

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-8947

N° dossier d'accréditation : AM-1000-8276

EMPLOYEUR VILLE DE SENNETERRE 551 10E AVENUE J0Y 2M0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 988 (FTQ) 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500, ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7 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 : 2021-09-13 Date dépôt : 2021-09-16	Nombre de salariés visés : 10	Date début : 2021-01-01 Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2021-09-21
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
Senneterre



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE SENNETERRE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 988 (FTQ)

Du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	4
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	7
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	9
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE	10
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 10 - RAPPEL AU TRAVAIL.....	16
ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI	18
ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	19
ARTICLE 13 - JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE	20
ARTICLE 14 - PERMUTATION TEMPORAIRE ET ENTRAÎNEMENT	21
ARTICLE 15 - CONDITIONS SPÉCIALES.....	22
ARTICLE 16 - RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE	23
ARTICLE 17 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	24
ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	25
ARTICLE 19 - GARDE.....	26
ARTICLE 20 - CHEF D'ÉQUIPE	28
ARTICLE 21 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	29
ARTICLE 22 - VACANCES ANNUELLES.....	31
ARTICLE 23 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	33
ARTICLE 24 - JOURS DE MALADIE.....	34
ARTICLE 25 - CONGÉS SPÉCIAUX.....	36
ARTICLE 26 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	38
ARTICLE 27 - ASSURANCE COLLECTIVE	39
ARTICLE 28 - UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL	41
ARTICLE 29 - CONGÉ SANS SOLDE.....	42
ARTICLE 30 - CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE	43
ARTICLE 31 - DOSSIER DES SALARIÉS.....	45
ARTICLE 32 - MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENTS	46
ARTICLE 33 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	47
ARTICLE 34 - FONDS DE SOLIDARITÉ.....	48
ARTICLE 35 - RETRAIT DU PERMIS DE CONDUIRE.....	49
ARTICLE 36 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL.....	50
ARTICLE 37 - RÉTROACTIVITÉ.....	51
ARTICLE 38 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	51
ANNEXES.....	52
ANNEXE A - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS	53
ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS	54
ANNEXE C - LISTE DES SALAIRES TEMPORAIRES ET LEUR ANCIENNETÉ.....	55
ANNEXE D - LISTE DES CLASSIFICATIONS ET DES SALAIRES.....	56

ANNEXE E - LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS EN VERTU DE L'ARTICLE 2557
ANNEXE F - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE58

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les mécontentes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation portant le numéro AM-1000-8276 émis par la *Commission des relations du travail du Québec* en date du 27 mai 1966.
- 2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective.

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 3.02 La Ville convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention collective et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail, d'un ou plusieurs salariés, régies par la présente convention collective, soit assujettie à la procédure de griefs, de mécontentes et d'arbitrage prévue à l'article 8 de la présente.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.01 Employeur

Désigne les représentants autorisés de la Ville de Senneterre ou la Ville elle-même.

4.02 Salarié

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour la Ville, moyennant rémunération et/ou en absence autorisée en vertu de la présente convention collective, tel que défini ci-après.

4.03 Salarié régulier

Désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville, et qui a terminé sa période de probation de cent vingt (120) jours de travail d'un minimum de neuf cents (900) heures de travail au taux régulier.

4.04 Salarié temporaire

Désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent en vertu des dispositions de la convention collective et/ou pour des surcroûts de travail.

Un tel salarié a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le régime d'assurance collective.

Un salarié temporaire a priorité sur tout candidat de l'extérieur pour obtenir un poste devenu vacant en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

Dans les dix (10) jours de l'engagement d'un salarié temporaire, la Ville doit faire parvenir au Syndicat un avis mentionnant le nom du salarié ainsi que la durée approximative de son emploi.

4.05 Période de probation

Tout salarié nouvellement embauché est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail d'un minimum de neuf cents (900) heures de travail au taux régulier.

Tant que la période de probation ci-dessus mentionnée n'est pas complétée, un tel salarié n'a pas droit aux bénéfices suivants :

- Procédure de grief en cas de renvoi ;
- Régime d'assurance collective ;
- Régime de retraite ;
- Congés-maladie et congé spéciaux ;

- Cumul d'heures supplémentaires.

4.06 Salarié de projets gouvernementaux et/ou d'organismes publics

Désigne toute personne qui est embauchée pour une période limitée afin d'effectuer des travaux municipaux qui ne sont spécifiquement et régulièrement accomplis par les salariés de l'unité de négociation.

Ces personnes ne sont pas assujetties par les dispositions de la présente convention collective.

L'embauche de tels salariés ne doit pas avoir pour effet de créer des mises à pied directes ou indirectes et de modifier les conditions de travail des salariés couvert par l'unité de négociation.

Lors de l'implantation de projets gouvernementaux et/ou d'organismes publics, la Ville s'engage à informer le Syndicat sur la nature, la durée et sur le nombre de personnes qui y seront affectées.

4.07 Salarié étudiant

Désigne toute personne qui, au cours de l'année, est inscrite à une école, un collège ou une université et qui est embauchée pour effectuer les travaux suivants :

- a) Des travaux reliés directement ou indirectement à ses études ou qui peuvent lui permettre d'acquérir une expérience pratique dans le cadre de ses études ;
- b) Des travaux de nettoyage et de peinture ;
- c) D'aménagement et entretien de parcs, espaces verts, places publiques et terrains ;
- d) D'emploi relié aux loisirs et activités socioculturelles.

L'embauche d'étudiant ne doit pas avoir pour effet de créer des mises à pied directes ou indirectes et de modifier les conditions de travail des salariés couvert par l'unité de négociation.

Ces personnes ne sont pas assujetties aux dispositions de la présente convention collective.

4.08 Date d'entrée en service

La date d'entrée en service est le premier jour travaillé.

ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 5.01 Ni la Ville, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 5.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.01, il est défendu à tout salarié de participer directement ou indirectement à toute activité partisane au niveau municipal, sauf pour l'exercice de son droit de vote.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

6.01 Sécurité syndicale

Les salariés de la Ville de Senneterre sont libres d'appartenir ou de ne pas appartenir au Syndicat. Le fait d'appartenir au Syndicat ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.

6.02 L'employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre d'une association accréditée, le montant spécifié par cette association à titre de cotisation.

L'employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa.

L'employeur est tenu de remettre mensuellement les montants retenus à l'association accréditée, accompagné d'un rapport comprenant les renseignements suivants :

- Le nom des salariés et leur statut ;
- Le total des salaires mensuels réguliers pour chaque salarié ;
- Le montant cotisé pour chaque salarié.

6.03 Affichage d'avis

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de la Ville et aux endroits approuvés par les autorités.

ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Tout membre du Syndicat, choisi comme délégué pour participer à des congrès et/ou stage d'étude requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail, sans salaire, mais sans perte d'ancienneté ni d'aucun droit, à la condition cependant qu'il produise à cet effet, trois (3) jours avant son départ, un certificat à son supérieur immédiat. Toutefois, pas plus de deux (2) membres ne peuvent se prévaloir de ce privilège, le tout conformément à la procédure suivante :

- 1) Le nombre total maximum de journées visées en vertu du paragraphe précédent pour l'ensemble des salariés visés par l'accréditation est de dix (10) jours par année, dont trois (3) jours payés, autres que ceux décrits à l'article 7.02, aux frais de l'employeur.
- 2) Ce délai peut être prolongé après entente avec la Ville.

