

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-1685

N° dossier d'accréditation : AM-1000-9337

EMPLOYEUR VILLE DE TÉMISCAMING 20 RUE HUMPHREY CASE POSTALE 730 J0Z 3R0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1910 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 (SCFP) 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2022-12-20 Date dépôt : 2023-01-09	Nombre de salariés visés : 9	Date début : 2022-01-01 Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

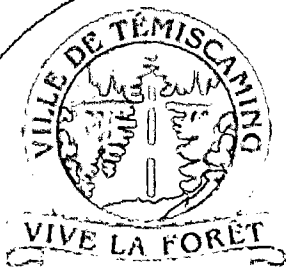
Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-01-18
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 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



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

VILLE DE TÉMISCAMING

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1910

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	7
ARTICLE 7 - MESURE DISCIPLINAIRE ET DOSSIER D'UNE PERSONNE SALARIÉE.....	9
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 9 - SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	14
ARTICLE 10 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 11 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17
ARTICLE 12 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	18
ARTICLE 13 - VACANCES ANNUELLES	20
ARTICLE 14 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE.....	21
ARTICLE 15 - JOURS DE MALADIE	22
ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX	23
ARTICLE 17 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	26
ARTICLE 18 - ASSURANCE COLLECTIVE.....	27
ARTICLE 19 - RÉGIME DE RETRAITE.....	28
ARTICLE 20 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	29
ARTICLE 21 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	29
ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	30
ANNEXES.....	31
ANNEXE A - SALAIRES	32
ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION.....	34
ANNEXE C - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	35
ANNEXE D - PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES EXCLUSIVEMENT AU DÉNEIGEMENT	36

ARTICLE 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 les personnes salariées représentées par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation, portant le numéro AM-1000-9337, émis le 30 décembre 1975, par la *Commission des relations de travail du Québec*.

ARTICLE 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 classifier, de suspendre et de congédier une personne salariée, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.01 **Personne salariée régulière**

Désigne toute personne salariée qui est embauchée et qui a complété cinq (5) mois de probation pour l'employeur à l'intérieur d'une année de calendrier, sauf pour les personnes salariées mentionnées aux articles : 4.03 « personne salariée temporaire de remplacement » et 4.04 « personne salariée occasionnelle ».

4.02 **Personne salariée temporaire**

Désigne toute personne salariée dont les services sont requis à titre de journalier pour un travail saisonnier ou de nature à répondre à une situation particulière, sur une base régulière ou intermittente, pour une durée de moins de cinq (5) mois consécutifs, à l'intérieur d'une année de calendrier.

Cette personne salariée bénéficie des avantages de la présente convention collective, sauf quant au régime d'assurance collective, à la contribution de l'employeur à un REER et à la procédure de griefs en cas de renvoi.

Quant aux jours chômés et payés, plutôt que d'avoir droit à ceux-ci comme prévu à la présente convention collective, cette personne salariée reçoit une compensation hebdomadaire équivalant à 6 % de son salaire gagné.

4.03 **Personne salariée temporaire de remplacement**

Désigne toute personne salariée dont les services sont requis pour remplacer une personne salariée régulière ou temporaire de nature à répondre à une situation particulière, sur une base régulière ou intermittente pour une durée indéterminée.

Exemple de situations particulières de remplacement :

- Perte de permis de conduire;
- Congé parental;
- Congé maladie;
- Formation de longue durée;
- Et/ou une combinaison de ceux-ci.

Cette personne salariée bénéficie des avantages de la présente convention collective, sauf quant au régime d'assurance collective, à la contribution de l'employeur à un REER, à la procédure de griefs en cas de renvoi. De plus, cette personne salariée ne se classe pas comme « Personne d'utilité » après une période de cinq (5) mois consécutifs.

Quant aux jours chômés et payés, plutôt que d'avoir droit à ceux-ci comme prévu à la présente convention collective, cette personne salariée reçoit une compensation hebdomadaire équivalente à 6 % de son salaire gagné.

4.04 Personne salariée occasionnelle

Désigne toute personne salariée embauchée pour effectuer des travaux, qui, par leur nature même, sont saisonniers et qui sont remplis par des étudiants; ceci généralement pour promouvoir l'emploi étudiant pendant les périodes estivales. Ces personnes salariées occasionnelles ne sont pas assujetties aux dispositions des présentes.

4.05 Sous réserve de l'article 4.04 de la présente convention collective, les personnes salariées exclues 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 aider, effectuer des tests, des essais, et former une personne salariée sur des machines, outils ou sur un nouveau poste.

