

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-2019-8805

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-0720

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE SEPT-ÎLES 546, RUE DE QUEN SEPT-ÎLES QC G4R 2R4  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  VILLE DE SEPT-ÎLES 544, AVENUE DE QUEN, SEPT-ÎLES QC G4R 2R4		
Date signature : 2019-12-03 Date dépôt : 2019-12-19	Nombre de salariés visés : 102	Date début : 2018-10-01 Date d'expiration : 2026-09-30

Remarque :

Sylvain Auclair  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757      2019-12-20  
Téléphone                      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 : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 644-5757  
Télécopieur : (418) 528-0559

---

**CONVENTION COLLECTIVE**

entre



et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2589**



**Du 1<sup>er</sup> octobre 2018 au 30 septembre 2026**

---

## Table des matières (par sujet)

### A

Absences syndicales (article 5) .....	8
Accident de travail (article 22.08) .....	37
Affaires syndicales officielles (article 5) .....	8
Affaires syndicales officielles (définition) (article 4.19) .....	6
Affectation temporaire (article 11.09) .....	18
Affichage (article 8) .....	11
Affichage (définition) (article 4.28) .....	7
Affichage (procédure) (article 11) .....	15
Allocation automobile (article 31) .....	45
Allocation de repas (article 17.07) .....	28
Allocation de retraite (article 24.04) .....	40
Ancienneté (accumulation) (article 10.04) .....	13
Ancienneté (article 10) .....	13
Ancienneté (définition) (article 4.14) .....	5
Ancienneté (départementale) (article 10.07) .....	15
Ancienneté (liste) (annexe G) .....	66
Ancienneté (maintien) (article 10.05) .....	14
Ancienneté (perte) (article 10.06) .....	14
Apprentissage (article 12) .....	18
Arbitrage (article 35) .....	49
Arbitrage (frais) (article 35.04) .....	50
Assurance-groupe (article 23) .....	39
Avancement des échelons (article 27.05) .....	43
Avis disciplinaire (article 33.05) .....	47

### B

But de la convention (article 1) .....	1
--	---

### C

Certificat médical (article 22.12) .....	37
Changements technologiques (article 14) .....	21
Classification des fonctions (annexe A-1) .....	53
Comité de grief (définition) (article 4.17) .....	6
Comité de santé et sécurité (article 30.02) .....	44
Conducteurs de véhicules lourds (obligations) (article 16.08) .....	24
Congé à traitement différé (annexe O) .....	84
Congé de maternité, paternité, parental ou adoption (article 21.02) .....	34
Congé flottant (définition) (article 4.29) .....	7
Congé maladie (courte durée) (article 22.03) .....	35
Congé maladie (longue durée) (article 22.06) .....	36
Congé sans traitement (article 28) .....	43
Congé sans traitement (élection) (article 20.03) .....	34
Congédiement (article 33.06) .....	47
Congés fériés et payés (article 19) .....	32
Congés parentaux (article 21) .....	34

Congés spéciaux (article 20).....	33
Conjoint (définition) (article 4.27).....	7
Conseiller syndical (définition) (article 4.22).....	6
Construction (équipe) (annexe E).....	60
Contestation - certificat médical (article 22.13).....	38
Contrat (travaux sous-) (article 15).....	22
Convention (durée) (article 39).....	51

## D

Définition des termes (article 4).....	2
Département (définition) (article 4.30).....	7
Déplacement temporaire (article 26).....	42
Description des fonctions (annexe F).....	63
Dossier personnel (consultation) (article 33.12).....	48
Durée de la convention (article 39).....	51

## E

Emploi temporaire de réadaptation (article 22.10).....	37
Entraînement (article 12).....	18
Équipement lourd (flotte) (annexe I).....	72
Équipements de protection individuels (EPI) (article 30.04).....	45
Étudiant - salarié saisonnier (définition) (article 4.08).....	4
Étudiant - salarié saisonnier (entente) (annexe K).....	73
Évaluation des emplois (annexe F).....	63
Évènement spéciaux (temps supplémentaire) (article 17.05).....	28
Examen médical spécial (article 22.11).....	37

## F

Flotte d'équipement lourd (annexe I).....	72
Fonction - Poste (définition) (article 4.15).....	6
Fonctions (description) (annexe F).....	63
Fonds de pension (article 24).....	39
Fonds de solidarité (annexe H).....	71
Formation (article 12.04).....	19
Frais d'arbitrage (article 35.04).....	50

## G

Grève et lock-out (article 6).....	11
Grief (définition) (article 4.21).....	6
Grief (procédure) (article 34).....	48

## H

Harcèlement (article 30.06) .....	45
Harcèlement (définition) (article 4.31) .....	7
Heures de travail (article 16) .....	23
Heures de travail (changements) (article 16.04).....	23
Heures de travail (échange) (article 16.07) .....	24
Horaire de travail - Quart de soir - Opérations de déneigement (entente) (annexe P) .....	90

## I

Indexation des salaires (annexe M).....	82
Invalidité (autres revenus) (article 22.09) .....	37
Invalidité + 26 semaines (article 22.07) .....	36

## J

Juré (devoir) (article 32) .....	45
----------------------------------	----

## L

Libération syndicale (½ jour sans traitement) (article 5.17) .....	11
Libération syndicale (banque) (article 5.07).....	9
Libération syndicale (délégués) (article 5.06) .....	9
Libération syndicale (négociation) (article 5.12) .....	10
Libération syndicale (représentant syndical) (article 5.16) .....	10
Libération syndicale (sans traitement) (article 5.18) .....	11
Loi 430 (article 16.08).....	24

## M

Mandat des parties (article 3).....	2
Mesures disciplinaires (article 33) .....	46
Mise à pied (définition) (article 4.23) .....	6
Mutation (définition) (article 4.12) .....	5

## N

Nouveau poste (définition) (article 4.24).....	6
Nouvelles fonctions et modifications (article 9).....	12

## O

Outils (achat) (article 37.01) .....	50
Outils (remplacement) (article 37.03) .....	51

## P

Paie (article 27.02) .....	42
Participation aux affaires publiques (article 20.02) .....	34
Pause-repos (article 16.06) .....	24
Peinture de rues (annexe N) .....	83
Perfectionnement (article 12) .....	18
Période estivale (définition) (article 4.20) .....	6
Poste vacant (définition) (article 4.25) .....	7
Poste vacant ou nouveau (affichage) - Nomination (article 11.01) .....	15
Poursuite contre les salariés (article 36).....	50
Prestation versée par la Ville (validité) (article 22.13) .....	38
Prestation versée par un assureur (validité) (article 22.14) .....	39
Prime - Chef de groupe (article 25.02) .....	40
Prime - Déneigement des trottoirs (article 25.05) .....	41
Prime - Équipe de construction (annexe E) .....	60
Prime - Peinture de rues (article 25.06).....	41
Prime - Quart de travail (article 25.01) .....	40
Prime - Remplacement de contremaître (article 25.04) .....	41
Prime - Samedi et dimanche (article 25.01) .....	40
Prime - Support au gestionnaire (article 25.03) .....	40
Primes - Équipe de construction (article 25.07) .....	41
Primes - Peinture de rues (annexe N) .....	83
Procédure de consultation (article 7).....	11
Procédure de grief (article 34) .....	48
Promotion (définition) (article 4.11) .....	5

## Q

Quart de soir - Horaire de travail – Opérations de déneigement (entente) (annexe P) .....	90
---	----

## R

Rappel au travail (article 17.04).....	28
Reconnaissance et juridiction (article 2).....	1
Recyclage (article 12).....	18
Réduction et rappel de personnel (moins de 3 ans) (article 13.09) .....	21
Régime complémentaire de retraite (article 24).....	39
Régime complémentaire de retraite (entente de modification du règlement) (annexe L) ..	75
Régime de continuation de salaire (article 22) .....	35
Repas (allocation de) (article 17.07).....	28
Représentant syndical (définition) (article 4.18) .....	6
Retraite (allocation de) (article 24.04) .....	40
Rétroactivité (salaire) (article 39.01).....	51
Rétrogradation (définition) (article 4.13) .....	5

## S

Salaires (article 27) .....	42
Salaires (échelle) (annexe A-2) .....	54
Salaires (indexation) (annexe M) .....	82
Salaires (rétroactivité) (article 39.01) .....	51
Salarié à l'essai (définition) (article 4.04) .....	2
Salarié à temps partiel (définition) (article 4.09) .....	4
Salarié diminué physiquement (article 29) .....	44
Salarié régulier (définition) (article 4.05) .....	3
Salarié remplaçant (définition) (article 4.06) .....	3
Salarié saisonnier - Étudiant (entente) (annexe K) .....	73
Salarié surnuméraire (définition) (article 4.07) .....	4
Santé et sécurité au travail (article 30) .....	44
Sécurité d'emploi (3 ans et plus) (article 13) .....	19
Sécurité d'emploi (moins de 3 ans) (article 13.09) .....	21
Sous-contrat (travaux) (article 15) .....	22
Stagiaire (définition) (article 4.32) .....	8
Supérieur immédiat (définition) (article 4.10) .....	5
Suspension (article 33.06) .....	47