7.02 L'employeur convient, en toute équité, d'accorder une absence raisonnable aux représentants syndicaux locaux, dont leur présence est nécessaire durant les heures de travail, pour la transaction par voie directe, des affaires du Syndicat avec l'employeur concernant respectivement l'application ou la négociation de la convention collective.

Les salariés qui y assistent sont rémunérés comme s'ils étaient au travail.

Advenant qu'un salarié ait participé à des négociations convoquées par la Ville en dehors de ses heures régulières de travail, le nombre d'heures de négociation est repris par le salarié pendant ses heures régulières de travail. Dans un tel cas, le salarié doit aviser son supérieur immédiat et déterminer à l'avance la période où il compte reprendre ses heures.

7.03 Représentants extérieurs

Les représentants extérieurs, tant du Syndicat que de la Ville, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention collective.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

- 8.01 Le Syndicat et la Ville conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible.
- 8.02 Tout grief ou toute mécontente individuelle ou collective doit être présenté par écrit au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la naissance ou la connaissance du fait, dont le grief ou la mécontente, découle, de la manière ci-après décrite :
- Le salarié accompagné d'un officier syndical de son choix soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat. Le Syndicat peut également soumettre un grief au nom du salarié, par écrit, au directeur du Service technique et au directeur général adjoint et au directeur général.

Le directeur du Service technique et directeur général adjoint doit rendre sa décision au cours de la journée suivant la soumission du cas.

Si la décision du directeur du Service technique et directeur général adjoint n'est pas jugée satisfaisante ou qu'elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le Syndicat en informe le directeur général et celui-ci doit rendre une décision dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit le salarié et/ou le Syndicat peut (peuvent) référer le grief à l'arbitrage par un avis écrit dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai de dix (10) jours prévu ci-haut.

- 8.03 Le Syndicat peut soumettre un grief à la Ville et la Ville peut soumettre un grief au Syndicat. Un tel grief est soumis par écrit au directeur général selon la procédure prévue à l'article 8.02.
- 8.04 Dans le cas d'un grief soumis par la Ville, un tel grief est soumis par le directeur général au président du Syndicat.
- 8.05 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un salarié, ainsi que toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral, selon la procédure établie à l'article 8.02.
- 8.06 En matière disciplinaire ou de congédiement, le Tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique 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, en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu gagner ailleurs dans l'intervalle.
- 8.07 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention collective entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'article 8.02 peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des deux parties, la Ville et le Syndicat.

- 8.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires et le jour de la présentation du grief exceptés).
- 8.09 Le ou les articles violés doit (doivent) être mentionné(s) dans le grief. Cependant, une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

Arbitrage

- 8.10 Tout grief ou toute mécontente qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus, peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.11 La partie qui désire procéder à l'arbitrage, en avise par écrit l'autre partie.
- 8.12 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre dans un délai de dix (10) jours. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail prévaudront.
- 8.13 Lors d'un arbitrage, la Ville libère le membre du comité de griefs et un maximum de deux (2) salariés appelés à agir comme témoin, le nombre peut être augmenté après entente entre les parties.
- 8.14 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 collective, les principes de justice et d'équité.
- Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- 8.15 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 8.16 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté après avoir complété sa période de probation, conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 9.02 L'ancienneté s'exprime en année, en jours et en heures normalement travaillées rétroactivement à la date d'entrée en service, pour tous les salariés.
Une année d'ancienneté est égale à 1 950 heures.
- 9.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 9.04 Un salarié régulier à temps complet accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, pendant une période maximum de dix-huit (18) mois ;
 - b) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et maladie professionnelle* jusqu'à ce que le salarié soit déclaré invalide ou incurable ;
 - c) Mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois ;
 - d) Toute absence autorisée dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois.
- 9.05 Un salarié régulier à temps complet conserve son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Absence autorisée par l'employeur excédant douze (12) mois ;
 - b) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle à compter du dix-neuvième (19^e) mois d'absence.
- 9.06 Un salarié régulier à temps complet perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :
- a) S'il quitte volontairement son emploi ;
 - b) S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante ;
 - c) S'il est mis à pied pour manque de travail pendant une période de plus de douze (12) mois ;
 - d) S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois ;

- e) Si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée alors qu'il fut mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre.

9.07 Dispositions particulières pour les salariés temporaires :

- a) Un salarié temporaire bénéficie des dispositions du paragraphe 9.04 a), b) et d) proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours des douze (12) mois de l'année précédente ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence et selon la plus avantageuse des deux. Ces jours sont considérés comme des jours de travail et sont accumulés au fur et à mesure.
- b) Un salarié temporaire conserve son ancienneté dans le cas suivant :
- Mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois.
- c) Un salarié temporaire perd son ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :
- I. S'il quitte volontairement son emploi ;
 - II. S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante ;
 - III. S'il est mis à pied pour un manque de travail pendant une période de plus de douze (12) mois ;
 - IV. S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pendant une période excédant dix-huit (18) mois.

9.08 Les annexes « B » et « C » des présentes constituent, à la date de la signature de la présente convention collective, les listes officielles d'ancienneté des salariés au service de la Ville au 31 décembre 2015 et qui sont visée par la présente convention collective.

9.09 La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher au mois de janvier de chaque année, au garage municipal, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe.

Affichage de poste

9.10 a) Lorsqu'un poste régulier à temps complet couvert par la présente convention collective devient vacant, l'employeur dispose d'une période de trente (30) jours ouvrables pour l'afficher.

Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché au garage municipal durant une période de dix (10) jours ouvrables et l'employeur remet une copie de l'affichage au Syndicat.

Les salariés intéressés doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du directeur général de la Ville. Une copie de sa demande est transmise par la Ville au Syndicat.

La Ville doit faire connaître sa décision dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la première assemblée régulière du conseil, tenue au terme de la période d'affichage.

b) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou une permutation ultérieure.

9.11 Le poste doit être accordé et est comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature de l'emploi. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Le salarié auquel le poste est accordé a droit à une période d'essai et d'apprentissage maximale de cent vingt (120) jours. Si au terme de cette période de cent vingt (120) jours ouvrables, le salarié est maintenu dans son nouveau poste, il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

L'employeur peut décider de retourner un salarié à son ancien poste, après une période d'apprentissage et d'essai total de trente (30) jours ouvrables d'opération parce qu'il n'a pu se qualifier, et ce, sans perte d'aucun droit. Il est de même pour un salarié qui désire retourner à son ancien poste au cours de la période d'apprentissage et d'essai.

En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

9.12 Si aucun salarié n'a présenté sa candidature au cours de la période d'affichage, ou si aucun des salariés postulants n'a les qualifications requises ou ne remplit pas les exigences normales de la tâche ou si la candidature du salarié mis en période d'essai n'est pas retenue, la Ville est libre de combler le poste par une personne de son choix suivant les modalités et les processus de sélection qu'elle jugera appropriés.

9.13 Journalier en aqueduc et égout

Nonobstant les articles 9.10 et 9.11, un salarié qui obtient un poste de journalier en aqueduc et égout doit travailler un minimum de quatre (4) ans à partir de la date d'obtention de sa probation avant de postuler sur un autre poste au sein de la municipalité, tel qu'établi par l'entente signée le 13 janvier 2013.