4.06 Employeur

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

4.07 Syndicat

Désigne les représentants élus par les membres de la section locale 1910 du Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Les personnes salariées de la Ville de Témiscaming 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'embauche de toute personne salariée régie par la présente convention collective, en la manière prévue à l'annexe « C », la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le syndicat.
- L'argent ainsi perçu est remis au secrétaire-trésorier du syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours de leur perception.
- 5.03 Le syndicat a le droit d'afficher des avis adressés à ses membres aux endroits approuvés par l'employeur.
- 5.04 L'employeur accorde aux membres désignés par le syndicat, une période raisonnable pour rencontrer les représentants autorisés concernant respectivement l'application ou la négociation de la convention collective. Le temps ainsi passé en séances avec l'employeur, durant les heures de travail, n'entraîne pas de perte de salaire.
- 5.05 Tout membre 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 sept (7) jours ouvrables consécutifs jusqu'à concurrence de quatorze (14) jours par année contractuelle pour le groupe, est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant qu'il produise une attestation à cet effet, cinq (5) jours avant son départ, à l'employeur. Dans des cas d'urgence exceptionnelle, l'employeur peut annuler un tel congé.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 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 vingt-cinq (25) jours de la cause qui y donne droit, avec ou sans la ou les personnes intéressée (s), au responsable du service. Ce dernier rendra sa décision par écrit dans les vingt-cinq (25) jours suivant la soumission du grief.
- 6.03 Si la décision du responsable du service n'est pas rendue par écrit dans les vingt-cinq (25) jours suivant la présentation du grief ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis, par écrit, au conseil de ville, dans les dix (10) jours suivant les délais ci-haut mentionnés. Le conseil de ville rendra sa décision par écrit, dans les dix (10) jours suivant la première séance ordinaire du conseil qui suit la présentation du grief au conseil.
- 6.04 Si la décision du conseil n'est pas rendue dans le délai prévu à la convention collective ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon le *Code du travail*, dans les quinze (15) jours suivant la décision du conseil.
- 6.05 La rétrogradation, la suspension, le congédiement ou la mise à pied d'une personne salariée ainsi que toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.
- 6.06 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.
- 6.07 Tout grief doit être formulé par écrit et on doit y stipuler la description du grief et le règlement demandé.
- 6.08 Les délais prévus aux présentes peuvent être prolongés avec le consentement écrit des deux parties aux présentes.
- 6.09 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches et les jours fériés exceptés).
- 6.10 Aucune erreur technique dans le libellé d'un grief ne l'invalide.
- 6.11 Dans les cas de suspension ou de congédiement, la personne salariée suspendue ou congédiée en est avisée par écrit par l'employeur. Tel avis ne comprend cependant que les causes générales du congédiement ou de la suspension.

ARBITRAGE

- 6.12 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure de griefs 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.
- 6.13 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie.
- 6.14 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, Emploi et Solidarité sociale* le nommera.
- 6.15 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.
- 6.16 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.

ARTICLE 7 - MESURE DISCIPLINAIRE ET DOSSIER D'UNE PERSONNE SALARIÉE

- 7.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs incluant la documentation par écrit et des avis verbaux.
- 7.02 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 la personne salariée concernée.
- 7.03 Une suspension de plus d'un (1) mois interrompt l'ancienneté de la personne salariée en cause. Toutefois, pendant son absence, la personne salariée régulière peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributaires prévus par la présente convention collective pourvu qu'elle assume personnellement la portion payable par l'employeur, ainsi que la sienne.
- 7.04 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'employeur ne versera pas à la personne salariée régulière concernée la contribution de l'employeur à un REER ni les sommes accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé.
- 7.05 La procédure mentionnée aux articles 7.01 et 7.02 est de rigueur à moins d'une entente écrite contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective.
- 7.06 **Dossier de la personne salariée**
Il est entendu entre les parties que, sur demande et dans un délai et des fréquences raisonnables, chaque personne salariée puisse consulter son dossier, et ce, en présence du représentant syndical, si elle le désire, et du chef de département ou représentant de l'employeur.
- 7.07 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 la personne salariée à l'employeur;
 - g) L'attestation de prise de connaissance du code d'éthique et de déontologie des employés de la ville de Témiscaming;
 - h) L'attestation de prise de connaissance de la politique de tolérance zéro.

L'employeur retire du dossier de la personne salariée à l'expiration de quinze (15) mois, tout rapport et avis de mesure disciplinaire émis à l'égard de la personne salariée dans la mesure où aucune autre infraction de même nature n'ait eu lieu dans la dernière année.

- 7.08** La personne salariée a le droit de se faire accompagner par un officier syndical pour toute rencontre exigée par l'employeur.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

8.01 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu chez l'employeur, de toute personne salariée.

8.02 Acquisition d'ancienneté

Le droit d'ancienneté s'acquiert après une période de cinq (5) mois de probation chez l'employeur, à compter de la date du dernier engagement.

8.03 Perte d'ancienneté

Une personne salariée perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

- a) Si elle quitte volontairement son emploi;
- b) Si elle est renvoyée pour cause juste et suffisante;
- c) Si elle est absente pour cause de maladie autre qu'un accident du travail, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois; cependant cette période peut être prolongée s'il y a entente entre la personne salariée concernée et l'employeur;
- d) Si, après avoir été rappelée au travail par lettre recommandée, adressée à son dernier domicile connu, alors qu'elle fut mise 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) Si elle est absente du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs, sans permission et sans raison valable et/ou sans avoir averti l'employeur;
- f) Si elle est mise à pied pour une durée dépassant douze (12) mois consécutifs;
- g) Si elle est absente pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail, pour une période excédant trente-six (36) mois. Cependant, cette période de trente-six (36) 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 cette personne salariée absente pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail, pendant la période de maladie ou d'accident, cette personne salariée remplaçant la personne salariée accidentée ou malade, pendant la période de l'accident ou de la maladie, n'acquiert aucun droit en vertu de la convention collective, mais demeure strictement une personne salariée temporaire, et ce, pendant tout le temps de l'accident ou de la maladie subi (e) par la personne salariée.