## T

Témoin (devoir) (article 32) .....	45
Temps supplémentaire (article 17) .....	25
Temps supplémentaire (conversion et récupération) (article 17.08) .....	29
Temps supplémentaire (événements spéciaux) (article 17.05) .....	28
Temps supplémentaire (rémunération) (article 17.02) .....	25
Temps supplémentaire (répartition) (article 17.03) .....	26
Temps supplémentaire (salarié en vacances) (article 17.03 e) .....	28
Traitement différé (congé) (annexe O) .....	84
Transporteurs exploitants (obligations) (article 16.08) .....	24
Travaux - Équipe de construction (annexe E) .....	60
Travaux sous-contrat (article 15) .....	22

## V

Vacances - Heures (tableau) (annexe B) .....	57
Vacances (accumulation) (article 18.01) .....	30
Vacances (article 18) .....	30
Vacances (calcul) (article 18.12) .....	32
Vacances (compensation - 50 \$) (article 18.11) .....	32
Vacances (prise) (article 18.03) .....	30
Validité de la convention (article 38) .....	51

## Table des matières (par article)

Article 1 But de la convention .....	1
Article 2 Reconnaissance et juridiction .....	1
Article 3 Mandat des parties .....	2
Article 4 Définition des termes .....	2
Article 5 Sécurité syndicale et affaires syndicales officielles .....	8
Article 6 Grève et lock-out .....	11
Article 7 Procédure de consultation .....	11
Article 8 Affichage .....	11
Article 9 Nouvelles fonctions et modifications .....	12
Article 10 Ancienneté .....	13
Article 11 Poste vacant ou nouveau .....	15
Article 12 Perfectionnement/Recyclage/Apprentissage/Entraînement .....	18
Article 13 Sécurité d'emploi (3 ans et plus) .....	19
Article 14 Changements technologiques .....	21
Article 15 Travaux sous-contrat .....	22
Article 16 Heures de travail .....	23
Article 17 Temps supplémentaire .....	25
Article 18 Vacances .....	30
Article 19 Congés fériés et payés .....	32
Article 20 Congés spéciaux .....	33
Article 21 Congés parentaux .....	34
Article 22 Régime de continuation de salaire .....	35
Article 23 Régime d'assurance-groupe .....	39
Article 24 Régime complémentaire de retraite .....	39
Article 25 Primes .....	40
Article 26 Déplacement temporaire .....	42
Article 27 Salaires .....	42
Article 28 Congé sans traitement .....	43
Article 29 Salarié diminué physiquement .....	44
Article 30 Santé et sécurité au travail .....	44
Article 31 Allocation automobile .....	45
Article 32 Devoir de juré et/ou témoin .....	45
Article 33 Mesures disciplinaires .....	46
Article 34 Procédure de grief .....	48

Article 35 Arbitrage .....	49
Article 36 Poursuite contre les salariés .....	50
Article 37 Outils .....	50
Article 38 Validité.....	51
Article 39 Durée de la convention.....	51
Annexe A-1 Classification des fonctions.....	53
Annexe A-2 Échelle des salaires.....	54
Annexe B Heures de vacances .....	57
Annexe C Abrogé.....	58
Annexe D Abrogé.....	59
Annexe E Dispositions concernant le fonctionnement de l'équipe de construction et/ou les travaux régis par la CCQ .....	60
Annexe F Évaluation des emplois .....	63
Annexe G Liste d'ancienneté – 1 <sup>er</sup> octobre 2018.....	66
Annexe H ENTENTE « DÉDUCTIONS FONDS DE SOLIDARITÉ ».....	71
Annexe I Entente concernant la flotte d'équipements lourds.....	72
Annexe K Lettre d'entente - Salariés saisonniers.....	73
Annexe L Lettre d'entente modifiant le règlement sur le régime complémentaire de retraite des salariés cols bleus de la Ville de Sept-Îles.....	75
Annexe M Indexation des salaires.....	81
Annexe N Lettre d'entente - Peinture de rues .....	83
Annexe O Régime de congé à traitement différé.....	84
Annexe P Lettre d'entente - Horaire de travail – Quart de soir .....	90

## **Article 1 But de la convention**

### **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, de maintenir des conditions de travail équitables pour tous les salariés et de favoriser le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses salariés.

### **1.02**

L'Employeur, par ses représentants autorisés, s'engage à respecter les dispositions de cette convention. Le Syndicat contracte la même obligation pour lui et pour ses membres.

## **Article 2 Reconnaissance et juridiction**

### **2.01**

L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent négociateur de tous les employés municipaux couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'œuvre en date du 24 juillet 2003 et qui se lit comme suit :

« En conséquence et pour ces motifs, le soussigné accrédite le requérant de seconde part soit »:

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589 pour représenter :

« Tous les employés(es) cols bleus, salariés(es) au sens du Code du travail ».

de la VILLE DE SEPT-ÎLES  
546, avenue De Quen  
Sept-Îles (Québec) G4R 2R4

### **2.02**

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et selon les dispositions de la présente convention.

### **2.03**

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

## 2.04

Les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas en tout ou en partie les emplois régis par la présente convention, sauf dans les cas d'entraînement, d'urgente nécessité ou de force majeure.

## **Article 3 Mandat des parties**

### 3.01

L'Employeur, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés et le Syndicat, par l'entremise de ses représentants dûment nommés ou élus, conviennent qu'ils ont respectivement été autorisés à signer cette convention et que cette dernière liera lesdites parties conformément aux dispositions du Code du travail.

## **Article 4 Définition des termes**

Aux fins de la présente convention, les mots et expressions suivants signifient :

### **4.01 Employeur - Ville**

Désigne la Ville de Sept-Îles.

### **4.02 Syndicat**

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589.

### **4.03 Salarié**

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

### **4.04 Salarié à l'essai**

Désigne tout salarié nouvellement embauché pour devenir salarié régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai de cent vingt (120) jours de calendrier. Si au cours de la période d'essai, le salarié est absent pour maladie, accident de travail ou congé sans solde, la période d'essai est prolongée pour une période équivalente à une telle absence.

Le salarié à l'essai a droit à tous les avantages de la présente convention collective, à l'exception des dispositions de l'article 11 (Poste vacant ou nouveau) et de la procédure de grief en cas de congédiement.

Nonobstant ce qui précède au paragraphe précédent, le salarié en période d'essai a priorité pour postuler sur un poste vacant ou nouvellement créé, avant tout engagement de candidat provenant de l'extérieur de l'unité de négociation.

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai en raison de manque de travail, ce salarié, pour terminer sa période d'essai, ne fait que compléter les jours de calendrier qui manquaient, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

#### **4.05 Salarié régulier**

Désigne tout salarié embauché en vertu des dispositions prévues à l'article 4.04 et qui a complété la période d'essai prévue audit article.

#### **4.06 Salarié remplaçant**

Désigne tout salarié embauché pour remplacer des salariés réguliers en vacances ou en congé ou pour toutes autres absences prévues à la convention collective. Avant d'embaucher des salariés remplaçants pour combler les absences prévues au présent article, l'Employeur devra d'abord offrir lesdits postes aux salariés réguliers.

Pour toute absence d'un salarié régulier (préposé entretien-arénas) prévue à la convention collective, son remplacement s'effectuera en offrant le poste aux autres salariés (préposé entretien régulier des arénas) par ordre d'ancienneté décroissant. Il est entendu que le seul objectif visé est d'améliorer l'horaire de travail des autres salariés réguliers de façon à ce qu'ils puissent changer leurs horaires de travail mais à la condition expresse de ne pas encourir de temps supplémentaire à l'Employeur, tout en ne dérogeant pas aux autres dispositions de la convention collective.

Si après l'application du paragraphe précédent, aucun salarié régulier n'est affecté, le remplacement est offert au salarié remplaçant tel que prévu au premier paragraphe du présent article.

Le salarié remplaçant n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au salaire de la classification concernée, aux horaires de travail et au temps supplémentaire conformément à l'article 17, aux primes, à la cotisation syndicale, à la liste de rappel des salariés non réguliers (laquelle est remise au syndicat deux fois par année, soit en janvier et en juillet) et à la procédure de grief seulement sur les bénéfiques énumérés au présent paragraphe.

Pour tenir lieu de fête chômée et payée et de vacances, l'Employeur accorde à chaque salarié remplaçant, l'équivalent de 10 % (6,5 % de vacances et 3,5 % de congés fériés) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies. Par conséquent, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la fête nationale.

#### **4.07 Salarié surnuméraire**

Désigne tout salarié embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail, pour une période ne dépassant pas six (6) mois de calendrier à l'intérieur d'une même année sur un même poste.