9.14 Maintien des droits

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

9.15 Réserve spéciale

La Ville a le privilège de donner un entraînement spécial en vue d'une promotion aux salariés qui sont qualifiés pour être entraînés dans les postes de commande, en autant que le paragraphe 9.10 ci-dessus soit respecté.

9.16 Poste temporairement dépourvu de 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, à un accident, à un accident de travail, aux vacances annuelles, à un stage d'entraînement, à une promotion, à une absence pour activité syndicale telle que définie ou pour toute autre absence autorisée par la Ville.

9.17 a) Un poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

b) L'employeur n'est pas obligé de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Cependant, dans l'éventualité où l'employeur décide de combler de façon complète et/ou partielle un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il offrira d'abord par ordre d'ancienneté aux salariés du service concerné en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche, et que le poste quitté soit comblé à l'interne en ne nécessitant pas d'embauche supplémentaire.

Il est entendu qu'un remplacement d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire ne peut occasionner plus d'un déplacement à l'intérieur du service concerné.

c) Advenant le cas où l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire et qu'il n'y a pas de salarié régulier à temps complet pouvant remplir les conditions des paragraphes précédents, l'employeur peut combler le poste temporairement dépourvu de son titulaire par le salarié temporaire ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10 - RAPPEL AU TRAVAIL

10.01 L'employeur établit une liste de rappel qui comprend tous les salariés qui ont été mis à pied et qui ont acquis leurs droits d'ancienneté.

Cette liste doit contenir le nom des salariés et leur ancienneté accumulée.

L'employeur en fait parvenir une copie au Syndicat.

L'employeur doit tenir cette liste à jour de façon régulière.

10.02 Le rappel au travail s'effectue par ordre d'ancienneté en autant que le salarié rencontre les exigences normales de la tâche.

10.03 Lors de rappel au travail, le salarié régulier à temps complet est avisé de la façon suivante :

- Par téléphone ou par écrit et copie adressée au Syndicat, à la dernière adresse connue du salarié au plus tard dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail.

Le salarié doit accuser réception de cet avis trois (3) jours avant la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

Si, lors d'un appel téléphonique, le salarié n'a pu être rejoint ou n'a pu être disponible, la procédure écrite est applicable.

10.04 Rappel au travail des salariés temporaires

Lors de rappel au travail, un salarié temporaire est appelé pour remplacer un salarié absent en vertu des dispositions de la convention collective et/ou pour des surcroûts ponctuels de travail.

Le rappel au travail s'effectue par téléphone au dernier numéro connu. Si le salarié refuse, ne répond pas ou est absent, il est considéré avoir refusé d'effectuer le travail pour lequel il a été rappelé.

Un salarié qui doit s'absenter pour quelques jours doit, au préalable, en aviser son supérieur immédiat.

Un salarié temporaire qui accumule à son dossier l'équivalent de trois (3) refus de retour au travail par année de convention collective, est considéré avoir rompu son lien d'emploi avec l'employeur.

Le rappel au travail s'effectue par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié rencontre les exigences normales de la tâche et qu'il soit apte à opérer intégralement la machinerie à laquelle il sera affecté. Afin de répondre à ces exigences, les salariés temporaires devront signifier leur intérêt à recevoir la formation pour répondre aux exigences de l'employeur. Par la suite,

l'employeur donnera la formation nécessaire à l'interne, et par ancienneté pour combler les besoins de rappel au travail.

10.05 L'employeur doit avoir épuisé la liste de rappel avant de procéder à l'embauche de personnes de l'extérieur.

ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01** Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit s'accroître en proportion avec la longueur des années de services. Alors, advenant une mise à pied, les salariés ayant le moins d'ancienneté doivent être mis à pied les premiers, en autant que les salariés plus anciens rencontrent les exigences normales de la tâche à accomplir. Les salariés doivent être rappelés au travail dans l'ordre d'ancienneté en autant qu'ils soient qualifiés pour faire le travail demandé.
- 11.02** Lorsque la Ville modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, elle permettra au salarié le plus ancien qui possède les aptitudes nécessaires, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, à ses frais, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions des paragraphes 9.11 et 14.03 des présentes.
- 11.03** L'employeur doit donner au salarié régulier mis à pied pour manque de travail un préavis d'une durée équivalente à quinze (15) jours de travail. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat dans les mêmes délais. À défaut de tel avis, le salarié reçoit l'équivalent en salaire.
- 11.04** Il est toujours loisible à la Ville de donner des contrats à forfait, à la condition que cela n'entraîne pas de mise à pied pour les salariés réguliers et les salariés temporaires.

ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention collective et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « D » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 12.02 Tout salarié régi par la présente convention collective doit recevoir le taux prévu à l'annexe « D » pour sa classification.
- 12.03 Les taux applicables aux nouveaux emplois créés ou aux emplois existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention collective sont déterminés par la Ville en tenant compte des emplois existants de nature similaire. Tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de médiation et d'arbitrage.

ARTICLE 13 - JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

13.01 Les salariés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés la veille. Le paiement des salaires se fait par dépôt bancaire deux semaines après la fin de la période de travail.

13.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons de paies de chaque salarié :

- a) le nom ;
- b) la date et la période de paie ;
- c) le nombre d'heures travaillées ;
- d) le montant brut de la paie ;
- e) les détails de déductions ;
- f) le montant net de la paie ;
- g) le taux du salarié, et ;
- h) le montant cumulatif.

13.03 Tout salarié, qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

13.04 La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fait au plus tard sur la paie suivant le jour où ladite erreur a été signalée à l'employeur.

ARTICLE 14 - PERMUTATION TEMPORAIRE ET ENTRAÎNEMENT

- 14.01** Tout salarié régi par cette convention collective doit se mettre à la disposition du supérieur immédiat des travaux publics de la Ville et faire le travail nécessaire requis par ce dernier, lorsque celui-ci juge qu'il n'y a pas de travail à faire effectuer par le salarié dans sa classification. Il est entendu que le salarié est rémunéré au salaire de sa classification.
- 14.02** Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.
- 14.03** Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une autre classification que la sienne et dont le taux de rémunération est supérieur à celui de sa classification, elle est rémunérée à ce taux pour le temps travaillé s'il a travaillé un minimum de deux (2) heures au cours de son quart de travail.
- 14.04** Un salarié à l'entraînement, en vue d'une promotion, reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion. Cependant, cette période d'entraînement ne peut excéder cent vingt (120) jours ouvrables, ou lorsque le salarié est jugé apte à exécuter les tâches de sa promotion.
- 14.05** L'employeur se réserve le droit de libérer une machine, assignée ou non, pour des fins de formation de la main-d'œuvre.

ARTICLE 15 - CONDITIONS SPÉCIALES

15.01 Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Ville, peut s'il exerce effectivement cette fonction, être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention collective.

15.02 a) Un salarié qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient incapable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible chez l'employeur en autant que le salarié soit capable de faire le travail disponible.

Le droit conféré par le premier alinéa s'exerce sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicables au salarié.

b) Le salarié visé au paragraphe a), qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à exercer son emploi pendant son absence.