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 personnes salariées au service de l'employeur.

8.05 L'employeur s'engage à afficher, au mois de janvier de chaque année, au garage municipal et à l'hôtel de ville, 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 dix (10) jours ouvrables. Tel avis doit également être affiché au garage municipal. Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau du directeur général de l'employeur. 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 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit de la personne salariée à une promotion ou permutation ultérieure.

8.08 Dans tous les cas de promotion ou permutation, dans les cadres de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que la personne salariée ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné.

8.09 Maintien des droits

Toute personne salariée 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.

8.10 Mise à pied

Advenant la nécessité pour l'employeur de procéder à une mise à pied, les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté doivent être mises à pied les premières. Dans tel cas, l'employeur s'engage à donner à la personne salariée mise à pied un préavis de cinq (5) jours ouvrables, et ce, par écrit. Les personnes salariées doivent être rappelées au travail dans l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'elles soient qualifiées pour faire le travail. Dû aux qualifications et certifications requises pour le poste d'opérateur principal traitement des eaux et opérateur traitement des eaux, cette clause ne s'applique pas à ce poste.

8.11 Congé sans solde

- a) L'employeur peut accorder à toute personne salariée qui en fait la demande écrite, un congé sans solde, à la condition toutefois que la personne salariée puisse être remplacée durant cette absence. Les congés ainsi accordés sont d'une durée correspondant aux besoins réels de la personne salariée, mais dans tous les cas ne doivent pas dépasser une période de trente (30) jours. L'ancienneté continue de s'accumuler jusqu'à concurrence de trente (30) jours d'absence.
- b) Après entente entre l'employeur et le syndicat, un congé sans solde de plus de trente (30) jours peut être accordé. Cette entente doit prévoir la durée, les dates de départ et de retour, ainsi que les conditions de départ et de retour. Le lien d'emploi est maintenu durant le congé sans solde.

L'ancienneté continue de s'accumuler jusqu'à concurrence de trente (30) jours. Par la suite, la personne salariée n'accumule aucune ancienneté et n'acquiert pas le droit aux bénéfices reliés aux vacances annuelles, aux jours fériés, chômés et payés, congés de maladie ou tout autre bénéfice à incidence monétaire prévu à la convention collective.

La personne salariée peut maintenir en vigueur sa couverture d'assurance collective pour la durée de son congé sans solde, à l'exception de l'assurance-salaire de courte durée et de longue durée. Pour ce faire, elle doit cependant payer sa quote-part des primes d'assurance et rembourser mensuellement à l'employeur la quote-part que l'employeur paie pour le bénéfice de la personne salariée.

Si la personne salariée n'est pas de retour à son poste après l'expiration de la période de congé sans solde, elle est considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, à moins d'un cas fortuit dont la preuve lui incombe.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde, avant la date prévue, doit donner un préavis écrit au moins quinze (15) jours avant son retour.

Ce droit de mettre fin, avant terme, à un congé sans solde n'existe pas pour la personne salariée régulière qui a obtenu un tel congé sans solde en vertu des dispositions de l'article 21.02 de la convention collective.

ARTICLE 9 - SALAIRES ET CLASSIFICATION

- 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 peuvent être soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage.
- 9.03 Jour de paie**
Les personnes salariées sont payées tous les jeudis. Si le jeudi est un jour férié, les personnes salariées sont payées la veille.
- 9.04 Compte de dépenses**
La personne salariée doit remettre son formulaire de compte de dépenses dans la première semaine du mois suivant. L'employeur doit procéder au remboursement des dépenses dans un délai de quatorze (14) jours suivant la réception du formulaire.
- 9.05** Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée 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.
- 9.06 Conditions spéciales**
Toute personne salariée dont les capacités sont diminuées par suite d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de l'employeur, peut être rémunérée à un taux autre que ceux prévus à la convention collective, après entente entre les parties.

ARTICLE 10 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

10.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h à 16 h.

Cependant l'horaire pourra être modifié à condition que l'horaire de travail soit fixé préalablement et avec l'accord des deux parties.

10.02 Horaire estival

À compter du 24 juin jusqu'à la fête du Travail, la semaine de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au jeudi, de 7 h à 16 h 45, et le vendredi, de 7 h à midi.

10.03 Période de repos

Toutes les personnes salariées ont droit à une pause de trente (30) minutes dans la matinée, sur les lieux de travail ou au plus proche restaurant, sans perte de salaire.

Il est entendu que dans les situations d'urgence, le contremaître peut reporter cette pause, après entente entre les parties.

10.04 Période de repas

Toutes les personnes salariées ont droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure, soit de 12 h à 13 h, à moins d'entente contraire entre les parties.