Toutefois, si un même poste occupé par un même salarié devait dépasser la période de six (6) mois de calendrier, ledit poste deviendra permanent et l'Employeur devra l'afficher, à l'exception des employés surnuméraires embauchés spécifiquement sur l'équipe de construction, lesquels pourront être engagés pour une période ne dépassant pas six (6) mois.

Le salarié surnuméraire n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au salaire de la classification concernée, aux horaires de travail, à la rémunération du temps supplémentaire conformément à l'article 17, aux primes, à la cotisation syndicale, à la liste de rappel des salariés non réguliers (laquelle est remise au syndicat deux fois par année, soit en janvier et en juillet) et à la procédure de grief seulement sur les bénéfiques énumérés au présent paragraphe.

Pour tenir lieu de fête chômée et payée et de vacances, l'Employeur accorde à chaque salarié surnuméraire, l'équivalent de 10 % (6,5 % de vacances et 3,5 % de congés fériés) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies. Par conséquent, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la fête nationale.

#### **4.08 Étudiant - Salarié saisonnier**

Les dispositions relatives à l'embauche des étudiants sont prévues à l'annexe « K » de la convention collective. En plus des dispositions prévues à l'annexe « K », pour tenir lieu de fête chômée et payée et de vacances, l'Employeur accorde à chaque étudiant - salarié saisonnier, l'équivalent de 10 % (6,5 % de vacances et 3,5 % de congés fériés) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies. Par conséquent, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la Fête nationale.

#### **4.09 Salarié à temps partiel**

Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur ou égal à vingt (20) heures par semaine. Les salariés à temps partiel sont engagés exclusivement au Service municipal des loisirs et de la culture, notamment à l'entretien de piscine, centres communautaires, arénas et patinoires extérieures.

Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement entre vingt (20) et vingt-deux (22) heures conserve son statut de salarié à temps partiel.

Le salarié à temps partiel n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait au salaire à savoir le taux minimum de la classification concernée, à la cotisation syndicale et à la liste de rappel des salariés non réguliers (laquelle est remise au syndicat deux fois par année, soit en janvier et en juillet).

L'embauche de salariés à temps partiel n'aura pas pour conséquence de réduire le nombre de salariés réguliers ou de causer des déplacements dans l'unité de négociation, ni d'enlever aux salariés réguliers leur chance d'avancement. Toutefois, l'Employeur devra faire en sorte de créer des postes permanents dans tous les cas où il y a des salariés à temps partiel qui font, sur une base annuelle, un total cumulatif et consécutif de quarante (40) heures par semaine, en tenant compte que les congés hebdomadaires doivent être intégrés dans l'horaire de travail de quarante (40) heures aux fins de calcul.

L'Employeur fournit au Syndicat, au début de chaque année, la prévision des assignations et des heures de travail des salariés à temps partiel. Cette prévision est considérée comme faisant partie intégrante de la convention collective.

Pour tenir lieu de fête chômée et payée et de vacances, l'Employeur accorde à chaque salarié à temps partiel, l'équivalent de 10 % (6,5 % de vacances et 3,5 % de congés fériés) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies. Par conséquent, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la fête nationale.

#### **4.10 Supérieur immédiat**

Le cadre de qui relève directement le salarié.

#### **4.11 Promotion**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre, dont le taux de salaire est supérieur.

#### **4.12 Mutation**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux de salaire est identique.

#### **4.13 Rétrogradation**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre, dont le taux de salaire est inférieur.

#### **4.14**

#### **Ancienneté générale**

Désigne la durée de service continu à la Ville de Sept-Îles depuis la dernière date d'embauche du salarié régulier. L'ancienneté s'exprime en année, en mois et en jour de calendrier.

#### **Ancienneté départementale**

Désigne la durée de service continu du salarié régulier à l'intérieur de son département.

#### **4.15 Fonction - Poste**

Désigne l'ensemble des tâches, obligations et responsabilités confiées à un salarié par l'Employeur.

L'ensemble des fonctions sont identifiées à l'annexe "A" de la présente convention.

#### **4.16 Période**

Espace de temps qui s'est écoulé entre l'heure de départ et l'heure d'arrêt du travail, incluant la période allouée pour le repas.

#### **4.17 Comité de grief**

Les personnes désignées par les membres du Syndicat pour les représenter aux fins de l'application des articles 34 et 35 de la présente convention.

#### **4.18 Délégué, représentant syndical, officier syndical**

Désigne un salarié syndiqué, couvert par le certificat d'accréditation, nommé par ses collègues pour les représenter.

#### **4.19 Affaires syndicales officielles**

Un congrès, une réunion, une assemblée, un colloque, une session d'information, un cours ou toute autre activité similaire organisée par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

#### **4.20 Période estivale**

Période s'étendant du premier lundi de juin au deuxième lundi d'octobre. Les heures de travail pour cette période sont définies pour certains salariés à la clause traitant des heures de travail.

#### **4.21 Grief**

Désigne tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

#### **4.22 Conseiller syndical**

Personne nommée par le Syndicat et n'étant pas un salarié de l'Employeur.

#### **4.23 Mise à pied**

Une perte d'emploi due à un manque de travail.

#### **4.24 Nouveau poste**

Poste créé et dont le titulaire n'a pas été nommé.

#### **4.25 Poste vacant**

Poste qui devient vacant à la suite du départ du titulaire.

#### **4.26 Genre**

Dans la convention, partout où le texte réfère à un salarié au masculin, il réfère aussi à une salariée au féminin.

#### **4.27 Conjoint**

La définition de conjoint, aux fins d'application de la convention collective, est celle reconnue par les normes du travail.

Cette définition ne s'applique pas à l'assurance-groupe et au régime complémentaire de retraite, il y a lieu de référer à la définition apparaissant aux documents en cause.

#### **4.28 Procédure d'affichage**

Désigne une procédure par laquelle l'Employeur offre à ses salariés réguliers et à l'essai, un poste qu'il désire combler, soit un poste vacant, un poste nouvellement créé ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

#### **4.29 Congé flottant**

Désigne une journée de congé qu'un salarié peut prendre après entente avec l'Employeur.

#### **4.30 Département**

Aux fins d'interprétation de la convention collective, le mot département signifie « bloc ».

#### **4.31 Harcèlement**

La définition de harcèlement, aux fins d'application de la convention collective, est celle reconnue par les normes du travail :

*« Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.*

*Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »*

Advenant une modification de cette définition dans la Loi sur les normes du travail, cette dernière s'appliquera.

#### **4.32 Stagiaire**

Désigne et comprend toute personne embauchée à seule fin de réaliser un stage d'études en milieu de travail.

L'Employeur doit aviser le Syndicat avant l'embauche de stagiaire lorsque celui-ci accomplit en tout ou en partie les fonctions remplies par les salariés réguliers régis par la présente convention collective. Une copie du plan de stage est fournie au Syndicat.

Le stagiaire est soumis aux conditions de l'Employeur et il ne sera pas utilisé pour remplacer un salarié régulier.

### **Article 5 Sécurité syndicale et affaires syndicales officielles**

#### **5.01**

Tout salarié doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, être membre du Syndicat dès la première journée de son emploi. L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu de cette clause de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aura exclu de l'unité de négociation.

#### **5.02**

Tout salarié devra signer une formule autorisant l'Employeur à retenir de son salaire un montant équivalent à la cotisation régulière du Syndicat.

#### **5.03**

Les retenues stipulées au paragraphe précédent sont payables au secrétaire-trésorier du Syndicat pas plus tard que le 20<sup>ième</sup> jour du mois suivant, telles retenues seront accompagnées d'une liste de prélèvements individuels effectués avec le nom de chaque salarié concerné.

#### **5.04**

Advenant tout changement dans le taux de la cotisation syndicale, le Syndicat en fera connaître la teneur à l'Employeur dans les plus brefs délais.

#### **5.05**

Un délégué sera indemnisé de toute perte de salaire pour absence motivée dans l'exercice de sa fonction pourvu qu'il en ait reçu préalablement l'autorisation de l'Employeur. Il pourra participer aux activités syndicales suivantes :

- a) prendre les dispositions nécessaires pour assurer la présentation régulière d'un grief;
- b) assister à une séance convoquée à la demande de l'Employeur;
- c) assister à un arbitrage de grief.

## **5.06**

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer quatre (4) délégués de département, un (1) délégué représentant un minimum de deux (2) départements. Tel délégué, pendant les heures de travail et après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, qui ne pourra refuser sans raison valable, pourra, sans perte de salaire, rencontrer le salarié concerné pour affaires syndicales relatives à la convention collective.

Le nom des délégués doit être remis au Service des ressources humaines, dans les deux (2) semaines qui suivent leur nomination. Tout changement de délégué doit être signalé dans les mêmes délais que ceux prévus précédemment.

## **5.07**

Lorsque les salariés sont délégués par le Syndicat pour affaires syndicales officielles, l'Employeur leur accordera un congé avec solde pour participer à ces activités, après obtention d'une demande de libération syndicale réalisée dans un délai raisonnable.

Le nombre maximum des heures payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'Employeur visé par l'accréditation est fixé à cent soixante (160) heures par année cumulatives d'année en année.

