

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-2020-4179

N° dossier d'accréditation : AM-2001-9586

| | | |
|---|---------------------------------|---|
| EMPLOYEUR VILLE DE TÉMISCAMING 20, RUE HUMPHREY, CASE POSTALE 730 TÉMISCAMING QC J0Z 3R0 Secteur d'activité : Secteur municipal | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4496 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE, MONTRÉAL 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 : 2020-10-22 | Nombre de salariés visés : 9 | Date début : 2020-02-01 Date d'expiration : 2027-12-31 |

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2020-10-30
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE TÉMISCAMING

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4496

Du 1^{er} février 2020 au 31 décembre 2027

Table des matières

| | | |
|------|--|----|
| 1 - | But de la convention collective..... | 3 |
| 2 - | Reconnaissance du syndicat | 3 |
| 3 - | Fonctions de la direction..... | 3 |
| 4 - | Définition des termes..... | 3 |
| 5 - | Régime syndical | 4 |
| 6 - | Procédures de griefs | 5 |
| 7 - | Arbitrage | 6 |
| 8 - | Ancienneté..... | 7 |
| 9 - | Salaires et classifications..... | 10 |
| 10 - | Heures et semaine de travail..... | 11 |
| 11 - | Heures supplémentaires et banque de temps..... | 11 |
| 12 - | Fêtes chômées et payées | 12 |
| 13 - | Vacances annuelles..... | 13 |
| 14 - | Jours de maladie | 14 |
| 15 - | Congés spéciaux..... | 15 |
| 16 - | Régime de retraite..... | 16 |
| 17 - | Assurance collective | 17 |
| 18 - | Sécurité d'emploi | 18 |
| 19 - | Durée de la convention collective | 19 |
| | ANNEXE A - SALAIRE HORAIRE ET CLASSIFICATIONS..... | 21 |
| | ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ ET STATUT | 22 |
| | ANNEXE C - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE | 23 |
| | ANNEXE D - SANTÉ ET SÉCURITÉ..... | 24 |
| | ANNEXE E - ACCÈS AUX ACTIVITÉS DU CENTRE COMMUNAUTAIRE DE TÉMISCAMING | 25 |

1 - But de la convention collective

- 1.01** La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses salariés représentés 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.

2 - Reconnaissance du syndicat

- 2.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation portant le numéro AM-2001-9586 émis par le Tribunal administratif du travail, en date du 15 février 2018.

3 - Fonctions de la direction

- 3.01** Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de -, de suspendre et de congédier ses salariés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention collective.

4 - Définition des termes

4.01 Salarié

Désigne une personne travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

4.02 Salarié régulier à temps complet

Désigne toute personne qui travaille le nombre d'heures prévues à l'article 10.01 a) de la présente convention collective.

4.03 Salarié régulier à temps partiel

Désigne une personne qui travaille le nombre d'heures prévues à l'article 10.01 b) de la présente convention collective.

4.04 Salarié temporaire

Désigne tout salarié dont les services sont requis pour un travail saisonnier ou de nature à répondre à une situation particulière.

Ce salarié bénéficie des avantages de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait à la contribution de l'employeur à un REER et à la procédure de griefs en cas de renvoi.

- 4.05** Les salariés exclus de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants :
- a) urgence de la situation ;
 - b) un ou des représentants de l'employeur peuvent effectuer des tests, des essais, former un salarié sur des machines, outils ou sur un nouveau poste ;
 - c) des employés embauchés dans le cadre de projets ou de programmes gouvernementaux ;
 - d) supérieur pour assister un employé syndiqué.
- 4.06** L'utilisation de ces personnes ne peut causer de mise à pied, de réduction d'heures de travail, ni de baisse de salaire.