Dans les cas d'urgence où les personnes salariées doivent, à la demande du contremaître, travailler pendant la période régulière de repas, le même temps doit être alloué aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé. Cependant, dans ces mêmes cas d'urgence, le contremaître peut devancer ou repousser la période de repas qui sera prise aussitôt que possible, à l'intérieur d'une période d'une demi-heure et la personne salariée sera payée une (1) heure à temps régulier pour cette demi-heure de repas. Telle heure de repas qui est devancée ou repoussée s'applique pourvu que cette dite heure ne soit pas plus tard qu'une (1) heure avant ou une (1) heure après la période normale de repas.

10.05 Prime de disponibilité et disposition de la garde

La garde sera exécutée, et ce, à tour de rôle sur un calendrier établi à l'avance pour les quatre (4) personnes d'utilité, incluant le chef d'équipe, à raison d'une (1) semaine sur quatre (4). Advenant, qu'il y ait plus de quatre (4) personnes d'utilité, la garde devra être répartie entre les personnes d'utilité, incluant le chef d'équipe. La personne salariée qui effectue la garde doit être disponible toute la semaine et doit avoir le cellulaire d'urgence. La personne salariée pourra faire appel au directeur des travaux publics, à l'adjoint au directeur des travaux publics ou à la direction générale de la ville pour prise de décision qu'elle juge hors de

leur contrôle. La semaine de garde pourra être échangée avec une autre personne salariée et elle doit en aviser l'employeur.

Prime de garde de semaine en soirée

Une prime d'une (1) heure au taux simple par soirée est accordée à chaque personne salariée qui effectue ainsi sa disponibilité de garde de soirée.

Prime de garde de fins de semaine et jour fériés

Une prime équivalente de quatre (4) heures par jour au taux simple à chaque personne salariée qui effectue ainsi sa disponibilité de garde de fin de semaine et jours fériés.

L'USINE DE TRAITEMENT DES EAUX

La garde sera exécutée, et ce, à tour de rôle sur un calendrier établi à l'avance pour les personnes salariées affectées à l'usine de traitement des eaux. La personne salariée qui effectue la garde doit être disponible toute la semaine et doit avoir le cellulaire d'urgence. La personne salariée pourra faire appel au directeur des travaux publics, à l'adjoint au directeur des travaux publics ou à la direction générale de l'employeur pour prise de décision qu'elle juge hors de leur contrôle. La semaine de garde pourra être échangée avec une autre personne salariée et elle doit en aviser l'employeur.

Prime de garde de semaine

Une prime d'une heure et demie (1 ½) au taux simple par soirée est accordée à chaque personne salariée qui effectue ainsi sa disponibilité de garde de soirée.

Prime de garde de fins de semaine et jours fériés

Une prime équivalente à quatre (4) heures par jour au taux simple est accordée à chaque personne salariée qui effectue ainsi sa disponibilité de garde de fin de semaine et jours fériés.

Une prime d'une heure et demie (1 ½) rémunérée au taux régulier, majoré de 50 %, est accordée pour faire la tournée obligatoire.

- 10.06** Toute personne salariée temporaire appelée au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible et toute personne salariée qui n'est pas avisée avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa maison pour aller au travail et pour laquelle il n'y a pas de travail disponible reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier de salaire.

ARTICLE 11 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 11.01** Tout travail effectué sur semaine, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 10, et tout travail effectué le samedi et le dimanche sont considérés comme heures supplémentaires et rémunérées au taux régulier, majoré de 50 %.
- 11.02** Toute personne salariée dont les services sont requis pour les jours fériés, chômés et payés, prévus à l'article 12 de la présente convention collective, est payée au taux régulier, majoré de 50 % pour le travail accompli en plus de la rémunération à laquelle elle a droit pour la fête.
- 11.03** Les heures supplémentaires sont réparties entre les personnes salariées aussi équitablement que possible par l'employeur.
- 11.04** Excepté durant les heures consécutives suivant immédiatement ou précédant immédiatement la journée régulière de travail, toute personne salariée visée par la présente convention collective qui est rappelée au travail est rémunérée au taux régulier, majoré de 50 %. Cependant, à l'occasion d'un tel rappel, la personne salariée bénéficie d'un minimum garanti de deux heures et demie (2 ½) au taux régulier majoré de 50 %.
- 11.05 Reprise des heures supplémentaires**
Les heures supplémentaires peuvent être reprises en temps au taux des heures supplémentaires ou rémunérées, selon le choix de la personne salariée.

Une personne salariée peut ainsi accumuler dans une banque de temps un maximum de quarante (40) heures qu'elle doit reprendre dans l'année de référence, et ce, après entente avec son supérieur immédiat. Les heures qui n'auront pas été reprises seront rémunérées à la fin de l'année de référence.

Il est entendu que la personne salariée doit signifier à l'employeur le jour même où elle effectue des heures supplémentaires, son choix d'être rémunérée ou de reprendre en temps, les heures supplémentaires qu'elle effectue.