Il est convenu que pour une participation à un congrès syndical, la libération est accordée automatiquement à minimalement un membre de l'exécutif syndical.

## **5.08**

Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, l'Employeur s'engage à fournir, par l'intermédiaire de ses officiers responsables, tous les renseignements nécessaires à l'application de la présente convention collective.

## **5.09**

Tout salarié convoqué chez un représentant de l'Employeur pour un sujet relevant de la convention collective de travail, peut être accompagné par son délégué de département.

## **5.10**

L'Employeur s'engage à reconnaître les représentants et les délégués syndicaux et à coopérer avec eux.

## **5.11**

Les délégués du Syndicat pourront, dans l'exercice de leurs fonctions, agir sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de toute action prise par eux, de bonne foi, en conformité avec les clauses de cette convention.

### **5.12**

Cinq (5) représentants du Syndicat formeront le comité de négociation et l'Employeur s'engage à maintenir le salaire de quatre (4) de ses représentants lors de rencontres en vue du renouvellement de la convention collective de travail. Le cinquième membre sera rémunéré en utilisant les heures prévues à l'article 5.07.

### **5.13**

Tout officier du Syndicat mis à pied conserve tous ses droits de liberté d'action syndicale auprès des salariés et de l'Employeur pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de mise à pied.

### **5.14**

À la demande du Syndicat, l'Employeur libère sans traitement le salarié pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale au sein de son Syndicat ou de sa centrale.

Une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le salarié est libéré en vertu de l'article 28 de la présente convention collective.

Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

Au retour d'un salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-dessus prévues, l'Employeur reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé. Si son emploi n'existe plus, l'Employeur l'assignera à un autre emploi dont le taux ou l'échelle de salaire serait équivalent à celui de l'emploi qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.

### **5.15**

Les aviseurs extérieurs de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

### **5.16**

Après demande auprès de la direction des ressources humaines, laquelle ne peut refuser sans motif valable, le représentant syndical peut rencontrer sur les lieux de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

Après avoir avisé le Service des ressources humaines, l'Employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux représentants du Syndicat canadien de la fonction publique.

#### **5.17**

L'Employeur accorde une demi-journée (1/2) de congé sans traitement par semaine à un membre de l'exécutif du Syndicat pour s'occuper des affaires internes du Syndicat. L'utilisation du temps fait l'objet d'une entente entre les parties.

#### **5.18**

Si les absences prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur accorde, sans traitement, les libérations demandées, en autant que lesdites libérations n'ont pas pour effet de perturber les opérations du département concerné. Aucune demande ne peut être refusée par l'Employeur, sans motif valable.

### **Article 6 Grève et lock-out**

#### **6.01**

En conformité avec les stipulations du Code du travail du Québec, il n'y aura aucun "lock-out" par l'Employeur, aucune grève, arrêt de travail ou suspension de travail sous quelque désignation que ce soit, complet ou partiel, par les salariés ou le Syndicat, pendant la durée de la convention collective.

### **Article 7 Procédure de consultation**

#### **7.01**

Des rencontres régulières auront lieu entre l'Employeur et le Syndicat afin de discuter de tout sujet ayant pour objet l'amélioration des relations entre les parties et le règlement de toute mésentente touchant ou non la présente convention collective.

### **Article 8 Affichage**

#### **8.01**

L'Employeur autorise par les présentes, le Syndicat à afficher dans toutes les divisions et les sections où travaillent au moins deux (2) salariés visés par la présente et dans un endroit convenable indiqué par l'officier supérieur de l'Employeur, les avis officiels relatifs aux affaires du Syndicat.

## **8.02**

Copie de tout avis concernant la présente convention publié tant par l'Employeur ou le Syndicat sera envoyée aux personnes suivantes: le directeur général de la Ville, le directeur du Service des ressources humaines, le président du Syndicat et le conseiller syndical.

## **8.03**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local qui servira de bureau syndical. Ce local sera équipé de l'équipement de bureau nécessaire.

## **Article 9 Nouvelles fonctions et modifications**

### **9.01**

Dans le cas où l'Employeur décide d'établir une ou des nouvelles fonctions qui ne sont pas mentionnées à la présente convention ou de changer la description des attributions d'une fonction déjà existante, la procédure suivante sera observée.

### **9.02**

Après discussion avec le Syndicat, l'Employeur détermine le taux de salaire du nouveau poste, lequel taux de salaire prend effet immédiatement.

Si le Syndicat est en désaccord avec le taux de salaire, il peut soumettre le litige en utilisant la procédure de grief prévue à la présente convention.

### **9.03**

L'affichage se fera en conformité avec les dispositions prévues à la présente convention et une copie sera transmise au Syndicat.

### **9.04**

Après une période de trente (30) jours de calendrier, le Syndicat ou le salarié concerné pourra en faire l'objet d'un grief dans les trente (30) jours de calendrier qui suivront ladite période d'essai; à défaut de grief durant cette période, le taux sera considéré comme définitivement établi pour la durée de la convention.

### **9.05**

Toute modification à une fonction déjà existante n'aura pas pour effet de diminuer le salaire et les avantages déjà acquis par le salarié qui serait ainsi affecté.

## **9.06**

Si grief il y a, il sera sujet aux dispositions prévues dans la présente convention. Il est entendu que toute disposition et décision visant à changer le taux de salaire établi suivant les dispositions du paragraphe 9.02 du présent article, seront rétroactives à la date d'application de la nouvelle fonction ou changement. Dans ces cas, la procédure prévue au présent article sera reprise.

## **Article 10 Ancienneté**

### **10.01**

La liste d'ancienneté générale et départementale de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation est révisée une fois par année, à la date anniversaire de la présente convention collective. Une copie de la liste d'ancienneté est présentée au Syndicat et affichée dans chaque département, à la vue des salariés. Seules les modifications faites depuis l'entrée en vigueur de la dernière acceptation sont sujettes à contestation dans les trente (30) jours de calendrier de son affichage et le salarié qui se croit lésé peut se prévaloir de la procédure de grief.

### **10.02**

La liste d'ancienneté des salariés couverts par la présente convention et leur ancienneté de département est reconnue officielle par le Syndicat et par l'Employeur et fait partie de la convention en annexe « G ».

### **10.03**

Lorsqu'un salarié est en vacances, absent avec permission, ou en congé maladie, au moment de l'affichage de la liste d'ancienneté, il peut produire sa réclamation en vertu du paragraphe précédent, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de son retour au travail.

### **10.04**

Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pendant les trente-six (36) premiers mois;
- b) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec;
- c) absence en raison d'une promotion ou mutation à un poste exclu de l'unité d'accréditation, jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier. Durant cette période, le salarié concerné continue à payer des cotisations syndicales;
- d) absence du travail pour service public, de la mise en nomination jusqu'à une (1) semaine après l'élection;

- e) absence du travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour une durée maximale cumulative de douze (12) mois de calendrier;
- f) absence en raison d'un congé sans traitement, jusqu'à concurrence de quatre (4) mois de calendrier;
- g) absence en raison d'un congé sans traitement pour études, jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier;
- h) absence du travail en raison d'un retrait préventif, congé de maternité ou parental, pour toute la durée du congé;

Nonobstant ce qui précède au présent article, un salarié ne peut continuer à accumuler son ancienneté après douze (12) mois cumulatifs ou non de congé sans traitement.

#### **10.05**

Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) une absence pour maladie ou accident, autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pour la période excédant les trente-six (36) mois prévus à l'article 10.04 a);
- b) une absence du travail pour service public pour la période excédant la période prévue à 10.04 d);
- c) une absence du travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période excédant les douze (12) mois de calendrier prévus à 10.04 e);
- d) une absence en raison d'un congé sans traitement pour la période excédant la période prévue en 10.04 f) et g);
- e) une mise à pied pour une durée de vingt-quatre (24) mois ou moins.

#### **10.06**

Un salarié perd son ancienneté de même que tous les privilèges qui y sont rattachés et son nom est rayé de ladite liste pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) s'il démissionne de son emploi;
- b) s'il est congédié et n'est pas réinstallé en vertu des dispositions de la procédure de grief;
- c) s'il est absent sans permission et sans raison valable pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- d) s'il est mis à pied pour un manque de travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier;
- e) Refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les quinze (15) jours ouvrables, sans raison valable. Le rappel du salarié se fait par lettre recommandée, expédiée à sa dernière adresse connue et copie conforme doit être transmise simultanément au Syndicat.

## 10.07

Un salarié ne peut accumuler de l'ancienneté départementale dans plus d'un département.

## 10.08

L'ancienneté départementale commence à s'accumuler à la date où un salarié occupe un poste de façon permanente dans le département.