ARTICLE 16 - RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE

- 16.01** Excepté durant l'heure précédant la journée régulière de travail ou les heures consécutives suivant immédiatement la journée régulière de travail, tout salarié, qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail calculées au taux de temps supplémentaire qui s'applique selon la convention collective.
- 16.02** Tout salarié temporaire appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible et tout salarié qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa maison pour aller au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible reçoit une rémunération d'une (1) heure de son taux régulier de salaire.

ARTICLE 17 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures trente minutes (37 h 30) réparties en cinq (5) jours de sept heures trente minutes (7 h 30), du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 30 à 16 h, avec une (1) heure pour le repas du midi.

17.01.1 Période de déneigement

Entre le 1^{er} décembre et le 31 mars, la Ville a le loisir d'implanter un horaire de nuit pour le déneigement.

Cette période de déneigement est effectuée par des salariés temporaires et aptes à faire ce travail.

La semaine régulière de travail est de trente-sept heures trente minutes (37 h 30) et répartie selon les besoins du service.

17.02 Période de repas retardée

Dans les cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé, et à tout événement pas plus tard qu'une (1) heure après la période de repas.

17.03 Le salarié qui est requis par l'employeur de manger sur les lieux du travail est rémunéré pour une demi-heure de repas au taux régulier.

17.04 Période de repas en situation d'heures supplémentaires

Lorsque les salariés sont requis de travailler en surtemps prolongé ou la nuit en cas d'urgence, la période de repas de trente (30) minutes est payée par la Ville pourvu que le salarié ait accompli ou a à accomplir un minimum de cinq (5) heures de travail.

17.05 Nonobstant les dispositions des articles 17.01 et 17.02, advenant la nécessité pour un salarié de modifier son horaire de travail pour une certaine période, il peut le faire après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 18.01 Tout travail effectué en semaine en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 17 et tout travail effectué le samedi et le dimanche sont considérés comme heures supplémentaires et rémunérés au taux de temps et demi.
- 18.02 Tout travail effectué lors de la deuxième journée de congé hebdomadaire est rémunéré au taux de temps et demi.
- 18.03 Tout salarié dont les services sont requis les jours de fête chômés, prévus à l'article 20 de la présente convention collective, est payé au taux de temps et demi pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.
- 18.04 Si du travail doit être effectué en temps supplémentaire et ne nécessitant pas la sortie de toutes les machineries, l'employeur fait appel au salarié par ordre d'ancienneté et apte à faire le travail.
- 18.05 Durant la période de temps couvert par la personne de garde, si du travail doit être exécuté en heures supplémentaires nécessitant plus d'un travailleur, la personne de garde rappelle un travailleur apte à faire le travail par ordre d'ancienneté. La personne de garde, si elle est apte à faire le travail a préséance sur l'ensemble des travailleurs pour le deuxième (2^e) travailleur, et ce, peu importe l'ancienneté.
- 18.06 Nonobstant l'article 18.04, si aucun employé ne souhaite faire des heures supplémentaires, la Ville se réserve le droit d'imposer le travail au premier employé apte à faire le travail par ordre inverse d'ancienneté.
- 18.07 Pour les heures supplémentaires octroyées durant les heures de repas, une (1) heure avant et deux (2) heures consécutives après la période normale de travail, ces heures ne sont pas soumises à la règle de l'ancienneté.
- 18.08 Reprise des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être reprises en temps au taux de temps supplémentaire ou rémunéré, selon le choix du salarié.

Un salarié peut ainsi accumuler dans une banque de temps un maximum de soixante-sept et demi (67 ½) heures qu'il doit reprendre dans l'année de référence, et ce, après entente avec son supérieur immédiat.

Il est entendu que le salarié doit signifier à l'employeur le jour même où il effectue des heures supplémentaires, son choix d'être rémunéré ou reprendre en temps, les heures de temps supplémentaire qu'il effectue.

ARTICLE 19 - GARDE

19.01 Personnel de garde

Désigne le salarié qui est responsable des travaux de base et d'être le premier répondant pour la population la fin de semaine et les jours fériés.

19.02 Un maximum de six (6) salariés et un minimum de quatre (4) salariés doivent être disponibles pour être de garde. Le technicien et gestionnaire des eaux peut faire partie des salariés inclus dans la rotation. L'horaire de garde se fera en rotation, selon le nombre de personnes ayant signifié leur intérêt.

Dans le cas où il y aurait plus de six (6) salariés intéressés au garde de fin de semaine, l'employeur assure une place aux technicien et gestionnaire des eaux et octroie les autres places disponibles selon l'ordre d'ancienneté et selon les capacités du salarié à effectuer la garde.

Par exemple, si quatre (4) salariés sont intéressés à être de garde, en incluant le technicien et gestionnaire des eaux, il y aura une rotation sur cinq (5) semaines.

Dans le cas où le minimum de quatre (4) salariés n'est pas atteint, l'employeur se réserve le droit d'imposer l'affectation à un/des salariés. L'imposition se fera par ordre inverse d'ancienneté et selon les capacités du salarié à effectuer la garde.

Un calendrier semi-annuel sera affiché pour l'octroi de l'horaire de garde, soit pour les périodes du 15 octobre au 31 mars et du 1^{er} avril au 14 octobre. Dans le cas où un employé cédule pour faire de la garde et qu'il n'est pas en mesure de l'effectuer, il a la responsabilité de se faire remplacer.

19.03 Si un congé férié se trouve le lundi ou le mardi, la garde est effectuée par la personne qui a affecté la fin de semaine précédente. Si un congé férié se trouve le jeudi ou vendredi, la garde est effectuée par la personne assignée à la fin de semaine suivante. Dans le cas d'un congé férié un mercredi, la garde est effectuée par l'employé ayant le moins d'ancienneté entre ceux qui ont fait la garde la fin de semaine précédente et la personne assignée à la fin de semaine suivante.

19.04 Tâches à effectuer

Garage municipal	Faire une tournée générale des bâtiments, faire les vérifications et inscrire les données demandées par l'employeur.
Bâtiments en aqueduc et égout	Faire les vérifications, inspections et inscrire les données demandées par l'employeur.
Entretien des trottoirs	Pour le déneigement, vérifier l'état des trottoirs et aviser l'entrepreneur au besoin.

Sécurisation des travaux, bris ou accidents	S'assurer de toujours sécuriser les travaux, bris ou accidents (ex. : installation de barricades).
Répondre aux besoins des citoyens	Problème d'eau potable ou eaux usées, appeler la personne responsable ou le supérieur immédiat.
Tournées générales	Faire deux (2) tournées générales des rues de la Ville, une le matin et une autre en fin d'après-midi, et signaler les problèmes.
Compte rendu	La personne de garde doit rendre compte le dimanche soir à son supérieur immédiat des anomalies rencontrées durant la fin de semaine.

19.05 Rémunération pour le personnel de garde

Montant fixe de (375 \$) pour la durée de la convention collective

La rémunération des jours fériés correspond à 50 % du montant pour une fin de semaine.

- a) Pour des travaux mineurs, autres que ceux mentionnés à l'article 19.04, générés, soit par le supérieur immédiat ou par un appel, la personne de garde, s'il est apte à faire le travail, effectue la tâche et est rémunérée pour le temps travaillé à taux simple.
- b) Si le salarié de garde doit rappeler au travail un salarié et que le salarié de garde doit l'accompagner comme deuxième travailleur, les dispositions de l'article 16 s'appliquent pour la personne rappelée seulement. Le salarié de garde est alors rémunéré en temps supplémentaire pour les heures travaillées.