ARTICLE 12 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

12.01 Les jours suivants sont considérés comme étant des jours fériés, chômés et payés.

La personne salariée reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait été appelée à travailler.

- Le jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- Journée nationale des patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- L'Action de grâces;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Quatre (4) congés flottants;

Tout autre jour qui pourrait être décrété comme jour férié ou fête chômée par le gouvernement provincial ou par le maire de la ville.

Les quatre (4) congés flottants sont pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année et sont accordés selon l'approbation du directeur du service qui ne peut refuser sans raison valable.

La personne salariée qui prend un congé flottant doit donner à son supérieur immédiat un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures avant de prendre un tel congé. Ces congés flottants sont monnayables, mais ne sont pas cumulatifs.

Advenant le cas où deux (2) personnes salariées demandent un congé flottant la même journée, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté aura priorité.

Advenant que le gouvernement provincial décrète la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ou un autre équivalent comme jour férié ou fête chômée, un cinquième (5^e) congé flottant sera octroyé aux personnes salariées.

12.02 Lorsque les congés (excluant les congés flottants) 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 personnes salariées ont droit de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.

- 12.03** Les jours fériés, chômés et payés ne sont pas payés si la veille ou le lendemain du jour férié, la personne salariée n'est pas au travail, à l'exception cependant des absences pour maladie, vacances, accident du travail ou absence autorisée par écrit.
- 12.04** Si un de ces jours tombe au cours des vacances annuelles de la personne salariée, cette dernière a droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.

ARTICLE 13 - VACANCES ANNUELLES

Le droit aux vacances annuelles s'acquiert progressivement pendant une période de douze (12) mois consécutifs. L'année de référence pour les vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le nombre de jours de vacances et l'indemnité auxquels la personne salariée a droit sont déterminés selon le nombre d'années de service continu au 1^{er} janvier.

13.01 Toute personne salariée régie par la présente convention collective à droit :

- a) Si elle a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de vacances payée au taux de 4 % du salaire gagné, pour chaque mois de service auprès de l'employeur, avec un maximum de dix (10) jours;
- b) Après un (1) an de service, dix (10) jours de vacances payés au taux de 4 % du salaire gagné;
- c) Après trois (3) ans de service, quinze (15) jours de vacances payés au taux de 6 % du salaire gagné;
- d) Après sept (7) ans de service, vingt (20) jours de vacances payés au taux de 8 % du salaire gagné;
- e) Après quinze (15) ans de service, vingt-cinq (25) jours de vacances payés au taux de 10 % du salaire gagné;
- f) Après vingt-cinq (25) ans de service, trente (30) jours de vacances payés au taux de 12 % du salaire gagné.

13.02 Sous réserve de l'article 13.05, la période de vacances pour chacun est fixée au choix de la personne salariée et suivant l'ancienneté.

13.03 Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ et ceci à compter du 1^{er} janvier.

13.04 Une personne salariée qui est absente pour maladie et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre elle et l'employeur.

13.05 L'employeur s'efforce de satisfaire le désir des personnes salariées, à raison d'une personne salariée par semaine, relativement à la période de vacances, la préférence étant accordée selon l'ancienneté. Les vacances devront être choisies sur une base de rotation avant le 1^{er} décembre de l'année précédente. Les personnes salariées choisiront, selon l'ancienneté, deux (2) semaines au premier tour, une (1) semaine au 2^{ème} tour, une (1) semaine au 3^{ème} tour et ainsi de suite, jusqu'à ce que les vacances soient toutes épuisées.

ARTICLE 14 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 14.01 Les dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent à toutes les personnes salariées.
- 14.02 Le dossier concernant la maladie est soumis au médecin de l'employeur qui, après examen et enquête, décide si la maladie constatée résulte des faits contenus dans le dossier.
- 14.03 Dans ce cas, la personne salariée a le droit de se faire représenter par son médecin. Si ce médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent au conseil et au syndicat la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale.
- 14.04 Dans tous les cas, l'employeur a le droit de faire examiner la personne salariée aussi souvent qu'elle le désire, par le médecin de l'employeur.

ARTICLE 15 - JOURS DE MALADIE

15.01 Il est accordé à chacune des personnes salariées régies par la présente convention collective un crédit de sept (7) jours de congé-maladie par année.

15.02 Tels congés-maladie s'appliquent seulement dans le cas d'absence pour maladie. La personne salariée qui aura été absente pour maladie sera remboursée pour les journées de travail effectivement perdues, jusqu'à concurrence de la limite de son crédit de sept (7) jours par année, conditionnellement, à un certificat médical dûment signé par un médecin, attestant que la personne salariée a effectivement été malade, si l'employeur le demande.

Ces jours de congé-maladie ne sont ni monnayables ni cumulatifs.

ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Toute personne salariée peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours;
- b) À l'occasion du mariage d'un enfant : un (1) jour;
- c) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours;
- d) À l'occasion du décès d'un enfant, du conjoint ou de la conjointe : cinq (5) jours;
- e) À l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours;
- f) À l'occasion du décès d'une belle-mère, d'un beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce : deux (2) jours.

