2020, laquelle sera versée le 25 mars 2021.

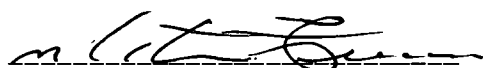
Les taux horaires mentionnés à l'annexe « C » prévoient une majoration de 2 % par année pour les années 2021, 2022, 2023 et 2024, et ce, à compter du 1^{er} janvier de chaque année.

25.03 Les lettres d'ententes, protocoles d'ententes annexés à la convention collective, ainsi que les annexes font partie intégrante de cette dernière.

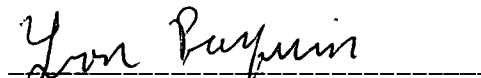
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MALARTIC (Québec), ce 9^e jour de MARS 2021.

Ville de Malartic

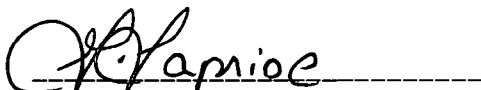
Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 335



Martin Ferron, maire



Yvon Paquin, vice-président SCFP



Gérald Laprise, directeur général



Dominique Cloutier, secrétaire-trésorière
SCFP & Présidente



Marjolaine Boutin, conseillère SCFP

ANNEXES

ANNEXE A - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES

Les noms suivants sont les « personnes salariées régulières » au moment de la signature de la convention collective et elles occupent la fonction y étant précisée.

Nom	Fonction
	Journalière
	Opérateur de machinerie lourde
	Opérateur de machinerie lourde
	Opérateur de machinerie lourde
	Journalier
	Opérateur de machinerie lourde Opérateur en eau potable Opérateur en eaux usées

ANNEXE B - ANCIENNETÉ AU 1^{ER} JANVIER 2020

NOM	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ		
		Année	mois	Jour
	12 septembre 1980	39	3	20
	30 avril 1991	28	8	2
	13 juin 2006	13	6	19
	20 décembre 2010	9	0	12
	12 mars 2013	6	9	20
	8 juillet 2013	6	5	24
	19 juin 2017	2	6	13
	27 décembre 2018	1	0	5

ANCIENNETÉ AU 1^{ER} JANVIER 2021

NOM	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ		
		Année	mois	Jour
	12 septembre 1980	40	3	20
	30 avril 1991	29	8	2
	13 juin 2006	14	6	19
	20 décembre 2010	10	0	12
	12 mars 2013	6	11	21
	8 juillet 2013	7	5	24
	19 juin 2017	3	6	13
	27 décembre 2018	2	0	5