ARTICLE 20 - CHEF D'ÉQUIPE

20.01 Prime de chef d'équipe

Le salarié chef d'équipe reçoit, en plus de son salaire, une prime de responsabilité de :

1 ^{er} janvier 2021	2,58 \$	+ IPC
1 ^{er} janvier 2022	2,58 \$	+ IPC
1 ^{er} janvier 2023	2.63 \$	+ IPC
1 ^{er} janvier 2024	2.68 \$	+ IPC
1 ^{er} janvier 2025	2.73 \$	+ IPC

20.02 Chef d'équipe

Désigne le salarié qui, à la demande de l'employeur, partage les tâches du supérieur immédiat lors de situations particulières ou le remplacement lors de ses absences.

20.03 Le salarié qui accepte cette affectation temporaire a comme fonction la coordination de l'ensemble ou une partie des travaux à être effectués au cours de son affectation, après avoir reçu les indications de l'employeur à cet effet.

20.04 Le salarié qui accepte cette affectation temporaire continue d'être couvert par le certificat d'accréditation et ne peut donc exercer les pouvoirs qui incombent à l'employeur dont entre autres faire des rapports disciplinaires ou donner des mesures disciplinaires.

20.05 La nomination d'un salarié chef d'équipe est affichée au garage municipal. L'affichage doit contenir le nom du salarié ainsi que la durée approximative de sa nomination.

ARTICLE 21 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

21.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés :

1. Le Premier de l'an,
2. Le lendemain du Jour de l'An,
3. Le Vendredi saint ; (effectif a compté de 2022)
4. Le lundi de Pâques,
5. La fête des Patriotes,
6. La Fête nationale des Québécois,
7. La Confédération,
8. La fête du Travail,
9. L'Action de grâces,
10. La veille de Noël,
11. La fête de Noël,
12. Le lendemain de Noël,
13. La veille du Jour de l'An.

Tout autre jour qui pourrait être décrété comme fête par le maire de la Ville, par le Gouvernement provincial ou par le Gouvernement fédéral.

Les salariés temporaires ont également droit aux congés fériés lorsqu'ils ont complété leur période de probation.

Note : le congé du Vendredi saint sera effectif à compter de l'année 2022 et suivant.

21.02 Tous les salariés, en plus des fêtes chômées mentionnées à l'article 21.01, ont droit à trois (3) jours de congés payés additionnels par année appelés « jours flottants » qui peuvent être pris après entente mutuelle avec le supérieur immédiat.

Un de ces jours de congé flottants sert à compenser le congé férié « jours du Souvenir ». Dans le cas où le « jour du Souvenir » deviendrait obligatoire, il serait automatiquement dans la liste officielle des jours fériés à l'article 21.01 et la banque de « jours flottants » serait ramenée à deux (2) jours.

Un salarié temporaire a droit aux congés flottants ci-haut mentionnés, au prorata du temps travaillé, basé sur l'année antérieure.

- 21.03** Lorsque l'une des journées de fête prévues à l'article 21 survient lors d'une journée de congé hebdomadaire, le jour ouvrable suivant ou le jour ouvrable précédent, après entente entre les parties, devient un jour férié et chômé sans réduction de traitement.
- 21.04** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, un salarié couvert par la présente convention collective doit accomplir ses fonctions ordinaires la journée complète qui précède ou qui suit le jour férié, à moins que son absence ne soit motivée par écrit auprès du supérieur immédiat.
- 21.05** Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, le salarié a droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.

ARTICLE 22 - VACANCES ANNUELLES

22.01 Tout salarié régi par la présente convention collective a droit :

- a) À deux (2) semaines continues de vacances après douze (12) mois de service ;
- b) S'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, rémunérés à raison de quatre pour cent (4 %) de ses gains totaux ;
- c) À trois (3) semaines continues de vacances, après trois (3) ans de service ;
- d) À quatre (4) semaines continues de vacances après sept (7) ans de service ;
- e) À cinq (5) semaines continues de vacances, après quinze (15) ans de service ;
- f) À cinq (5) semaines continues de vacances plus un (1) jour, après seize (16) ans de services ;
- g) À cinq (5) semaines continues de vacances plus deux (2) jours, après dix-sept (17) ans de services ;
- h) À cinq (5) semaines continues de vacances plus trois (3) jours, après dix-huit (18) ans de services ;
- i) À cinq (5) semaines continues de vacances plus quatre (4) jours, après dix-neuf (19) ans de services ;
- j) À six (6) semaines continues de vacances, après vingt (20) ans de service.

22.02 La rémunération pour la période de vacances se fait par dépôt bancaire et est équivalente au salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

22.03 La liste des vacances estivales est affichée au plus tard le 1^{er} avril de chaque année et les salariés déterminent, par ordre d'ancienneté, leur période de vacances avant le 15 avril de la même année. La liste définitive des vacances est affichée au plus tard le 1^{er} mai.

La liste des vacances hivernales est affichée au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année et les salariés déterminent, par ordre d'ancienneté, leur période de vacances avant le 15 octobre de la même année. La liste définitive des vacances est affichée au plus tard le 1^{er} novembre.

Un salarié régulier permanent a préséance sur le choix de ses vacances par rapport à un salarié temporaire, peu importe l'ancienneté du salarié temporaire.

Entre le 15 mai et le 31 octobre, un salarié ne peut prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.

Il est entendu que la Ville pourra limiter le nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances en même temps.

22.04 Si, pour une raison ou une autre, un salarié quitte le service de la Ville, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

22.05 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et la Ville.

22.06 Pour fins de calcul, un salarié embauché entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

Inversement, un salarié embauché le ou après le (16^e) jour du mois, se verra considérer son mois complet de service qu'à compter du mois suivant.

22.07 L'année de référence dans le calcul des vacances dues à un salarié, en application du présent article, s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

22.08 La rémunération donnant droit aux vacances annuelles est calculée au prorata des heures travaillées durant l'année de référence et est versée au salarié par dépôt bancaire lors de la prise des vacances annuelles.

ARTICLE 23 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

23.01 Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* dans les cas d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié.

ARTICLE 24 - JOURS DE MALADIE

24.01 Il est accordé à tout salarié régi par cette convention collective, ayant terminé sa période de probation, un crédit maladie de 7/12 (0,58) jour de maladie pour chaque mois de service.

Un salarié temporaire a également droit au crédit maladie de 7/12 (0,58) jour de maladie en fonction des heures régulières travaillées.

Le salaire du salarié absent pour maladie lui est payé au taux régulier jusqu'à la limite des jours de maladie ainsi accumulés durant l'année.

Les jours de congé maladie ainsi accumulés et non utilisés durant l'année sont payés à 100 % au taux du salaire régulier de chaque salarié.

Les jours de congé maladie non utilisés sont payables à la deuxième (2^e) semaine de décembre.

À chaque début d'année, le salarié aura un crédit de deux (2) jours de maladie provenant des premiers mois de l'année pour justifier toute absence maladie durant cette période.

24.02 Un mois complet de travail signifie un mois de calendrier pendant lequel le salarié a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail, l'absence pour maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par la Ville n'interrompt pas le service continu.