Toutefois, un maximum de cinq (5) autres jours ouvrables consécutifs additionnels, non payés, sont accordés à la personne salariée régulière qui en fait la demande écrite.

16.02 Dans tous les cas, la personne salariée prévient l'employeur, complète le formulaire d'autorisation de congé et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

16.03 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres, la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel.

Si l'événement est à plus de cinq cents (500) kilomètres, la personne salariée a droit à deux (2) jours additionnels.

16.04 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé en vertu de la présente convention collective. Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

Cependant, une personne salariée qui utilise l'un des congés sociaux prévus à l'article 16.01 d), e) ou f) durant sa semaine de vacances, peut reprendre le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de congés sociaux qu'elle a utilisé.

16.05 Lors d'un décès, si des délais surviennent entre la date du décès et le jour où la personne salariée participe à l'événement, ces jours comptent de la date à laquelle la personne salariée participe audit événement.

Les jours peuvent être modulés après entente entre la personne salariée et l'employeur et ils sont payés seulement s'ils tombent les jours ouvrables.

- 16.06** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations familiales. Si la personne salariée justifie de trois (3) mois de service continu, les deux (2) premières journées sont rémunérées et les huit (8) journées supplémentaires prises sont sans traitement.

Ces obligations familiales sont reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant. Ce congé peut être fractionné en journée. La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

16.07 Congé de maternité, de paternité, parental et familial

Toute personne salariée régie par les dispositions de la présente convention collective bénéficie, en cas de maternité ou de paternité, des dispositions du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), de même que des dispositions de *la Loi sur les normes du travail* du gouvernement du Québec (article 80 et suivants) s'appliquant.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement dont elle bénéficie en vertu d'une Loi, avant la date prévue, doit donner un préavis écrit au moins trois (3) semaines avant son retour.

À son retour en fonction, la personne salariée qui s'est prévalué d'un congé en vertu du présent article, reprend la fonction qu'elle détenait au moment de son départ, conserve et cumule ses droits d'ancienneté ainsi que tous les droits et privilèges qu'elle détenait au moment de son départ.

Pour maintenir en vigueur sa participation au régime d'assurance collective et au REER de la Ville de Témiscaming, la personne salariée doit verser sa quote-part habituelle à ces régimes.

Sous réserve du paiement régulier par la personne salariée des cotisations exigibles relativement à ces régimes, l'employeur assume sa part habituelle.

16.08 Congé de compassion (en complément de la *Loi sur les normes du Travail* du Québec)

Les prestations de compassion de l'assurance-emploi sont versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille (se référer à l'assurance-emploi (a.-e.), section prestations de compassion pour la définition d'un membre de la famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines (6 mois). Les personnes admissibles peuvent alors recevoir des prestations de compassion pendant au plus six (6) semaines.

La personne salariée doit se prévaloir des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* du gouvernement du Canada de même que de toute autre loi applicable du gouvernement du Québec, s'il veut bénéficier de ce congé.

ARTICLE 17 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 17.01 L'employeur s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité des personnes salariées.
- 17.02 L'employeur et ses personnes salariées s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.
- 17.03 a) L'employeur s'engage à fournir au besoin, à toutes les personnes salariées, des vêtements et des équipements appropriés rendus nécessaires par la nature de certains travaux. Ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur qui en assure l'entretien.
- b) L'employeur fournit aux personnes salariées journalières requises de porter des bottes de sécurité aux fins de leur travail, un montant maximum jusqu'à concurrence de 450 \$ pour l'achat de ces bottes de sécurité; une paire en été et une paire en hiver. Tel montant représente un maximum annuel et ne sera déboursé par l'employeur que sur preuve que les bottes doivent être changées et sur présentation de la facture appropriée.
- 17.04 L'employeur et les personnes salariées s'engagent mutuellement à se rencontrer au minimum quatre (4) fois par année, pour discuter des différents problèmes de sécurité. Il est entendu que les parties pourront se rencontrer également sur demande pour des problèmes particuliers relativement à la sécurité. Les parties s'engagent de plus à faire un suivi des diverses discussions et/ou des diverses décisions prises au moment de ces réunions.
- 17.05 L'employeur convient d'assister une personne salariée blessée à remplir le rapport d'accident et la formule de réclamation à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, dont copie-lui est remise, ainsi que toutes les formules requises par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*.
- 17.06 L'employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins dans tous ses véhicules.

ARTICLE 18 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 18.01** L'employeur 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 régime qui serait identique ou supérieur.
- 18.02** 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.
L'employeur s'engage à contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) au paiement des primes exigibles en vertu du régime d'assurance.
- 18.03** Il est convenu que l'employeur remet au syndicat une copie du contrat d'assurance collective.
- 18.04** Advenant le cas où les primes payées par l'employeur, en vertu de l'article 18.02, 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 régime d'assurance collective.
- 18.05 Documents médicaux**
- a) La personne salariée est remboursée à 100 % de tous les frais occasionnés par une demande d'attestation médicale de la part de l'assureur.
 - b) L'employeur remboursera un maximum de 25 \$ par certificat médical pour un maximum de six (6) documents médicaux par année par personne salariée.