5 - Régime syndical

- 5.01** Les salariés 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.
- 5.02** L'employeur s'engage à déduire de la première paie qui suit l'embauchage de tout salarié régi par la présente convention collective, en la manière prévue à l'Annexe « C », la cotisation syndicale en relation avec la section locale 4496 au montant que lui indiquera le syndicat, de temps à autre et à remettre lesdites déductions directement au Syndicat canadien de la fonction publique National, accompagnés de la lettre type fournie par la section locale 4496, et ce, dans un maximum trente (30) jours de leur perception.
- 5.03** Le syndicat a le droit d'afficher des avis adressés à ses membres aux endroits approuvés par les autorités de l'employeur.
- 5.04** L'employeur convient, en toute équité, d'accorder à un (1) membre désigné par le syndicat, une période raisonnable pour rencontrer les autorités de l'employeur, concernant respectivement l'application ou la négociation de la convention collective. Le temps ainsi passé en séances avec les représentants de l'employeur, durant les heures de travail, n'entraîne pas de perte de salaire.
- 5.05** Les conseillers extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention collective.

5.06 Tous les membres du syndicat, conditionnellement à ce que ce soit un (1) à la fois, choisi comme délégué pour participer à des congrès et des stages d'études, requérant une ou des absences avec solde, d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables par année contractuelle pour l'ensemble du groupe, est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il produise une attestation à cet effet, dix (10) jours avant son départ, aux autorités de l'employeur. Dans des cas d'urgence exceptionnelle, l'employeur peut annuler tel congé.

6 - Procédures de griefs

6.01 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible.

6.02 Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis, par écrit, dans les trente (30) jours ouvrables de la cause qui y donne droit, avec ou sans la ou les personne(s) intéressée(s) au responsable du service. Ce dernier rendra sa décision par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

6.03 Si la décision du responsable du service n'est pas rendue dans le délai imparti, ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon le Code du travail, dans les trois (3) mois de la date du dépôt du grief.

6.04 La rétrogradation, la suspension, le congédiement ou la mise à pied d'un salarié, ainsi que toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral, sauf dans le cas régi à l'article 8.07.

6.05 Tout grief résultant d'une décision prise relativement aux conditions de travail de cette convention collective ou à leurs modifications par l'employeur, peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage.

6.06 Tout grief doit être formulé par écrit et on doit y stipuler la description du grief et le règlement demandé.

6.07 Les délais prévus aux présentes peuvent être prolongés avec le consentement écrit des deux parties aux présentes.

6.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables.

6.09 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide.

- 6.10 Dans les cas de suspension ou de congédiement, le salarié suspendu ou congédié en est avisé par écrit par les autorités de l'employeur. Tel avis ne comprend cependant que les causes générales du congédiement ou de la suspension.

7 - Arbitrage

- 7.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure de griefs décrite à l'article 6 et qui relève de l'application ou de la prétendue violation des termes de la présente convention collective ou d'une décision prise par l'employeur, en relation avec une condition de travail prévue dans la présente convention collective, peut être soumis à l'arbitrage.
- 7.02 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie.
- 7.03 L'arbitre est choisi parmi les personnes mentionnées dans la liste approuvée par le Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre.
À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le nommera.
- 7.04 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- 7.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre. Chacune des parties paie les salaires et les dépenses de ses représentants et témoins.
- 7.06 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs incluant la documentation par écrit des avis verbaux.
- 7.07 Sauf dans le cas d'un congédiement faisant suite à une infraction de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné.
- 7.08 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'Employeur ne versera pas au salarié régulier concerné ni les sommes accumulées à la contribution de l'employeur à un REER, ni les sommes accumulées dans la banque de congés de maladie à la date du congédiement, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé.

7.09 La procédure mentionnée aux articles 7.06 et 7.07 est de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective.

7.10 Dossier du salarié

Il est entendu entre les parties que, sur demande et dans un délai et des fréquences raisonnables, chaque salarié peut consulter son dossier, et ce, en présence du représentant syndical, s'il le désire, et du chef de département ou représentant de l'Employeur.

7.11 Ce dossier comprend :

- a) la demande d'emploi ;
- b) le formulaire d'embauche ;
- c) toute autorisation de déduction ;
- d) les rapports et avis de mesure disciplinaire ;
- e) les demandes de promotions ;
- f) les rapports médicaux fournis par le salarié à l'Employeur.