## 10.09

Une fois par mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend :

- nom
- adresse
- numéro de téléphone
- date d'embauche
- taux horaire
- fonction
- statut

## **Article 11 Poste vacant ou nouveau**

### 11:01

- a) Tout nouveau poste, tout poste vacant ou tout poste dépourvu temporairement de son titulaire pour plus de trente (30) jours ouvrables que l'Employeur désire combler, doit être affiché immédiatement, pendant cinq (5) jours ouvrables sur un tableau accessible à tous les salariés. Les salariés réguliers doivent adresser leur application au Service des ressources humaines, conformément aux délais prescrits au présent paragraphe.

Un salarié qui occupe un poste temporairement dépourvu de son titulaire est réintégré à son ancien poste dès le retour de ce dernier, et ce, sans perte d'aucun droit et privilège afférents à son ancien poste.

- b) Les seules indications apparaissant sur l'affichage sont :

- Titre du poste
- Service ou département
- Description sommaire des tâches
- Les exigences normales du poste
- Taux de salaire
- Période d'affichage
- Horaire de travail s'il y a lieu
- Durée d'emploi

- c) Les candidats du département où se situe le poste à combler ont priorité sur les autres candidats. Lors de la sélection, l'Employeur tient compte de l'ancienneté départementale, à la condition que le salarié réponde aux exigences normales du poste.

Advenant que le poste ne soit pas comblé après l'application des mécanismes prévus au paragraphe précédent, l'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté générale, à la condition que ledit candidat réponde aux exigences normales du poste, entre les candidats du Bloc 1 et les candidats qui ont fait une demande de mutation selon la procédure suivante :

- Un salarié peut, une fois par année, au cours du mois de décembre, adresser au Service des ressources humaines, une demande écrite à l'effet d'être transféré à une fonction autre que celle qu'il occupe. Ladite demande demeure en vigueur pour toute l'année civile suivante. L'Employeur achemine au Syndicat la liste du ou des noms des salariés ayant fait une demande écrite en vertu du présent paragraphe. La présente disposition s'applique uniquement pour un poste régulier.

Si le poste n'a pas été comblé après l'application des mécanismes prévus précédemment, l'Employeur accorde le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté générale, à la condition que le salarié réponde aux exigences normales du poste.

- d) Le nom du candidat choisi est affiché sur un tableau accessible à tous les salariés, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la fin de l'affichage. Le candidat choisi est affecté à son nouvel emploi dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination.
- e) Dans tous les cas, lorsque l'Employeur refuse un candidat ou décide de ne pas le maintenir sur un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur de prouver que le candidat ne répond pas aux exigences normales de la tâche.

## 11.02

Tout salarié absent de son travail lors de la période d'affichage d'un poste, peut poser sa candidature audit poste aux conditions suivantes :

- a) S'il est absent pour une période inférieure à trente (30) jours ouvrables : dans les trois (3) jours ouvrables de son retour au travail;
- b) S'il est absent pour une période de trente (30) jours ouvrables et plus : l'Employeur achemine au salarié, à sa dernière adresse connue, une copie de l'affichage et ce dernier a dix (10) jours ouvrables pour déposer sa candidature à compter de la date d'expédition de l'envoi.

### **11.03**

Le candidat auquel le poste est accordé reçoit, dès son affectation, le salaire correspondant à la nouvelle fonction. En cas de promotion, le salaire est établi conformément aux dispositions de l'article 27.06. Il bénéficie d'une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables durant laquelle il est dirigé par une personne compétente. À l'intérieur de cette période, il peut choisir de retourner à son ancien poste et il retrouve les conditions, droits et avantages rattachés à son ancien poste.

### **11.04**

Durant le délai d'affichage et de nomination prévu à l'article 11.01, l'Employeur peut combler temporairement le poste vacant, de la façon suivante :

- En offrant le nouveau poste ou poste vacant aux salariés réguliers du département, en débutant par le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale.
- Advenant qu'aucun salarié du département n'accepte de combler temporairement le poste, l'Employeur affecte alors le salarié du département ayant le moins d'ancienneté départementale.

### **11.05**

Lorsque l'Employeur n'a pu combler un poste vacant par l'application des présentes clauses, il peut alors engager un candidat provenant de l'extérieur de l'unité d'accréditation.

### **11.06**

Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion :

- a) de maladie ou d'accident;
- b) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- c) des vacances annuelles ou accumulées;
- d) d'absences pour congé férié;
- e) d'absences aux fins de récupération de temps;
- f) d'absences pour activités syndicales;
- g) d'affectations temporaires;
- h) d'absences autorisées.

### **11.07**

Afin de permettre l'accès à ses salariés aux postes vacants situés hors de l'unité de négociation, l'Employeur affiche les postes aux endroits habituels.

Le salarié, qui le désire, peut faire parvenir sa demande au Service des ressources humaines.

Si le salarié promu dans un poste situé à l'extérieur de l'unité d'accréditation n'est pas confirmé dans son nouveau poste ou s'il le désire, il réintègre son ancien poste avec tous les droits et privilèges afférents à ce poste, et ce, dans les délais prévus à la clause 10.04 c).

### **11.08**

Lors de toute promotion ou d'octroi de poste vacant, de rétrogradation et de rappel, l'ancienneté sera le facteur déterminant, à la condition que le salarié réponde aux exigences normales du poste à combler.

### **11.09**

Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, occupe temporairement un autre poste :

- Reçoit, pour le temps de l'accomplissement de ce travail, le traitement du nouveau poste selon l'article 27.06, si celui-ci est une promotion;
- Voit son salaire maintenu lorsqu'il occupe un poste dont la classification est inférieure à la sienne.

## **Article 12 Perfectionnement/Recyclage/Apprentissage/Entraînement**

### **12.01**

Tout salarié appelé, à la demande de l'Employeur, à suivre des cours de perfectionnement (recyclage, apprentissage, entraînement), est remboursé pour les frais réellement encourus. Pendant la durée de ladite formation, le salarié ne subit aucune perte de droits, salaires et privilèges prévus à la présente convention collective. L'Employeur se réserve toutefois le droit de refuser les réclamations abusives.

### **12.02**

Le salarié désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle, en poursuivant des études en dehors des heures régulières de travail doit, préalablement, faire accepter sa demande au Service des ressources humaines.

Les cours approuvés par l'Employeur sont remboursés à 100 % à la condition que le salarié fournisse une attestation confirmant qu'il a réussi le cours. Ces études ou cours doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que le salarié accomplit, ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder à une autre fonction régie par la présente convention.

### **12.03**

L'Employeur s'engage à fournir l'information et la formation aux salariés concernés lorsqu'il modifie les procédures de travail, soit par l'ajout ou la modification de véhicules, outils et équipements.

### **12.04**

Les parties conviennent d'identifier, en comité paritaire, les besoins de formation. Ladite formation doit correspondre aux besoins organisationnels et répondre aux obligations légales de l'Employeur. Les montants prévus dans la présente formation ne pourront dépasser l'équivalent de 1 % par année de la masse salariale des salariés couverts par la présente convention collective. Le calcul du 1 % de la masse salariale sera établi conformément aux dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main d'œuvre.

Toute formation sur laquelle les parties se seront entendues sera considérée comme étant admissible en vertu des dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main d'œuvre.

## **Article 13 Sécurité d'emploi (3 ans et plus)**

### **13.01**

Aucun salarié qui compte plus de trois (3) années de service ne peut être congédié, ni mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.

### **13.02**

Suite, ou à la suite d'un surplus de personnel pour des raisons autres que celles prévues à 13.01, lorsqu'il est nécessaire de réduire le personnel, l'ancienneté s'applique avec le déplacement du salarié régulier ayant le moins d'ancienneté départementale dans le poste où se fait la réduction du personnel.

### **13.03**

Un avis de sept (7) jours sera donné au salarié avant qu'il soit déclaré surplus.

#### **13.04**

Le salarié régulier déplacé dans un département peut exercer son droit d'ancienneté de la façon suivante:

- a) en déplaçant le salarié ayant le moins d'ancienneté dans un poste inférieur du même département à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste;
- b) ou en déplaçant le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté du département général (Bloc 1);

#### **13.05**

Le salarié régulier déplacé à une classification inférieure suite à l'application des mécanismes prévus reçoit le salaire de sa nouvelle classification.

#### **13.06**

Le salarié régulier qui se retrouve surplus après l'application des mécanismes prévus aux paragraphes précédents doit accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage qui lui est offert ou accepter de faire du travail normalement exécuté par des employés à temps partiel.

#### **13.07**

Le salarié qui effectue du travail normalement exécuté par des employés à temps partiel conserve ses droits et privilèges de la convention collective avec les exceptions suivantes:

- le taux de salaire du journalier;
- le nombre d'heures de travail par semaine est le même qu'il effectuait normalement avant d'être déplacé;
- l'horaire de travail est défini selon les besoins du service pour de tels travaux. Cependant l'Employeur accordera, dans la mesure du possible, quarante-huit (48) heures consécutives de repos hebdomadaire.