ARTICLE 19 - RÉGIME DE RETRAITE

- 19.01 L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité de la fédération des travailleurs du Québec (FTQ).
- 19.02 À cette fin, l'employeur convient de verser mensuellement au compte REER du Fonds de solidarité FTQ pour et au nom de chacune de ses personnes salariées, le montant d'argent suivant :
- 5 % de son salaire régulier.
- 19.03 De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque personne salariée qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds de solidarité FTQ, le montant indiqué par la personne salariée pour une durée fixe ou jusqu'à avis contraire.
- 19.04 Une personne salariée peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds de solidarité FTQ 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 de solidarité FTQ.
- 19.05 L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds de solidarité FTQ; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds de solidarité FTQ tous les mois les sommes ainsi déduites en vertu des articles 19.02 et 19.03.
- Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds de solidarité FTQ, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacune.
- 19.06 L'employeur s'engage à fournir au Fonds de solidarité FTQ, lors de la première contribution versée en vertu de l'article 19.02 au nom d'une personne salariée, un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et la date de naissance de cette personne salariée.
- 19.07 Lors de son départ à la retraite, si la personne salariée a cumulé un minimum de vingt-cinq (25) années de services continus, cette personne salariée reçoit une prime équivalente à 100 \$ par année de service.

ARTICLE 20 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 20.01** Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne procéder à aucune mise à pied par la suite d'accord de certains travaux à des sous-traitants.
- 20.02** Pendant la durée de la présente convention collective, aucune personne salariée régulière ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté ne peut être mise à pied ou subir de diminution de salaire par la suite de changements administratifs ou technologiques.

ARTICLE 21 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 21.01 Juré**
La personne salariée appelée à agir comme juré dans le district judiciaire de Témiscamingue dans une cause reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.
- 21.02 Perte du permis de conduire**
La personne salariée qui se voit retirer son permis de conduire pour une première fois pour une durée maximale de douze (12) mois dans une période de trois (3) ans obtient un congé sans solde durant la période requise pour obtenir son permis de conduire. Pendant ce congé, la personne salariée cesse de cumuler de l'ancienneté et perd tous les avantages sociaux auxquels elle a normalement droit.
- 21.03 Utilisation du véhicule personnel**
Toute personne salariée qui utilise son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions à la demande de l'employeur reçoit une indemnité de 0,61 \$ pour les premiers 5000 kilomètres parcourus. L'indemnité passe à 0.55 \$ pour les kilomètres suivants.

Advenant une révision par l'employeur du taux versé en vertu de sa politique concernant les indemnités de kilométrage remboursables aux employés municipaux, le nouveau taux s'appliquera à compter de sa mise en vigueur.

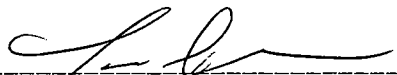
ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 22.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.
- 22.02 La dénonciation de la convention collective doit se faire par écrit par l'une ou l'autre des parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de l'amender.
- 22.03 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.
- 22.04 Toutes les personnes salariées visées par la présente bénéficient d'une rétroactivité sur toutes les clauses à incidence monétaire telle que : salaires, primes, vacances, congés, heures supplémentaires, régime de retraite, et autre, et est rétroactive au 1^{er} janvier 2022.


EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées ont signé à Témiscaming, ce 20^e jour du mois de décembre 2022.

Ville de Témiscamingue


Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 1910



Pierre Gingras,
Maire



Julia Wabie Coleman,
Présidente



Patrick Tanguay Dumas,
Directeur général



Geneviève Carrier
Conseillère syndicale SCFP

ANNEXES

ANNEXE A - SALAIRES

CLASSIFICATIONS	2022	2023	2024	2025	2026
	2 \$	3 %	3 %	2 %	2 %
Chef d'équipe ³	32,11 \$	33,07 \$	34,07 \$	34,75 \$	35,44 \$
Opérateur principal du traitement des eaux ⁴	32,11 \$	33,07 \$	34,07 \$	34,75 \$	35,44 \$
Personne d'utilité	29,19 \$	30,07 \$	30,97 \$	31,59 \$	32,22 \$
Opérateur du traitement des eaux	29,19 \$	30,07 \$	30,97 \$	31,59 \$	32,22 \$
Journalier	28,61 \$	29,47 \$	30,35 \$	30,96 \$	31,58 \$