L'employeur retire du dossier du salarié à l'expiration d'un (1) an, tout rapport et avis de mesure disciplinaire émis à l'égard du salarié dans la mesure où aucune autre infraction de même nature n'ait eu lieu dans la dernière année.

7.12 Le salarié a le droit de se faire accompagner par un officier syndical pour toute rencontre exigée par l'Employeur.

8 - Ancienneté

8.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté de tout salarié régulier signifie et comprend la durée totale de service continu auprès de l'employeur.

Quant au salarié temporaire, il bénéficie de l'ancienneté de rappel basée sur le nombre d'heures effectuées auprès de l'employeur.

8.02 Acquisition d'ancienneté

Le droit d'ancienneté de tout salarié régulier s'acquiert après un total de cinq (5) mois de service continu.

8.03 Perte d'ancienneté

Un salarié 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 absent pour cause de maladie autre qu'un accident de travail, pendant une période excédant douze (12) mois ; cependant cette période peut être prolongée s'il y a entente entre le salarié concerné et les autorités de l'employeur ;
- d) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, adressée à son dernier domicile connu, alors qu'il fut mis à pied pour manque d'ouvrage et ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre ;
- e) s'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs, sans permission et sans raison valable et/ou sans avoir averti l'employeur ;
- f) s'il est mis à pied pour une durée dépassant douze (12) mois consécutifs ;
- g) s'il est absent pour cause de maladie industrielle ou accident de travail, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. Cependant, cette période de vingt-quatre (24) mois peut être prolongée après entente entre les parties, l'employeur et le syndicat et, sur recommandation du médecin traitant ;
- h) il est par contre entendu que si l'employeur décidait de remplacer le salarié régulier absent pour cause de maladie industrielle ou accident de travail, pendant la période de maladie ou d'accident, le salarié remplaçant le salarié régulier accidenté ou malade pendant la période d'accident ou de la maladie, n'acquiert aucun droit en vertu de la convention collective, mais demeure strictement un employé temporaire, et ce, pendant tout le temps de l'accident ou de la maladie subie par le salarié.

8.04 Liste d'ancienneté

L'annexe « B » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention collective, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers au service de l'employeur, à cette même date, ainsi que le statut de chaque salarié.

8.05 L'employeur s'engage à afficher, au mois de janvier de chaque année, au Centre communautaire, une liste d'ancienneté mise à jour.

8.06 Utilisation d'ancienneté

Dans tous les cas de poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, l'employeur s'engage à afficher un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables. Tel avis doit également être affiché au Centre communautaire. Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature. Cet avis doit contenir les informations suivantes :

- la nature de la fonction,
- les heures de travail,
- le taux de salaire,
- les exigences normales de la tâche.

8.07 Période de probation

Tout employé qui occupe un nouveau poste est sujet à une période de probation de quatre (4) mois de service continu.

8.08 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 sauf dans les cas prévus à l'article 8.03.

8.09 Mise à pied

Advenant la nécessité pour l'employeur de procéder à une mise à pied, les salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté doivent être mis à pied les premiers. Dans tel cas, l'employeur s'engage à donner au salarié régulier mis à pied un préavis de cinq (5) jours ouvrables, et ce, par écrit.

Les salariés réguliers doivent être rappelés au travail dans l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils soient qualifiés pour faire le travail.

8.10 Congé sans solde

L'employeur peut accorder à tout salarié qui en fait la demande écrite un congé sans solde, à la condition toutefois que le salarié puisse être remplacé durant cette absence. Les congés ainsi accordés sont d'une durée correspondant aux besoins réels du salarié, mais dans tous les cas ne doivent pas dépasser une période de trente (30) jours. L'ancienneté cesse de s'accumuler pendant la période du congé pris.