#### **13.08**

S'il advenait que le ou les postes où un salarié régulier a été déclaré surplus devenait à nouveau disponible, le ou les salariés affectés devront retourner à leur ancien poste et recevront alors le taux de salaire applicable.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le salarié a obtenu un poste vacant ou nouveau poste par suite de la procédure d'affichage prévue à l'article 9 et/ou qu'il n'y ait pas un ou des salariés plus anciens qui demeurent surplus.

### **13.09 Réduction et rappel du personnel (moins de 3 ans)**

Lorsqu'il est nécessaire de réduire le personnel, l'ancienneté s'applique avec la mise à pied du salarié régulier ayant le moins d'ancienneté départementale dans le poste où se fait la mise à pied.

#### **13.10**

Le salarié régulier mis à pied dans un département peut exercer son droit d'ancienneté de la façon suivante:

- a) en déplaçant le salarié ayant le moins d'ancienneté dans un poste inférieur du même département à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste;
- b) ou en déplaçant le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté du département général (Bloc 1).

#### **13.11**

Si après l'application du processus de supplantation prévu au présent article, un salarié devient surplus et doit être mis à pied, l'Employeur lui assurera un préavis de trente (30) jours.

#### **13.12**

Un salarié en mise à pied doit être rappelé pour remplacer occasionnellement des salariés en absence maladie, vacances ou autre absence prévue à la convention collective.

#### **13.13**

Il est entendu que dans un cas de rappel de moins de trente (30) jours, le salarié concerné pourra se désister temporairement de son droit de rappel sans toutefois perdre ses droits d'ancienneté.

#### **13.14**

On accordera un délai de quinze (15) jours à un salarié rappelé pour revenir au travail. Tel délai se compte de la date de l'avis recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié.

## **Article 14 Changements technologiques**

#### **14.01**

Aux fins d'application du présent article, l'expression "changements technologiques" signifie un changement qui oblige le salarié à acquérir de nouvelles connaissances ou rend périmées ses aptitudes.

#### **14.02**

À la suite de changements technologiques, l'Employeur accordera aux salariés affectés une période d'apprentissage, d'entraînement ou de perfectionnement, s'il y a lieu, leur permettant d'accéder aux postes commandés par lesdits changements technologiques.

#### **14.03**

L'Employeur informera le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance de tout changement technologique.

#### **14.04**

Les implications concernant les changements technologiques pourront faire l'objet de discussion et d'ententes mutuelles entre l'Employeur et le Syndicat.

### **Article 15 Travaux sous-contrat**

#### **15.01**

Aucun salarié régulier couvert par la présente convention ne peut être congédié, mis à pied ou subir de baisse de salaire par suite de l'attribution de contrat pour travail habituellement exécuté par des salariés réguliers de l'Employeur. Ces salariés pourront être transférés ou affectés à des tâches équivalentes à sa fonction – poste, tel que prévu à l'article 4.15.

#### **15.02**

L'Employeur s'engage à rappeler au travail les salariés en mise à pied temporaire avant de faire exécuter par des sous-traitants du travail habituellement fait par des salariés réguliers, régis par la présente convention, pourvu qu'ils puissent faire le travail immédiatement et que l'Employeur ait l'équipement nécessaire.

#### **15.03**

L'Employeur s'engage à n'effectuer aucune mise à pied temporaire de salariés réguliers si, au moment de la mise à pied, elle a à son emploi des sous-traitants effectuant du travail habituellement fait par des salariés réguliers, régis par la présente convention collective.

#### **15.04**

L'Employeur transmettra simultanément au Syndicat copie des appels d'offres de contrat qu'il publie dans les journaux.

#### **15.05**

L'Employeur utilisera de la machinerie louée seulement lorsque la machinerie du même type de la Ville ne sera pas disponible.

## **15.06**

Les parties conviennent de discuter au moins une fois par année des prévisions annuelles des travaux à être accordés en sous-traitance.

## **Article 16 Heures de travail**

### **16.01**

La semaine normale et régulière de travail pour tous les salariés sera de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures selon l'horaire suivant:

De 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h du lundi au vendredi inclusivement.

### **16.02**

Durant la période estivale, la semaine de travail est de quarante (40) heures et se termine le vendredi midi. La semaine normale et régulière pour cette période est la suivante:

Lundi	:	8 h à 17 h
Mardi	:	7 h à 17 h
Mercredi :		7 h à 17 h
Jeudi	:	7 h à 17 h
Vendredi :		7 h à 12 h

### **16.03**

Nonobstant ce qui précède, les préposés au Service des loisirs et de la culture travailleront une semaine moyenne de quarante (40) heures, suivant un horaire établi à l'avance par l'Employeur, dont une copie est envoyée au Syndicat.

### **16.04**

Quand il est nécessaire de changer les heures de départ et d'arrêt de travail de tout salarié, le Syndicat pourra faire des représentations s'il y a lieu. Le salarié concerné et le Syndicat seront avisés des changements au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

### **16.05**

Nonobstant ce qui précède, les préposés au traitement de l'eau travailleront une semaine moyenne de quarante (40) heures, suivant une cédule établie à l'avance par l'Employeur et discutée en comité de relations de travail.

## 16.06

- a) Pour les salariés dont le poste de travail se situe à l'intérieur des bâtiments municipaux, la période de la pause-repos commence à compter du moment où le salarié quitte son poste de travail et ce dernier doit être de retour à son poste de travail à l'expiration d'un délai de 15 minutes;
- b) Pour les salariés dont la prestation de travail est exécutée à l'extérieur, la pause-repos est appliquée de la façon suivante :
- Le territoire municipal est divisé en secteurs de travail et pour lesquels les établissements publics où peuvent être prises les pauses-repos, sont identifiés selon le plan affiché en milieu de travail;
  - Les salariés qui travaillent à l'extérieur et qui désirent prendre leur pause-repos dans un établissement public, doivent se rendre obligatoirement dans l'un des établissements publics situés dans le secteur de l'exécution de leur travail;
  - Afin d'éviter les attroupements de véhicules de la Ville à un même établissement public, il sera loisible aux représentants de l'Employeur de déterminer les établissements publics différents où les salariés pourront prendre leur pause-repos, lesquels situés dans le même secteur de l'exécution de leur travail ou le secteur voisin, si nécessaire;
  - En considération du temps moyen requis pour se rendre dans de tels établissements publics, la durée maximale de la présence des salariés dans de tels établissements publics est fixée à 10 minutes maximum.
  - Sous réserve de ce qui précède, l'employeur autorise les salariés à utiliser les véhicules, propriété de la municipalité, pour se rendre dans de tels établissements publics;

## 16.07

Après autorisation de l'Employeur, les salariés sur horaire peuvent échanger entre eux des heures de travail.

## 16.08

Nonobstant toute disposition contraire au présent article, aux fins d'application de la Loi 430 (Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds), tout salarié chauffeur de camion qui atteint quinze (15) heures de travail (excluant le temps d'arrêt du camion, requis aux fins de réparation) sur son poste de travail doit prendre une période de repos de huit (8) heures. Si cette période de repos chevauche l'horaire de travail normal du salarié, ledit salarié est en reprise de temps pour les heures concernées par le chevauchement. Dans un tel cas, l'équivalent en temps supplémentaire, des heures prises en récupération n'est pas comptabilisé aux fins de l'article 17.03.

## **Article 17 Temps supplémentaire**

### **17.01**

Le temps supplémentaire est réservé exclusivement aux salariés membres de l'unité de négociation en autant que ces derniers soient disponibles et aptes, sans entraînement préalable, à exécuter le travail requis.

### **17.02**

Tout travail exécuté en dehors et/ou en plus des heures régulières de travail, à l'exception des cas prévus à la présente convention est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré comme suit:

- a) temps et demi (1½) pour le travail exécuté en dehors et/ou en plus des heures régulières;
- b) temps double pour le travail exécuté le dimanche et lors des jours fériés;
- c) temps double pour le travail exécuté entre minuit et l'heure régulière de début d'emploi de la journée normale de travail;
- d) temps double après quatre heures à temps et demi (1½).

Toutefois durant la période estivale, ne sera considéré comme temps supplémentaire au sens de cet article, que les heures faites à l'extérieur de la cédule apparaissant à l'article 16.02.