Nonobstant ce qui précède, un salarié absent pour une période excédant trois (3) mois consécutifs pour maladie, accident de travail, ne bénéficie plus de l'accumulation des congés maladie, et ce, jusqu'au retour au travail du salarié.

24.03 Le salarié doit informer la Ville de sa maladie autant que possible dès la première journée de son absence, pour avoir droit au paiement. À son retour au travail, et sur demande de l'employeur, le salarié doit produire un certificat médical, selon les dispositions énoncées ci-après :

- 1) Le salarié a droit à deux (2) absences d'une durée maximale de deux (2) jours sans produire un certificat médical ;
- 2) Pour les autres absences, l'employeur exige un certificat médical.

24.04 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner le salarié malade, par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire.

24.05 Tout salarié qui cesse d'être au service de la Ville bénéficie d'une somme de deniers équivalente au solde des jours de maladie à son crédit.

24.06 Le calcul des jours de maladie est basé sur le nombre d'heures de la journée normale de travail, tel que défini à l'article 17, tout aussi bien en ce qui concerne la déduction des jours de maladie utilisés que la remise en argent lors de la retraite, du départ ou du décès ou la fin de l'année.

ARTICLE 25 - CONGÉS SPÉCIAUX

25.01 Tout salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) Lors de la naissance d'un enfant : deux (2) jours ouvrables ;
- b) Lors de son mariage : deux (2) jours ouvrables ;
- c) Lors du décès de la conjointe, du conjoint et/ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables ;
- d) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père et/ou de la belle-mère : trois (3) jours ouvrables ;
- e) Lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : deux (2) jours ouvrables ;
- f) Lors du décès d'un grand-père, d'une grand-mère : un (1) jour ouvrable ;
- g) En plus des jours de congé spéciaux prévus ci-haut, un salarié qui le désire peut bénéficier d'un (1) jour additionnel, et ce, sans salaire ;

Par conjoint, on entend homme et la femme ou des personnes de même sexe :

- I. Qui sont mariés et cohabitent ;
- II. Qui vivent ensemble maritalement et qui au moment du décès :
 - ✓ Résidaient ensemble depuis un (1) an ;
 - ✓ Étaient publiquement représentés comme conjoint.

25.02 Un salarié temporaire a également droit aux congés sociaux prévus à l'article 25.01 en autant qu'il soit cédulé à travailler.

25.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

25.04 Dans les cas de décès, les jours peuvent être pris de la date du décès jusqu'à un maximum de une (1) semaine suivant les funérailles.

25.05 Le ou ces jours de congé prévus dans le présent article ne sont pas accordés, s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congés ou de vacances inscrits dans la présente convention collective.

25.06 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir sur demande du supérieur immédiat, la preuve ou l'attestation de ces faits.

25.07 Dans les cas où l'évènement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle rémunérée.

ARTICLE 26 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 26.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- 26.02 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.
- 26.03 La Ville doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les salariés contre les blessures.
- 26.04 La Ville s'engage à fournir à tous les salariés, au besoin, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, suivant la liste qui apparaît à l'annexe « E » attachée à la présente convention collective pour en faire partie intégrante. Cependant, ces vêtements demeurent la possession de la Ville qui en assure l'entretien.
- 26.05 Dans les cas d'accidents, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 26.06 Toute la machinerie ou l'outillage sont examinés périodiquement par le supérieur immédiat de la Ville ou son personnel.
- 26.07 Les articles ou vêtements usés, mentionnés à l'annexe « E », doivent être remis à la Ville pour en obtenir des neufs en remplacement.
- 26.08 De plus, les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* s'appliquent au fur et à mesure de leur entrée en vigueur selon la proclamation gouvernementale dans la Gazette officielle du Québec.
- 26.09 La Ville conserve le privilège d'exiger à ses frais, tout salarié couvert par cette convention collective, si elle le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique chez un médecin désigné à cette fin par la Ville.
- 26.10 La Ville conserve le privilège d'obliger tous les salariés à porter les vêtements et toutes pièces d'équipements qu'elle juge appropriés dans l'exécution de leur fonction, pour la sécurité et la santé de ses salariés.
- 26.11 Le salarié bénéficie d'une libération d'une (1) journée, sans perte de traitement, lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (incluant le Bureau d'évaluation médicale), et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

ARTICLE 27 - ASSURANCE COLLECTIVE

27.01 La Ville et le Syndicat s'engagent à maintenir le plan d'assurance-groupe comportant des bénéficiaires d'assurance-vie, maladie, accident, mutilation et santé, assurance-salaire de courte et longue durée.

27.02 La Ville s'engage à contribuer dans une proportion de cent pour cent (100 %) au paiement des primes exigibles en vertu du plan d'assurance-vie, maladie, accident, mutilation et santé.

Le salarié s'engage à contribuer dans une proportion de cent pour cent (100 %) au paiement des primes exigibles en vertu de l'assurance-salaire de courte et longue durée.

27.03 Il est convenu que l'émission du contrat d'assurance se fait conjointement au nom de la Ville et du Syndicat concerné.

27.04 Régime de retraite

L'employeur s'engage à maintenir pour les salariés régis par la présente convention collective et admissibles selon les dispositions du plan, le régime de retraite actuellement en vigueur.

Chaque partie contribue à parts égales, à raison de 5,5 % du salaire régulier mensuel.

27.05 Retraite progressive

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à un salarié travaillant à temps complet et titulaire de poste de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Le programme de retraite progressive s'applique pour un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq (55 ans) et devant se terminer à soixante-cinq (65 ans).

27.06 Durée de l'entente

L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois.

La demande doit être faite par écrit, au moins soixante (60) jours avant le début de l'entente et doit prévoir également la durée de l'entente.

La prestation de travail doit être prévue sur une base hebdomadaire et être d'un minimum de deux (2) jours de travail et d'un maximum de quatre (4) jours de travail par semaine.

Une entente écrite est convenue entre les parties et le salarié concerné.

À la fin de l'entente, le salarié concerné prend sa retraite.

27.07 Droits et avantages

Pendant la durée de l'entente, le salarié reçoit une rémunération et les avantages prévus à la convention collective correspondant à sa prestation de travail.

Les congés fériés survenant lors d'une journée de congé hebdomadaire sont remis au salarié le jour de travail suivant le jour férié ou à une autre date convenue avec son supérieur immédiat.

Le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme s'il ne participait pas au programme de retraite progressive.

27.08 Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- Retraire ;
- Décès ;
- Démission ;
- Congédiement.

ARTICLE 28 - UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL

28.01 Aucun salarié n'est obligé de se servir de son véhicule personnel pour l'accomplissement de ses fonctions.

28.02 Si un salarié accepte de se servir de son véhicule personnel pour l'accomplissement de ses fonctions, il est rémunéré au taux établi par le conseil municipal.

ARTICLE 29 - CONGÉ SANS SOLDE

29.01 La Ville peut accorder à tout salarié qui en fait la demande et après entente entre les parties, un congé sans solde d'un minimum de trente (30) jours et d'un maximum d'un (1) an.

Cependant, la Ville et le salarié concerné peuvent convenir d'une durée différente de celle prévue plus haut.