9 - Salaires et classifications

9.01 Les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective.

9.02 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 l'employeur, conformément à l'article 3.01 et le syndicat en sera informé. Tous les désaccords au sujet de ces taux fixés par l'employeur peuvent être soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage.

9.03 Jour de paie

Les salariés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés la veille.

Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie 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.

La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fait dans les cinq (5) jours ouvrables après que le salarié en ait informé l'Employeur, qui en exige le paiement, l'argent dû.

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

9.05 Conditions spéciales

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

10 - Heures et semaine de travail

- 10.01 a) La semaine régulière de travail pour le salarié régulier à temps complet est de quarante (40) heures.
- b) La semaine régulière de travail pour le salarié régulier à temps partiel est de moins de trente-sept heures et demie (37 h 30) heures.
- c) L'attribution des quarts de travail sera effectuée en tenant compte, si possible, de l'ancienneté.
- d) L'horaire de travail est affiché au moins une semaine à l'avance.

10.02 Période de repos

Par période prévue de quatre (4) heures de travail, tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes, vers le milieu de cette période sur les lieux de travail et sans perte de salaire.

L'employé doit aviser son supérieur immédiat qu'il quitte pour sa pause de quinze (15) minutes.

10.03 Période de repas

Sur une période prévue de plus de cinq (5) heures de travail, les salariés ont droit à une période de trente (30) minutes pour le repas. Si le salarié est tenu de demeurer sur les lieux du travail, cette période sera payée par l'employeur, à défaut de quoi celle-ci sera aux frais du salarié.

10.04 En situation d'urgence ou hors norme, l'Employeur pourra décider d'une prime.

11 – Heures supplémentaires et banque de temps

11.01 Banque de temps

Tout travail effectué en semaine, en plus des heures normales de travail mentionnées à l'article 10 et lors des jours fériés, est considéré comme heure supplémentaire et ces heures supplémentaires peuvent être mis en banque ou rémunéré selon le choix du salarié. Toutefois, lorsque le nombre d'heures en banque excède quarante (40) heures, l'employé est rémunéré automatiquement.

11.02 Tout salarié dont les services sont requis pour les jours de fête chômés et payés, prévus à l'article 12 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, ou un congé compensatoire équivalent.

11.03 Les heures supplémentaires sont réparties entre les salariés d'une même classification aussi équitablement que possible par l'employeur.

12 - Fêtes chômées et payées

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

- le jour de l'An ;
- le lendemain du jour de l'An ;
- le lundi de Pâques ;
- la Journée nationale des patriotes ;
- la fête nationale ;
- la fête du Canada ;
- le premier lundi du mois d'août (Congé civique) ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâce ;
- la veille de Noël ;
- le jour de Noël ;
- le lendemain de Noël.

Le salarié reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.

Si en période où l'aréna est en fonction :

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Journalier classe I | 10 heures |
| Responsable opérations et maintenance | 10 heures |
| Journalier opérateur | 7 heures |
| Entretien ménager | 4 heures |
| Journalier d'entretien | 5 heures |
| Aide métier | 3 heures |

Si en période où l'aréna n'est pas en fonction :

| | |
|---------------------------------------|----------|
| Journalier classe I | 8 heures |
| Responsable opérations et maintenance | 8 heures |
| Journalier opérateur | 6 heures |
| Entretien ménager | 4 heures |
| Journalier d'entretien | 4 heures |
| Aide métier | 3 heures |

12.02 Lorsque les congés mentionnés à l'article 12.01 surviennent le samedi ou le dimanche, l'employeur choisit soit le jour ouvrable suivant ou le jour ouvrable précédent pour la prise de cette journée chômée et payée. Cependant, après entente entre le syndicat et l'employeur, au lieu de reporter le congé le jour ouvrable suivant ou précédent, les salariés ont le droit de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.

12.03 Les jours de fête chômés et payés ne sont pas payés si la veille ou le lendemain de la fête, le salarié n'est pas au travail, à l'exception cependant des absences pour maladie, vacances, accident de travail ou absence autorisée par écrit.