ANNEXE C - CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

Fonction	Échelon	2020	2021	2022	2023	2024
		forfaitaire 2,00 %	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
Surveillant de souffleur	1	15,41 \$	15,72 \$	16,03 \$	16,35 \$	16,68 \$
	2	16,37 \$	16,70 \$	17,03 \$	17,37 \$	17,72 \$
	3	17,34 \$	17,69 \$	18,04 \$	18,40 \$	18,77 \$
	4	18,29 \$	18,66 \$	19,03 \$	19,41 \$	19,80 \$
	5	19,27 \$	19,66 \$	20,05 \$	20,45 \$	20,86 \$
Préposé aux espaces verts	1	15,41 \$	15,72 \$	16,03 \$	16,35 \$	16,68 \$
	2	16,37 \$	16,70 \$	17,03 \$	17,37 \$	17,72 \$
	3	17,34 \$	17,69 \$	18,04 \$	18,40 \$	18,77 \$
	4	18,29 \$	18,66 \$	19,03 \$	19,41 \$	19,80 \$
	5	19,27 \$	19,66 \$	20,05 \$	20,45 \$	20,86 \$
Préposé aux bâtiments et équipements	1		16,02 \$	16,34 \$	16,67 \$	17,00 \$
	2		17,02 \$	17,36 \$	17,71 \$	18,06 \$
	3		18,02 \$	18,38 \$	18,75 \$	19,13 \$
	4		19,02 \$	19,40 \$	19,79 \$	20,19 \$
	5		20,02 \$	20,42 \$	20,83 \$	21,25 \$
Commis magasinier	1	18,86 \$	19,24 \$	19,62 \$	20,01 \$	20,41 \$
	2	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	21,70 \$
	3	21,21 \$	21,63 \$	22,06 \$	22,50 \$	22,95 \$
	4	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,25 \$
	5	23,57 \$	24,04 \$	24,52 \$	25,01 \$	25,51 \$
Journalier	1	18,86 \$	19,24 \$	19,62 \$	20,01 \$	20,41 \$
	2	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	21,70 \$
	3	21,21 \$	21,63 \$	22,06 \$	22,50 \$	22,95 \$
	4	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,25 \$
	5	23,57 \$	24,04 \$	24,52 \$	25,01 \$	25,51 \$
Opérateur de machinerie légère	1	20,59 \$	21,00 \$	21,42 \$	21,85 \$	22,29 \$
	2	21,87 \$	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$
	3	23,16 \$	23,62 \$	24,09 \$	24,57 \$	25,06 \$
	4	24,44 \$	24,93 \$	25,43 \$	25,94 \$	26,46 \$
	5	25,74 \$	26,25 \$	26,78 \$	27,32 \$	27,87 \$
Opérateur en eau potable Opérateur en eaux usées	1	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$
	2	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$
	3	25,11 \$	25,61 \$	26,12 \$	26,64 \$	27,17 \$
	4	26,50 \$	27,03 \$	27,57 \$	28,12 \$	28,68 \$
	5	27,88 \$	28,44 \$	29,01 \$	29,59 \$	30,18 \$
Mécanicien	1	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$
	2	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$
	3	25,11 \$	25,61 \$	26,12 \$	26,64 \$	27,17 \$
	4	26,50 \$	27,03 \$	27,57 \$	28,12 \$	28,68 \$
	5	27,88 \$	28,44 \$	29,01 \$	29,59 \$	30,18 \$
Menuisier	1	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$
	2	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$
	3	25,11 \$	25,61 \$	26,12 \$	26,64 \$	27,17 \$
	4	26,50 \$	27,03 \$	27,57 \$	28,12 \$	28,68 \$
	5	27,88 \$	28,44 \$	29,01 \$	29,59 \$	30,18 \$
Opérateur de machinerie lourde Camionneur	1	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$
	2	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$
	3	25,11 \$	25,61 \$	26,12 \$	26,64 \$	27,17 \$
	4	26,50 \$	27,03 \$	27,57 \$	28,12 \$	28,68 \$
	5	27,88 \$	28,44 \$	29,01 \$	29,59 \$	30,18 \$

ANNEXE D - DROIT PRIORITAIRE DE RAPPEL AU TRAVAIL

Les noms suivants sont les « personnes salariées » ayant acquis un droit prioritaire de rappel au travail au moment de la signature de la convention collective.



ANNEXE E - LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur fournit aux personnes salariées les vêtements et articles suivants :

Mécanicien

- Salopettes;
- Équipements de protections nécessaires pour la soudure;
- Bottes avec bouts d'acier.

Surveillant de souffleur

- Manteau et salopettes d'hiver;
- Crampon pour les bottes (propriété de l'employeur);
- Bottes d'hiver;
- Mitaines.

Autres personnes salariées

Toute personne salariée exposée à travailler sous la pluie dispose d'un uniforme complet, comprenant:

- Un (1) habit de caoutchouc;
- Bottes en caoutchouc avec bouts sécuritaires;
- Bottes avec bouts sécuritaires isolés;
- Gants de caoutchouc;
- Gants de cuir.

Toute personne salariée exposée à travailler à l'extérieur l'hiver dispose d'un uniforme approprié comprenant :

- Un (1) manteau;
- Une (1) salopette d'hiver.

ANNEXE F - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les personnes salariées régulières ci-après énumérées ne peuvent être congédiées, mises à pied, ni subir de diminution de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques et technologiques, de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail et d'attribution d'ouvrage à contrat ou pour des raisons de surplus de personnel.