Aux fins d'application du présent article, le temps effectivement travaillé sera rémunéré selon les dispositions suivantes :

- 0 - 30 minutes : 30 minutes de temps payé en temps supplémentaire;
- 31 – 60 minutes : 60 minutes de temps payé en temps supplémentaire;

## 17.03

- a) Les heures supplémentaires de travail sont réparties aussi équitablement que possible parmi les salariés, conformément aux dispositions suivantes :

<b>BLOC 1 – TRAVAUX PUBLICS</b>	
1	Salarié régulier du service administratif « Travaux publics » selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
2	Salarié à l'essai du service administratif « Travaux publics » selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
3	Salarié régulier affecté temporairement dans le service administratif « Travaux publics » selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
4	Salarié régulier selon la liste d'ancienneté générale décroissante, en affectation temporaire dans un autre département, peu importe le service administratif (Article 17.03 d))
5	Salarié régulier du Bloc 1 – Loisirs, selon la liste de temps supplémentaire le plus bas en heures, de tous les départements confondus (Centre socio-récréatif, Arénas (incluant les stades) et Parcs et espaces verts)
6	Salarié à l'essai du Bloc 1 – Loisirs, selon la liste de temps supplémentaire le plus bas en heures, de tous les départements confondus (Centre socio-récréatif, Arénas (incluant les stades) et Parcs et espaces verts)
7	Autre salarié selon la liste d'ancienneté générale décroissante (ne pas imputer les heures refusées ou travaillées)
8	Salarié remplaçant, surnuméraire ou tout autre personnel, au choix de l'employeur

<b>BLOC 1 - LOISIRS</b>	
1	Salarié régulier du service administratif « Loisirs » selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures du département où le temps supplémentaire est requis (Centre socio-récréatif, Arénas (incluant les stades) et Parcs et espaces verts)
2	Salarié à l'essai du service administratif « Loisirs » selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures du département où le temps supplémentaire est requis (Centre socio-récréatif, Arénas (incluant les stades) et Parcs et espaces verts)
3	Salarié régulier affecté temporairement dans le département où le temps supplémentaire est requis selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
4	Salarié régulier du département où le temps supplémentaire est requis, en affectation temporaire dans un autre département, peu importe le service administratif, selon la liste d'ancienneté générale décroissante (Article 17.03 d))
5	Salarié régulier du Bloc 1 – Loisirs, selon la liste de temps supplémentaire, tous les départements confondus (Centre socio-récréatif, Arénas (incluant les stades) et Parcs et espaces verts)
6	Salarié à l'essai du Bloc 1 – Loisirs, selon la liste de temps supplémentaire, tous les départements confondus (Centre socio-récréatif, Arénas (incluant les stades) et Parcs et espaces verts)

<b>BLOC 1 - LOISIRS</b>	
6.5	Salarié régulier du service administratif - Loisirs, en affectation temporaire dans un autre département, peu importe le service administratif, selon la liste d'ancienneté générale décroissante (article 17.03 d))
7	Salarié régulier du Bloc 1 – Travaux publics, selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
8	Salarié à l'essai du Bloc 1 – Travaux publics, selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
9	Autre salarié selon la liste d'ancienneté générale décroissante (ne pas imputer les heures refusées ou travaillées)
10	Salarié remplaçant, surnuméraire ou tout autre personnel, au choix de l'employeur

<b>AUTRES BLOCS – TOUS LES SERVICES ADMINISTRATIFS *</b>	
1	Salarié régulier de la même fonction, selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
2	Salarié à l'essai de la même fonction, selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
3	Salarié régulier du même bloc, selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
4	Salarié à l'essai du même bloc, selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
5	Salarié régulier affecté temporairement dans le même bloc, selon la liste de temps supplémentaire, le plus bas en heures
6	Salarié régulier du même bloc qui est en affectation temporaire dans un autre département, peu importe le service administratif*, selon la liste d'ancienneté générale décroissante (Article 17.03 d))
7	Salarié du Bloc 1 du service administratif* où le temps supplémentaire est requis, selon la liste d'ancienneté générale décroissante
8	Salarié préposé entretien – Secteurs périphériques (Blocs 10, 11 et 12), selon la liste d'ancienneté générale décroissante
9	Salarié du Bloc 1 de l'autre service administratif*, selon la liste d'ancienneté générale décroissante
10	Autre salarié selon la liste d'ancienneté générale décroissante (ne pas imputer les heures refusées ou travaillées)
11	Salarié remplaçant, surnuméraire ou tout autre personnel, au choix de l'employeur

\* Par service administratif on entend le Service des loisirs et de la culture et le Service de l'ingénierie et des travaux publics.

- b) La répartition des heures supplémentaires est effectuée sur une base mensuelle, hebdomadaire ou quotidienne, selon les besoins de chaque département et affichée au tableau hebdomadairement. Toute heure refusée compte comme étant travaillée, aux fins du présent article.

- c) Lors d'affectation temporaire d'un salarié à une fonction autre que la sienne, celui-ci sera présumé, aux fins de répartition, avoir effectué le même nombre d'heures que le salarié de sa nouvelle fonction ayant accumulé le plus grand nombre d'heures supplémentaires.
- d) Durant une affectation temporaire, le salarié ne sera éligible à effectuer du temps supplémentaire dans son ancienne fonction que lorsque aucun salarié de ladite fonction ne sera disponible.
- e) Le salarié en vacances n'est pas appelé pour effectuer du temps supplémentaire et, aux fins d'application du présent article, la période de vacances d'un salarié débute dès la fin du dernier jour travaillé et se termine le premier jour auquel il est normalement assigné au travail.
- f) Les heures supplémentaires accumulées durant une affectation temporaire d'un salarié sont comptabilisées dans son ancienne fonction à son retour.
- g) Lorsqu'un représentant syndical ne peut effectuer du temps supplémentaire dû à une activité syndicale à l'extérieur de la ville et/ou à une négociation de convention collective, aucune heure de refus n'est comptabilisée.

#### **17.04**

Tout salarié rappelé pour travailler sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux de une fois et demie (1½) le taux régulier.

Toutefois, n'est pas considéré comme rappel au travail, un travail d'une nature régulière pour lequel le salarié aura été avisé au cours de ou à la fin de sa journée régulière de travail. Dans un tel cas, le salarié est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire applicable.

#### **17.05**

Lors de la tenue d'événements spéciaux, l'Employeur s'engage à offrir aux salariés qui font habituellement ce travail, le temps supplémentaire qui en résulte.

#### **17.06**

Si un salarié est appelé à commencer sa journée de travail avant le début de la journée régulière, il sera payé au taux de temps supplémentaire, à la condition qu'il en ait été prévenu avant la fin de la journée précédente, autrement ledit salarié sera rémunéré suivant ce qui est prévu pour les rappels.

#### **17.07**

L'Employeur paie une allocation de repas de seize dollars (16,00 \$) :

- a) Au salarié qui accomplit deux (2) heures complètes et ininterrompues de travail en temps supplémentaire, immédiatement après sa journée régulière de travail et par la suite après chaque période de quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire;

- b) Au salarié qui accomplit plus de quatre (4) heures complètes et ininterrompues de travail en temps supplémentaire, non contiguës à sa journée régulière de travail et par la suite après chaque quatre (4) heures en temps supplémentaire. Aux fins d'interprétation du présent paragraphe, le salarié qui effectue huit (8) heures continues de travail en temps supplémentaire, reçoit une seule allocation de repas.
- c) Au salarié appelé à travailler pendant sa période repas prévue à son horaire normal de travail. Dans un tel cas, sa période de repas est déplacée dans l'heure précédente ou suivante et il n'est pas rémunéré pour cette période. Advenant que le salarié soit appelé à travailler pendant sa période de repas et que celle-ci ne peut être déplacée à la demande de l'Employeur, il sera rémunéré selon les dispositions prévues à l'article 17.02. De plus, il recevra une allocation de repas, s'il en a été avisé le jour même. Dans les cas où le salarié est minimalement avisé la journée précédente qu'il devra travailler pendant sa période de repas, le salarié ne recevra pas ladite allocation.
- d) Les paragraphes a), b) et c) ne s'appliquent pas aux salariés appelés à travailler en temps supplémentaire pour remplacer le quart de travail d'un autre salarié ou lorsque le temps supplémentaire effectué tombe un jour férié et correspond aux heures de travail qu'il aurait normalement effectuées s'il avait été au travail. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié qui doit demeurer sur les lieux du travail pour effectuer le remplacement d'un autre salarié.
- e) Aucun repas n'est défrayé par l'Employeur pour les heures supplémentaires effectuées entre 4 h et 22 h, les samedi et dimanche, lorsque le salarié dispose d'une période d'une (1) heure pour se rendre à son domicile aux heures normales de repas, à savoir 8 h, 12 h et 17 h.
- f) L'Employeur alloue après les quatre (4) heures de temps supplémentaire prévues exclusivement aux paragraphes a) et b), une période de repas de vingt (20) minutes lorsque ledit salarié devra continuer à travailler en temps supplémentaire ultérieurement aux quatre (4) heures précédemment citées.
- g) Le paiement des repas prévu au présent article sera déposé sur chacune des paies des salariés concernés ou remboursé sur présentation de la facture du repas jusqu'à concurrence du montant maximum prévu au présent article. Advenant toute disposition légale contraire, notamment en vertu des lois sur l'impôt, l'Employeur se réserve le privilège de modifier la présente façon de payer les repas.

## **17.08**

Un salarié qui effectue du temps supplémentaire peut le convertir en temps, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures. Les heures subséquentes de temps supplémentaire sont monnayées au taux de surtemps applicable.

Les heures accumulées peuvent être prises en temps, après entente avec le supérieur immédiat, par tranche minimale de quinze (15) minutes, et ce, pour un maximum de quatre-vingts (80) heures dans une année de référence (du 1er mai au 30 avril), en tenant compte des besoins du service et du choix exprimé par le salarié, en autant que cela n'occasionne pas de temps supplémentaire ou de coûts additionnels et ne perturbe pas les opérations.