12.04 Si un de ces jours tombe au cours des vacances annuelles du salarié, ce dernier a le droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.

13 - Vacances annuelles

13.01 L'année de référence pour chaque salarié se calcule du 1^{er} janvier au 31 décembre.

13.02 Tout salarié régulier régi par la présente convention collective a droit à des vacances annuelles et à une indemnité afférente à ce congé annuel qui représente un % du salaire brut gagné durant l'année de référence en fonction du nombre d'années d'ancienneté ou à un nombre d'heures de vacances payées à son taux régulier en fonction du nombre d'années d'ancienneté.

- 1 à 2 ans : 4 % ou deux (2) semaines taux régulier ;
- 3 à 7 ans : 6 % ou trois (3) semaines taux régulier ;
- 8 à 16 ans : 8 % ou quatre (4) semaines au taux régulier ;
- 17 à 31 ans : 10 % ou cinq (5) semaines au taux régulier ;
- 32 ans et + : 12 % ou six (6) semaines au taux régulier.

Tout salarié qui n'est pas classifié de salarié régulier régi par la présente convention collective a droit à des vacances annuelles, comme suit :

- S'il a moins d'un (1) an de service continu = un (1) jour par mois, avec un maximum de dix (10) jours (indemnité afférente à ce congé annuel – 4 % du salaire brut gagné durant l'année de référence) ;
- 1 à 2 ans : 4 % ou deux (2) semaines taux régulier ;
- 3 à 7 ans : 6 % ou trois (3) semaines taux régulier ;
- 8 à 16 ans : 8 % ou quatre (4) semaines au taux régulier ;
- 17 à 31 ans : 10 % ou cinq (5) semaines au taux régulier ;
- 32 ans et + : 12 % ou six (6) semaines au taux régulier.

Au cours du mois de janvier de chaque année, un calendrier de vacances sera affiché et les salariés pourront sélectionner les semaines souhaitées jusqu'au 1^{er} mai afin de préserver leur ancienneté pour les vacances estivales.

Les vacances seront accordées en respectant l'ordre d'ancienneté. L'ancienneté

d'un salarié lui permettra de choisir deux (2) semaines à la fois.

Un salarié pourra changer ses dates de vacances selon les semaines disponibles, mais le salarié devra faire la demande à son supérieur au moins deux (2) semaines avant la date souhaitée pour ses vacances.

- 13.03** La rémunération pour la période de vacances est remise au salarié avant son départ, si le salarié en fait la demande.
- 13.04** À moins d'une raison exceptionnelle, la période de vacances pour chacun est fixée au choix du salarié et suivant l'ancienneté.
- 13.05** Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés à la date de son départ, et ceci à compter du 1^{er} janvier.
- 13.06** Un salarié qui est absent pour 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 et l'employeur. Toutefois, si le salarié n'est pas revenu au travail avant le 31 décembre de l'année de prise de vacances, l'employeur peut lui verser une compensation monétaire égale aux jours de vacances accumulés après entente avec l'employé.

14 - Jours de maladie

- 14.01** Il est accordé à chacun des salariés réguliers à temps plein régis par la présente convention collective, un crédit de quarante (40) heures par année pour des congés maladie. Ces crédits sont à raison de huit (8) heures créditées par soixante-treize (73) jours calendrier et au début de la période.

Il est accordé à chacun des salariés réguliers à temps partiel ou temporaire, ayant accumulé deux mille (2000) heures travaillées, régis par la présente convention collective, un crédit de trente (30) heures par année pour des congés de maladie. Ces crédits sont à raison de six (6) heures créditées par soixante-treize (73) jours calendrier et au début de la période.

- 14.02** Tels congés maladie s'appliquent seulement dans le cas d'absence par maladie. Le salarié qui aura été absent par maladie sera remboursé pour les journées de travail effectivement perdues, jusqu'à concurrence de la limite de son crédit de cinq (5) jours par année. Dans la mesure du raisonnable, l'employeur peut exiger un certificat médical dûment signé par un médecin attestant que le salarié a effectivement eu raison de s'absenter du travail.
Aux frais de l'employeur sur présentation d'un reçu.