Pour bénéficier durant un tel congé du maintien de l'assurance collective, le salarié doit fournir sa quote-part à ce régime et la Ville en fait de même.

29.02 Si le salarié ne revient pas au travail après la période prévue à l'article 29.01, il est considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour où il devait se présenter au travail.

29.03 Un salarié en congé sans solde continue d'accumuler son crédit maladie en autant que la durée de l'absence ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables par année.

ARTICLE 30 - CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

30.01 Le congé partiel sans solde a pour but de permettre à un salarié travaillant à temps complet et titulaire de poste de réduire sa prestation de travail de façon temporaire.

L'octroi d'un congé partiel sans solde est sujet à une entente préalable avec l'employeur. L'employeur doit accorder à un minimum de deux (2) salariés s'ils répondent aux critères suivants :

- Besoin du service ;
- Possibilité de remplacement ;
- Formation nécessitée par le remplaçant.

Le nombre de salariés pouvant obtenir un congé partiel sans solde sera variable en fonction des critères énumérés ci-haut et en fonction des autres demandes déjà de congé en cours (préretraite et congé sans solde).

30.02 L'employeur peut accorder au salarié à temps complet qui a cinq (5) ans de service au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, le salarié précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à deux (2) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, le salarié doit en faire la demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.

Après entente avec l'employeur, tout en respectant l'ancienneté des employés, le salarié peut demander un prolongement du congé partiel sans solde à plus d'une reprise.

L'employeur répond à la demande du congé partiel sans solde dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la demande.

30.03 Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et du salarié concerné.

Au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, le salarié peut poser sa candidature à un nouveau poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'il puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours suivants sa nomination. Le congé partiel sans solde cesse au moment de l'entrée en fonction dans le nouveau poste.

30.04 En tout temps le salarié peut revenir à son poste à temps complet avec un préavis écrit de trente (30) jours. Cependant, ce salarié ne pourra présenter une demande de congé partiel sans solde pour les deux (2) ans suivant son retour à temps complet.

Le salarié ne pourra effectuer du travail régulier lors de sa ou de ses journées choisies inscrites dans son congé partiel sans solde. Cependant, si l'ensemble des salariés temporaires est à l'emploi et qu'il y a toujours surcroît de travail, le salarié pourra être rappelé au travail sur son poste habituel.

Tous les avantages sociaux et les bénéfices prévus à la convention collective sont calculés au prorata des heures travaillées.

Le salarié conserve son ancienneté passée et accumule son ancienneté selon les heures travaillées.

ARTICLE 31 - DOSSIER DES SALARIÉS

31.01 Il est entendu entre les parties que, sur demande, chaque salarié puisse en tout temps consulter son dossier, et ce, en présence du représentant syndical s'il le désire, et du chef de département ou du représentant de la Ville.

31.02 Ce dossier comprend :

1. La formule de demande d'emploi ;
2. La formule d'engagement ;
3. Toute autorisation de déductions ;
4. Les rapports disciplinaires ;
5. Les demandes de promotions et transfert ;
6. Les rapports médicaux du salarié exigés par la Ville.

31.03 Tout rapport disciplinaire est retiré du dossier du salarié après douze (12) mois de son émission à moins que le salarié n'ait commis une autre infraction similaire à l'intérieur d'une même période et ce rapport est remis au salarié.

31.04 Il est entendu qu'aucun rapport d'évaluation personnel du salarié fait par la Ville ne peut être utilisé contre un salarié à l'arbitrage, s'il n'a pas été versé à son dossier.

ARTICLE 32 - MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENTS

- 32.01** Sauf dans le cas d'un congédiement de nature criminelle, tout congédiement ou toute mesure disciplinaire de plus de deux (2) jours doit être précédé d'une rencontre entre la Ville, le Syndicat et le salarié concerné.
- 32.02** Toute mesure disciplinaire ou un congédiement doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié contenant l'exposé des motifs dans les dix (10) jours de la connaissance des faits ou de l'événement.
- 32.03** Lors d'une suspension, le salarié maintient ses contributions aux différents régimes contributifs prévus dans la présente convention collective.
- 32.04** Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la Ville ne versera au salarié concerné les sommes accumulées prévues à la convention collective, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé.

Par contre, durant cette période, le salarié continue à bénéficier de l'assurance collective selon les modalités établies à l'article 27.02.

ARTICLE 33 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

33.01 L'employeur s'engage à faire imprimer la convention collective à ses frais et à remettre une quantité suffisante au Syndicat.

ARTICLE 34 - FONDS DE SOLIDARITÉ

- 34.01** L'employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- 34.02** À cette fin, l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité (FTQ), à chaque paie, pour et au nom de chaque salarié participant au Fonds, un montant d'argent équivalent à celui souscrit par déduction à la source par le salarié.
- 34.03** a) De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- b) Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt fédéral/provincial, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).
- 34.04** Un salarié peut en tout temps, modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur. En cas de cessation, signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.
- 34.05** L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds ; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque ou versement bancaire au Fonds tous les mois (au plus tard le 15^e jour de mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu des articles 34.02 et 34.03. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

ARTICLE 35 - RETRAIT DU PERMIS DE CONDUIRE

35.01 Si un salarié couvert par la convention collective, devant se servir d'un véhicule dans le cadre de ses fonctions, se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité, il peut bénéficier d'un congé sans solde si le retrait de son permis de conduire ne dépasse pas un (1) an.

Ce privilège n'est pas accordé si un salarié :

- a) N'a pas déjà perdu son permis de conduire lorsqu'il est ou était à l'emploi de la Ville ;
- b) N'a pas déjà bénéficié du présent privilège ;
- c) N'était pas en fonction auprès du présent employeur lors des circonstances ayant occasionné la perte ou la suspension de son permis de conduire.

35.02 Pendant ce congé sans solde, le salarié concerné n'accumule aucune ancienneté et, pour bénéficier des avantages prévus par tout le régime où il y a contribution du salarié et de la Ville, celui-ci doit verser sa quote-part ainsi que celle de la Ville. À défaut, le salarié sera privé desdits bénéfices.

35.03 Cependant, ledit salarié n'a pas droit aux congés statutaires survenant pendant son congé sans solde et n'aura droit au quantum de ses vacances qu'en proportion des mois travaillés durant la période de référence.

35.04 La Ville peut assigner un salarié qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité à un poste compatible avec ses qualifications, si tel poste est disponible.

ARTICLE 36 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

36.01 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

36.02 L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

36.03 L'employeur s'engage à respecter la politique adoptée et intitulée : « Harcèlement psychologique au travail ».

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

ARTICLE 37 - RÉTROACTIVITÉ

37.01 Les salariés qui sont à l'emploi ou qui ont été à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier 2021 bénéficient d'une rétroactivité sur l'ensemble des clauses à incidence monétaire, au 1^{er} janvier 2021.

ARTICLE 38 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

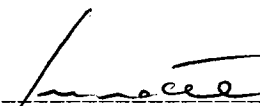
38.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour une période de cinq (5) ans, devant se terminer le 31 décembre 2025.

La dénonciation doit se faire en conformité avec les dispositions du Code du travail. En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées ont signé à Senneterre, ce 13 jour du mois de septembre 2021.