1. Après cinq (5) mois, le journalier se verra automatiquement reclassifié « personne d'utilité », sauf pour les personnes salariées mentionnées aux articles 4.03 « personne salariée temporaire de remplacement » et 4.04 « personne salariée occasionnelle ».
2. Lorsqu'il y aura des tâches impliquant la machinerie lourde qui requiert une classe 3, l'assignation se fera en respectant l'ancienneté de travail cumulée à l'ancienneté de l'obtention du permis de conduire requis pour la conduite de la machinerie lourde, cette dernière ne peut être plus élevée que le nombre d'années d'ancienneté de travail pour l'employeur.
3. **Chef d'équipe** : Personne salariée mandatée au besoin par la direction de l'employeur pour une période donnée à la discrétion de l'employeur, tout en travaillant lui-même, voit à la formation et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées. Le poste de chef d'équipe est pourvu à même les personnes salariées en place et au choix de l'employeur. En tout temps, l'employeur peut mettre fin à ce poste de façon temporaire ou permanente et réintégrer la personne salariée à son poste initial sans aucune compensation. La personne salariée mandatée à titre de chef d'équipe se voit recevoir la compensation de salaire prévue à la présente convention collective pour la durée de son assignation, à savoir 10 % de plus que le salaire prévu pour la « personne d'utilité ».
4. **Opérateur principal du traitement des eaux** : Personne salariée qui, sous la direction de l'employeur, voit au maintien et au suivi de la qualité de l'eau potable, notamment l'opération et l'entretien de la nouvelle usine ainsi que des différentes stations d'eaux usées.

Le poste d'opérateur principal de traitement des eaux devient un poste permanent après cinq (5) mois. Il reçoit la même compensation prévue pour le

chef d'équipe, à savoir 10 % de plus que le salaire prévu pour la « personne d'utilité ».

5. **Opérateur du traitement des eaux** : Personne salariée qui, sous l'autorité de l'opérateur principal du traitement des eaux, l'assiste et le remplace de façon temporaire (vacances, maladie, etc.) dans les fonctions de maintien et de suivi de la qualité de l'eau potable, notamment l'opération et l'entretien de la nouvelle usine ainsi que des différentes stations d'eaux usées.

Le poste d'opérateur du traitement des eaux peut être pourvu à même les personnes salariées en place et au choix de l'employeur ou est une personne salariée temporaire qui possède une formation P5A complétée ou l'équivalent ou est en voie de l'obtenir.

La personne salariée est assujettie aux mêmes conditions que les personnes salariées temporaires de remplacement, article 4.03 pour ce qui est des avantages auxquels elle a droit, à moins que la personne salariée qui occupe cette fonction ne soit déjà à l'emploi comme personne salariée régulière.

ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ ET CLASSIFICATION

En date du 1^{er} janvier 2022

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ AA/MM/JJ	CLASSIFICATION
	2006-11-26	Personne salariée affectée exclusivement au déneigement
	2010-08-02	Opérateur principal traitement des eaux
	2016-12-14	Personne d'utilité/Chef d'équipe
	2018-08-20	Personne d'utilité
	2018-11-12	Personne salariée affectée exclusivement au déneigement
	2018-11-19	Personne d'utilité
	2019-04-23	Personne d'utilité
	2021-04-19	Personne d'utilité
	2021-10-18	Personne d'utilité

ANNEXE C - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné (e) _____ demeurant
au _____ autorise la
Ville de Témiscaming à prélever sur mon salaire mensuel un montant égal à la cotisation
syndicale courante de la section locale 1910 du syndicat canadien de la fonction publique
qui est légalement reconnue pour me représenter aux fins de négociation collective de
travail avec la Ville.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes
au Secrétaire-trésorier (ère) du syndicat.

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

La présente autorisation ne peut être révoquée ou annulée 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 ___^e jour de _____ 20__.

Personne salariée :

Adresse :

Témoin :

ANNEXE D - PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES EXCLUSIVEMENT AU DÉNEIGEMENT

- Statut :** Personne salariée temporaire.
- Tâches :** Celles reliées au déneigement et à l'entretien des rues selon la description de tâches élaborée à cet effet. Ceux-ci devront effectuer la maintenance préventive des véhicules et des équipements à même leurs heures régulières de travail.
- Durée :** Mi-novembre à la mi-avril. Par ailleurs, si la période d'embauche devait dépasser cinq (5) mois, la personne salariée temporaire ne deviendra pas automatiquement une « personne d'utilité », par conséquent, ne devient pas une personne salariée permanente.
- Horaire :** L'horaire est flexible et réparti sur sept (7) jours par semaine.
- Heures supplémentaires :** Après dix (10) heures de travail par jour ou quarante (40) heures de travail par semaine, la personne salariée est rémunérée au taux régulier, majoré de 50 %.
- Disponibilité :** En tout temps durant toute la durée de l'embauche. Si la personne salariée a complété 1 500 heures affectées exclusivement au déneigement, l'employeur la rappelle en priorité pour l'année suivante.
- Salaire :** Même taux que pour un journalier.

La personne salariée est assujettie aux mêmes conditions que les personnes salariées temporaires pour ce qui est des avantages auxquels elle a droit.

La prise de vacances par les personnes salariées temporaires est faite à l'extérieur de leur période d'embauche pour la ville de Témiscaming. Pour cette raison, l'indemnité de vacances est remise aux personnes salariées temporaires à chaque période de paie et est donc ainsi ajoutée à sa paie régulière.

Par contre, les personnes salariées temporaires pourraient prendre leurs vacances à l'intérieur de leur période d'embauche, mais à leurs frais si l'employeur juge qu'il n'y a pas d'inconvénient et qu'il y ait un remplaçant qualifié pour le déneigement.

2023 JAN 9 AM 10:18:48