14.03 L'employeur a le droit de faire examiner le salarié atteint d'une maladie aussi souvent qu'il le désire. Il est entendu que ces examens sont aux frais de l'employeur.

14.04 Responsabilités parentales ou familiales

Un salarié peut s'absenter du travail sans perte d'aucun droit pendant dix (10) journées par année donc les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées et huit (8) sans salaire par année de convention collective. De telles absences sont prévues pour pourvoir au bien-être (garde, santé et éducation) de son ou ses enfants et petits-enfants, de l'enfant de son conjoint, l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Dans tous les cas précités, l'Employeur peut exiger une pièce justificative.

15 - Congés spéciaux

15.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé dans les cas suivants :

- a) à l'occasion de son mariage : un (1) jour avec salaire et deux jours (2) jours sans solde ;
- b) à l'occasion du mariage d'un enfant : un (1) jour sans solde ;
- c) à l'occasion du décès du conjoint ou de la conjointe : cinq (5) jours avec salaire ;
- d) à l'occasion du décès du père ou de la mère : trois (3) jours avec salaire ;
- e) à l'occasion du décès d'un enfant : cinq (5) jours avec salaire ;
- f) à l'occasion du décès d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours avec salaire ;
- g) à l'occasion du décès d'une belle-mère, d'un beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère : deux (2) jours avec salaire, ainsi que grands-parents, oncle et tante.

15.02 Toutefois, l'employeur a le devoir et le droit d'exiger la preuve de l'événement qui motive l'absence.

15.03 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres ou cent cinquante (150) milles, le salarié a droit à un (1) jour additionnel, sans solde.

- 15.04 Ces congés sont accordés s'ils coïncident avec des jours prévus comme étant au travail. Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 15.05 Lors d'un décès, si des délais surviennent entre la date du décès et le jour où le salarié participe à l'événement, ces jours comptent, au jugement de l'employeur, de la date à laquelle le salarié participe audit événement. Les jours peuvent être modulés après entente entre l'employé et l'employeur. Les jours sont payés seulement s'ils tombent les jours ouvrables.
- 15.06 Une personne salariée qui utilise l'un des congés sociaux prévus à l'article (15.01 c, d, e, f ou g) durant sa semaine de vacances peut reprendre le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de congés sociaux qu'il a utilisé.

16 - Régime de retraite

16.01 L'employeur convient de verser au compte REER ou au Fonds de solidarité FTQ pour et au nom de ses salariés réguliers à temps complet ayant complété leur période de probation et de ses salariés réguliers à temps partiel après trois cents (300) heures travaillées, le montant d'argent suivant :

- 5 % de son salaire régulier.

L'employeur convient de verser au compte REER ou au Fonds de solidarité FTQ pour et au nom de ses salariés temporaires ayant accumulé deux mille (2000) heures, le montant d'argent suivant :

- 5 % de son salaire régulier.

16.02 La Ville accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

16.03 À cette fin, la Ville convient de verser mensuellement au compte REER du Fonds de solidarité pour et au nom de chacun de ses salariés, le montant d'argent suivant :

- 5 % de son salaire régulier.

16.04 De plus, la Ville convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

16.05 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 la Ville. En cas de cessation, signifiée directement à la Ville, celle-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

16.06 La Ville accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds ; ainsi, elle s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds tous les mois les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 16.02.

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.

16.07 La Ville s'engage à fournir au Fonds, lors de la première contribution versée en vertu de l'article 16.02, au nom d'un salarié un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de ce salarié.

16.08 Lors de son départ à la retraite, si le salarié a cumulé un minimum de vingt (25) années de services continus, le salarié reçoit une prime équivalente à 100 \$ par année de service.

Note : après l'âge de 72 ans le montant pourrait être versé sous forme de montant forfaitaire dans un CELI.