LA VILLE DE SENNETERRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 988 (FTQ)



Jean-Maurice Matte
Maire



Clément Lamarche
Président SCFP 988



Patrick Rodrigue
Directeur général



Claude Leroux
Secrétaire Trésorier SCFP 988



Marjolaine Boutin
Conseillère syndicale SCFP

ANNEXES

ANNEXE A - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

Au 1^{er} janvier 2021

NOMS	CLASSIFICATIONS
	Mécanicien-soudeur
	Journalier-opérateur
	Journalier-opérateur
	Journalier-opérateur
	Journalier-opérateur
	Commis-magasinière-journalière
	Journalier en aqueduc et égout
	Journalier-opérateur machinerie légère
	Journalier-opérateur machinerie légère
	Journalier-opérateur machinerie légère

ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS

AU 31 décembre 2020

NOMS	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ
	2 février 1987	33 ans 11 mois
	6 février 2003	17 ans 11 mois
	7 avril 2008	12 ans 9 mois
	26 mai 2008	12 ans 8 mois
	9 juin 2010	10 ans 7 mois
	7 novembre 2016	4 ans 2 mois
	3 juillet 2017	3 ans 6 mois

ANNEXE C - LISTE DES SALAIRES TEMPORAIRES ET LEUR ANCIENNETÉ

AU 31 décembre 2020

NOMS	CLASSIFICATION	DATE D'EMBAUCHE
	Journalier	6 octobre 2017
	Journalier	14 mai 2018
	Journalier	21 septembre 2018

NOMS	ANCIENNETÉ AU 31-12-2019 (EN HEURES)	ANCIENNETÉ AU 31-12-2020 (EN HEURES)	ANCIENNETÉ AU 31-12-2019 (ANNÉE/HEURES)
	4 254,75	6 174,23	3 ans, 324,23 h
	3 094,50	5 046,13	2 ans, 1 146,13 h
	2 440,00	4 382,38	2 ans, 482,38 h

ANNEXE D - LISTE DES CLASSIFICATIONS ET DES SALAIRES

Fonction	Échelons	2021	2022	2023	2024	2025
		Forfaitaire 2 %	Forfaitaire 2 %			
				2,00%	2,00%	2,00%
Journalier opérateur de machinerie légère	1-85%	22,21 \$	22,21 \$	22,65 \$	23,10 \$	23,56 \$
	2-90%	23,52 \$	23,52 \$	23,99 \$	24,47 \$	24,96 \$
	3-95%	24,82 \$	24,82 \$	25,32 \$	25,83 \$	26,35 \$
	4 et plus-100%	26,13 \$	26,13 \$	26,65 \$	27,18 \$	27,72 \$
Journalier en aqueduc et égout	1-85%	26,11 \$	26,11 \$	26,63 \$	27,16 \$	27,70 \$
	2-90%	27,65 \$	27,65 \$	28,20 \$	28,76 \$	29,34 \$
	3-95%	29,18 \$	29,18 \$	29,76 \$	30,36 \$	30,97 \$
	4 et plus-100%	30,72 \$	30,72 \$	31,33 \$	31,96 \$	32,60 \$
Journalier-opérateur	1-85%	26,34 \$	26,34 \$	26,87 \$	27,41 \$	27,96 \$
	2-90%	27,72 \$	27,72 \$	28,27 \$	28,84 \$	29,42 \$
	3-95%	29,18 \$	29,18 \$	29,76 \$	30,36 \$	30,97 \$
	4 et plus-100%	30,72 \$	30,72 \$	31,33 \$	31,96 \$	32,60 \$
Mécanicien	1-85%	29,96 \$	29,96 \$	30,56 \$	31,17 \$	31,79 \$
	2-90%	31,53 \$	31,53 \$	32,16 \$	32,80 \$	33,46 \$
	3-95%	33,19 \$	33,19 \$	33,85 \$	34,53 \$	35,22 \$
	4 et plus-100%	34,94 \$	34,94 \$	35,64 \$	36,35 \$	37,08 \$
Commis-magasin-journalier	1-85%	22,40 \$	22,40 \$	22,85 \$	23,31 \$	23,78 \$
	2-90%	23,58 \$	23,58 \$	24,05 \$	24,53 \$	25,02 \$
	3-95%	24,82 \$	24,82 \$	25,32 \$	25,83 \$	26,35 \$
	4 et plus-100%	26,13 \$	26,13 \$	26,65 \$	27,18 \$	27,72 \$
Journalier temporaire	1-85%	22,40 \$	22,40 \$	22,85 \$	23,31 \$	23,78 \$
	2-90%	23,58 \$	23,58 \$	24,05 \$	24,53 \$	25,02 \$
	3-95%	24,82 \$	24,82 \$	25,32 \$	25,83 \$	26,35 \$
	4 et plus-100%	26,13 \$	26,13 \$	26,65 \$	27,18 \$	27,72 \$

Le salarié temporaire qui sera promu à titre de salarié régulier, aura une augmentation égale au deuxième échelon de son nouveau poste, et ce, dès sa première journée à ce poste régulier.

Les journaliers temporaires en poste au moment de la signature de la présente convention collective sont automatiquement promus au poste régulier de journalier-opérateur de machinerie légère.

Le poste de mécanicien sera aboli au départ à la retraite du titulaire du poste.

Les montants forfaitaires 2021 et 2022 seront payés en deux (2) versements, soit la deuxième semaine de juin et la première paie de janvier de l'année suivante.

Claude indexation : Lors de l'ajustement de salaire pour l'année en cours, si l'IPC de l'année précédente est supérieur à l'augmentation prévue, un ajustement des salaires de l'année en cours sera fait selon l'IPC de l'année précédente, jusqu'à un maximum de 0.5 %. Ce calcul sera fait pour chaque année de convention collective.

ANNEXE E - LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS EN VERTU DE L'ARTICLE 25

La Ville fournit aux salariés les vêtements et les articles suivants :

MÉCANICIENS ET AIDE-MÉCANICIENS

- Salopettes

TRAVAUX PUBLICS

- Bottes de sécurité
- Chapeaux
- Gants et vêtements de caoutchouc

SIGNALEUR

- Un manteau d'hiver
- Bottes de sécurité d'hiver
- Mitaines, gants et tuques

Chapeaux et bottes de sécurité

Lorsqu'un salarié est requis par sa fonction de porter, conformément à la loi, un chapeau et/ou des bottes de sécurité été-hiver, la Ville lui fournit ces équipements à ses frais.

De plus, l'employeur fournit des lunettes protectrices, des gants qui demeurent à la disposition des salariés ainsi que des tabliers lorsque les salariés ont à utiliser du chlore.

Les dossards fournis par l'employeur sont requis pour tous les salariés.

Le comité de santé et de sécurité fera les recommandations sur les prix, achats et remplacements des vêtements prévus. L'employeur s'engage à respecter les recommandations du comité.

ANNEXE F - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné _____, autorise la Ville de Senneterre, à prélever sur mon salaire mensuel, un montant égal à la cotisation syndicale courante de la section locale 988 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Ville.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire trésorier dudit Syndicat.

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

La présente autorisation ne pourra être révoquée ou annulée qu'entre le soixantième (60^e) jour et le trentième (30^e) précédant la date d'expiration de la présente convention collective de travail.

ET J'AI SIGNÉ À SENNETERRE, ce ___ jour du mois de _____ 20_____

Signature du salarié

Témoin

Adresse