Les personnes salariées régulières ayant la sécurité d'emploi sont :



ANNEXE G - HORAIRE DE TRAVAIL – PÉRIODE DE DÉNEIGEMENT

Entre le 15 octobre et le 15 avril, les personnes salariées nécessaires au déneigement et à l'épandage d'abrasifs peuvent travailler cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures continues, du lundi au vendredi inclusivement, entre 16 h 30 et 7 h 30.

Il est entendu que les heures de travail effectuées en plus des huit (8) heures dans une journée sont considérées comme des heures supplémentaires.

Lorsque le quart de travail d'une personne salariée débute à minuit, elle peut, après entente avec l'employeur, débiter son quart de travail plus tôt, mais dans ce cas les heures travaillées avant minuit ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires.

Les personnes salariées travaillant sur le déneigement et à l'épandage d'abrasifs entre 16 h 30 et 7 h 30 bénéficient d'une prime d'un dollar et cinquante de l'heure (1,50 \$/heure) en plus de leur taux régulier.

ANNEXE H - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné(e) _____, autorise la Ville de Malartic à prélever sur mon salaire, un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 335 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins des négociations des conventions collectives de travail avec la Ville de Malartic.

J'autorise également la Ville de Malartic à verser mensuellement le montant des prélèvements prévus aux présentes au (à la) secrétaire-trésorier(ière) du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'ai signé cette autorisation sans contrainte et librement et j'ai le droit de révoquer cette autorisation dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Ville de Malartic et le Syndicat canadien de la fonction publique, mais non en dehors de cette période (réf : article 73 du *Code du travail*).

ET J'AI SIGNÉ À MALARTIC,

Ce _____^e jour du mois de _____ 20_____.

Signature de la personne salariée

ANNEXE I - LISTE DES PERSONNES SALARIÉES SURNUMÉRAIRES AVEC
LES DATES DE SERVICE CONTINU POUR LES FINS DES
VACANCES ANNUELLES

NOM	DATE D'EMBAUCHE Service continu – AA/MM/JJ
	1996-06-25
	2011-09-08
	2018-08-21
	2019-06-10
	2020-06-08

Intégration des préposés aux bâtiments et équipements

Malgré l'article 13 de la convention collective, la personne salariée occupant la fonction de préposé aux bâtiments et équipements, aura un horaire variable, du lundi au dimanche, en fonction des besoins du service concerné.

Malgré le paragraphe 7 de l'article 4.14, cette personne salariée ne pourra bénéficier de l'article 14 (heures supplémentaires) que si elle travaille plus de 75 heures au cours d'une période de quatorze (14) jours consécutifs.

Le premier alinéa de l'article 25.02 de la convention collective ne s'applique pas, car les personnes salariées concernées ont déjà reçu une augmentation salariale de 2 % au 1^{er} janvier 2020.

ANNEXE J - PROGRAMME DE PRÉRETRAITE

Afin de favoriser le devancement de la retraite, l'employeur permet à toute personne salariée régulière âgée d'au moins cinquante-cinq (55) ans ou à toute personne salariée régulière qui est à l'emploi de l'employeur depuis au moins vingt-cinq (25) ans de prendre un congé sans solde d'une durée de six (6) mois précédant la date choisie pour débiter sa retraite.

La personne salariée régulière doit aviser l'employeur de son intention de se prévaloir d'un tel congé sans solde intitulé « Programme de préretraite » au moins quatre (4) mois avant le début du congé sans solde.

La personne salariée régulière qui a pris une telle décision et qui en a dûment avisé l'employeur ne peut plus, une fois ledit congé débuté, y mettre fin avant son terme et elle ne peut plus déplacer sa date de départ à la retraite, cette dernière étant irrévocable et immuable, la démission de celle-ci étant présumée irrévocablement à compter de cette date.

Pendant la durée de ce congé sans solde faisant partie du présent programme de préretraite, l'employeur s'engage à assumer seul les primes d'assurance collective (100 %), et ce, pendant toute la durée du congé sans solde.

ANNEXE K - PRIME DE DÉPART

Lors de son départ à la retraite, la personne salariée qui a cumulé vingt (20) années de service continu reçoit une prime de départ équivalente à cent dollars (100 \$) par année de service complétée.