17 - Assurance collective

17.01 La Ville et le syndicat s'engagent à maintenir, pendant la durée de la présente convention collective, le régime d'assurance actuellement en vigueur ou tout autre plan qui serait identique ou supérieur.

17.02 Cependant, les parties s'entendent pour renégocier, dans les plus brefs délais, un nouveau régime d'assurance collective qui pourrait être favorable à toutes les parties.

La Ville s'engage à contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) au paiement des primes exigibles en vertu du régime d'assurance. Et ce, pour les permanents temps plein.

17.03 Il est convenu que la Ville remet au syndicat une copie du contrat d'assurance collective.

17.04 Advenant le cas où les primes payées par la Ville, en vertu de l'article 17.02, seraient réduites ou modifiées à la suite d'une législation ou autre action semblable, les sommes ainsi épargnées devront servir à augmenter d'autres bénéfices à l'intérieur du plan d'assurance-groupe.

17.05 Papiers médicaux

Le salarié est remboursé à 100 % de tous les frais occasionnés par une demande d'attestation médicale de la part de l'assureur, la Ville remboursera un maximum de 25 \$ par certificat médical pour un maximum de six (6) papiers médicaux par année par salarié.

18 - Sécurité d'emploi

18.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne procéder à aucune mise à pied d'un employé par la suite d'accord de certains travaux à des sous-traitants.

19 - Durée de la convention collective

19.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} février 2020 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027.

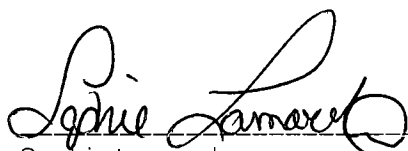
19.02 La dénonciation de la convention collective doit se faire selon les modalités du Code du travail.

19.03 En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective.

19.04 À la signature de la présente convention collective, tous les salariés de la Ville de Témiscaming, régis par cette convention collective, bénéficient d'une rétroactivité sur toutes les clauses à incidence monétaire telles que : salaires, jours fériés, contribution par l'employeur à un REER, vacances, pourvu que ces clauses soient applicables et soient rétroactives au 1^{er} février 2020.

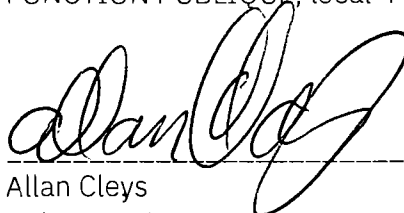
EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées ont signé à Témiscaming, ce 22^e jour du mois de OCTOBRE 2020.

L'ASSOCIATION COMMUNAUTAIRE
DE TÉMISCAMING

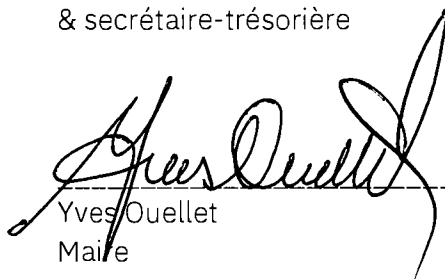


Sophie Lamarche
Directrice générale
& secrétaire-trésorière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, local 4496



Allan Cleys
Président du SCFP 4496



Yves Ouellet
Maire



Marjolaine Boutin,
Conseillère SCFP

ANNEXES

ANNEXE A - SALAIRE HORAIRE ET CLASSIFICATIONS

Le salarié qui doit opérer la resurfaeuse (journalier opérateur) pendant son quart de travail et qui est habituellement rémunéré à un taux inférieur à celui du taux d'un opérateur de resurfaeuse est alors rémunéré au taux le plus élevé entre les deux pour toutes les heures travaillées au cours de son quart de travail.

| CLASSIFICATIONS | 1 ^{er} février 2020 | 1 ^{er} février 2021 | 1 ^{er} février 2022 | 1 ^{er} février 2023 | 1 ^{er} février 2024 | 1 ^{er} février 2025 | 1 ^{er} février 2026 | 1 ^{er} février 2027 |
|-------------------------------------|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | 2 % | 2 % | 2 % | 2 % | 2 % | 2 % | 2 % | 2 % |
| Entretien ménager (débutant) | 16,27 \$ | 16,60 \$ | 16,93 \$ | 17,27 \$ | 17,62 \$ | 17,97 \$ | 18,33 \$ | 18,70 \$ |
| Entretien ménager (300 heures et +) | 19,03 \$ | 19,41 \$ | 19,80 \$ | 20,20 \$ | 20,60 \$ | 21,01 \$ | 21,43 \$ | 21,86 \$ |
| Journalier classe 1 | 22,95 \$ | 23,41 \$ | 23,88 \$ | 24,36 \$ | 24,85 \$ | 25,35 \$ | 25,86 \$ | 26,38 \$ |
| Responsable opération maintenance | 34,40 \$ | 35,09 \$ | 35,79 \$ | 36,51 \$ | 37,24 \$ | 37,98 \$ | 38,74 \$ | 39,51 \$ |
| Journalier opérateur | 18,69 \$ | 19,06 \$ | 19,44 \$ | 19,83 \$ | 20,23 \$ | 20,63 \$ | 21,04 \$ | 21,46 \$ |
| Journalier d'entretien | 15,37 \$ | 15,68 \$ | 15,99 \$ | 16,31 \$ | 16,64 \$ | 16,97 \$ | 17,31 \$ | 17,66 \$ |
| Aide métier | Salaire minimum plus 2 %, ajusté annuellement. | | | | | | | |

ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ ET STATUT

| Nom | Date d'ancienneté | Statut | Classification |
|-----|-------------------|-------------|-------------------------------------|
| | 29-08-2005 | Temps plein | Responsable opération & maintenance |
| | 31-10-2011 | Temporaire | Entretien ménager |
| | 16-01-2012 | Temps plein | Journalier classe 1 |
| | 08-11-2015 | Temporaire | Entretien ménager |
| | 06-08-2017 | Temporaire | Journalier opérateur |
| | 31-07-2019 | Temporaire | Journalier opérateur |
| | 31-07-2019 | Temporaire | Journalier opérateur |
| | 19-11-2018 | Temporaire | Entretien ménager |
| | 29-11-2019 | Temporaire | Entretien ménager |

ANNEXE C - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné _____ autorise l'employeur à prélever sur mon salaire mensuel un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 4496 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociation collective de travail avec l'employeur.

J'autorise également l'employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au Secrétaire-trésorier du syndicat.

Je conviens par la présente de ne pas tenir l'employeur responsable de tout prélèvement et de tout changements effectués en vertu de la présente autorisation.

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

ET J'AI SIGNÉ À TÉMISCAMING, CE _____20_____.

Salarié : _____

Adresse : _____

Témoin : _____

ANNEXE D - SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'employeur fournit aux salariés journaliers requis de porter des bottes de sécurité pour les fins de son travail, un montant maximum jusqu'à concurrence de 300 \$ pour l'achat de ces bottes de sécurité. Tel montant représente un maximum annuel et ne sera déboursé par l'employeur que sur preuve que les bottes de sécurité doivent être changées et sur présentation de la facture appropriée. Une paire en été et une paire en hiver.

Les salariés qui travaillent plus de mille huit cents (1800) heures par année auront droit à deux (2) paires par année.

L'employeur fournit aux salariés aide-métier et entretien ménager, des souliers antidérapants avec embouts de sécurité pour les fins de leur travail, et ce, pour un montant maximum jusqu'à concurrence de 300 \$.

Tous les employés doivent signer le code d'éthique et de déontologie des employés et la politique de harcèlement.

ANNEXE E - ACCÈS AUX ACTIVITÉS DU CENTRE COMMUNAUTAIRE DE TÉMISCAMING

Les employés de la ville de Témiscaming affectés au centre communautaire de Témiscaming, couverts par la présente convention collective, ont droit à un abonnement gratuit à la salle d'entraînement et aux bains libres.