Nonobstant ce qui précède, un salarié peut, en tout temps, se faire monnayer (par tranche de huit (8) heures), des heures de récupération.

#### **17.09**

Il est entendu que l'octroi de temps supplémentaire n'a pas pour effet d'empêcher tout salarié d'obtenir les primes auxquelles il aurait droit, sous réserve des exceptions prévues à l'article 25.01.

### **Article 18 Vacances**

#### **18.01**

Tous les salariés sont éligibles pour des vacances payées à leur taux régulier de salaire selon les dispositions de l'annexe « B » :

- après un (1) an de service : cent vingt (120) heures;
- après trois (3) ans de service : cent soixante (160) heures;
- après sept (7) ans de service : deux cents (200) heures;
- après douze (12) ans de service : deux cent quarante (240) heures.

Un salarié qui a droit à 160 heures et plus de vacances, peut à son choix, une fois par année, se faire monnayer l'équivalent d'une semaine de vacances et/ou en accumuler une dans une banque de vacances accumulées jusqu'à concurrence de 160 heures. Les vacances ne peuvent pas, par la suite être monnayées. Elles sont prises en tenant compte des besoins du service et la prise de vacances ne peut prévaloir sur le choix des vacances courantes des autres salariés du département concerné.

#### **18.02**

Tout salarié qui quitte son emploi ou est congédié avant d'avoir complété une année de service, reçoit, en guise de vacances payées, l'équivalent de 4 % de son revenu brut accumulé conformément à la Loi sur les normes du travail et ses amendements.

#### **18.03**

Les vacances sont prises entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année subséquente (cependant un salarié peut anticiper à partir du 1<sup>er</sup> avril, sa prise de vacances). Le supérieur immédiat tient compte du choix exprimé par chacun par ordre d'ancienneté de service à l'intérieur du département et selon les besoins du service. Le choix de vacances des personnes hors de l'unité de négociation n'est pas inclus dans l'expression "les besoins du service".

Dans le but de permettre, dans la mesure du possible, aux salariés de la centrale de traitement de l'eau, de prendre leurs vacances durant la période se situant entre le 1<sup>er</sup> juin et la troisième semaine de septembre, les parties conviennent d'appliquer les dispositions suivantes :

- Les salariés effectueront un premier choix de vacances par ordre d'ancienneté, lequel choix ne pourra excéder 108 heures de vacances pour les salariés sur horaire et 120 heures pour le chef d'équipe. La présente disposition s'applique avec l'horaire en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

L'Employeur affiche à partir du 15 mars de chaque année le quantum de vacances. La cédule de vacances est affichée le 15 avril dans chaque département et l'Employeur ne pourra plus y apporter de changements sans avoir obtenu au préalable le consentement du salarié concerné.

#### **18.04**

Le salarié en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail. La rémunération sera remise avant le départ du salarié pour ses vacances.

#### **18.05**

Le salarié qui quitte son emploi et qui a plus d'un (1) an d'ancienneté a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

#### **18.06**

Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période déterminée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure qui sera déterminée après entente avec la direction de son service.

#### **18.07**

La rémunération des vacances pour les salariés qui auront été absents et couverts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail sera basée sur les gains normaux qu'ils auraient reçus s'ils avaient été au travail, pourvu qu'une telle absence ne dépasse pas cinquante-deux (52) semaines.

#### **18.08**

La rémunération des vacances pour les salariés qui auront été absents et couverts par le plan d'assurance-groupe et auront reçu des bénéfices hebdomadaires auront la même considération que ce qui est prévu au paragraphe précédent à l'exception qu'une telle absence ne dépasse pas vingt-six (26) semaines.

#### **18.09**

Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Le salarié ayant moins de sept (7) ans de service pourra les prendre en deux (2) périodes et le salarié ayant sept (7) ans de service et plus pourra les prendre en trois (3) périodes.

## **18.10**

Si un ou plusieurs jours de congés statutaires tombent dans une période de vacances, ces jours s'ajouteront à la période de vacances payées.

## **18.11**

Le salarié qui prendra ses vacances en dehors des périodes suivantes de l'année :

du 1<sup>er</sup> juin au 10 septembre

du 15 décembre au 15 janvier

recevra une compensation de 50,00 \$ par semaine de vacances prises.

## **18.12**

Les jours de vacances seront calculés au prorata des mois effectivement travaillés durant l'année d'acquisition du droit aux vacances. Cependant, toute absence autorisée en vertu de l'article 5.07 ou par maladie, ou accident est considérée aux fins d'application de ce paragraphe comme effectivement travaillée en autant qu'une telle absence ne dépasse pas vingt-six (26) semaines.

## **Article 19 Congés fériés et payés**

### **19.01**

Les salariés ont droit à un congé sans perte de traitement à chacun des jours ci-après énumérés à condition que le salarié ne soit pas absent sans permission le jour ouvrable précédant ou suivant le congé et qu'il ne soit pas en congé.

Si un congé statutaire tombe un samedi ou le premier jour de repos (pour l'employé sur cédule), il est reporté au jour ouvrable précédent. Si un congé statutaire tombe le dimanche ou le deuxième jour de repos (pour l'employé sur cédule), il est reporté au jour ouvrable suivant.

Les congés fériés sont les suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

## **19.02**

La date anniversaire du salarié est considérée comme congé flottant. Après entente avec l'Employeur, il sera possible de reporter ce congé à une autre date.

## **19.03**

Les fêtes civiques proclamées par le maire seront considérées comme congé férié, si elles tombent un jour ouvrable.

## **19.04**

Tout travail exécuté en n'importe quel temps de minuit à minuit, les jours de congés statutaires mentionnés au paragraphe précédent, sera considéré comme exécuté pendant ledit jour de congé.

## **19.05**

L'Employeur affiche, le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet, la liste des congés fériés pour la période de six (6) mois à venir. Au même moment, il fait connaître aux salariés l'ouverture ou la fermeture de ses différents services pour la même période.

## **Article 20 Congés spéciaux**

### **20.01**

Tout salarié régulier aura droit aux congés spéciaux suivants avec traitement :

- a) Décès ou funérailles du conjoint, d'un fils, d'une fille: cinq (5) jours;
- b) Décès ou funérailles du père, mère, frère, sœur, petit-fils, petite-fille, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, gendre, bru: trois (3) jours;
- c) Mariage ou divorce du salarié: deux (2) jours;
- d) Mariage d'un fils ou d'une fille ou du père ou de la mère du salarié: un (1) jour, la veille ou le jour même s'il s'agit d'un jour ouvrable;
- e) Deux (2) jours lors de la naissance, de l'adoption ou le baptême d'un fils ou d'une fille;  
Dans le cas d'une naissance, ces jours peuvent être pris lors de la naissance ou lors de la sortie de l'hôpital de la mère et/ou de l'enfant. Dans tous les autres cas, les congés prévus au présent article doivent être pris de façon contiguë à l'événement;
- f) Si le salarié demeure à plus de deux cent (200) kilomètres du lieu de l'événement, il pourra bénéficier d'une journée supplémentaire. Les déplacements vers la rive sud comprennent ce jour additionnel;
- g) Cinq (5) représentants des salariés pourront assister aux funérailles d'un confrère de travail et cela sans perte de salaire;

- h) Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat et produire à sa demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence;
- i) Aux fins de l'application du présent article, fils ou fille comprend fils ou fille du conjoint.

## **20.02**

L'Employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

## **20.03**

Un salarié peut faire une demande de congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale et/ou provinciale.

## **20.04**

Dans les soixante (60) jours, le salarié défait reprend le poste qu'il occupait lors de son congé sans traitement ou un poste équivalent.

## **Article 21 Congés parentaux**

### **21.01**

L'Employeur accorde, conformément au Régime québécois d'assurance parentale à tout salarié qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption.

Le salarié qui désire bénéficier d'un tel congé doit aviser, par écrit, le Service des ressources humaines, au moins trente (30) jours précédant la date de début du congé. Dans le cas d'un congé de maternité, cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable d'accouchement.

La participation du salarié aux régimes de retraite et d'assurance collective n'est pas affectée par l'absence du salarié en congé de maternité, de paternité, d'adoption et/ou parental, dans la mesure où il continue de payer sa part habituelle. Dans un tel cas, l'Employeur continue également d'assumer sa part habituelle.

### **21.02 Congé de maternité, de paternité, parental et/ou d'adoption**

L'Employeur verse au salarié en congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption, la différence entre la prestation du Régime québécois d'assurance parentale et 85 % de son salaire régulier, pour une période maximale de quarante (40) semaines.

La salariée enceinte qui doit s'absenter de son travail pour une visite chez son médecin ou pour tout autre examen en relation avec sa grossesse, reçoit son plein salaire pour un maximum de douze (12) heures, pour toute la durée de la grossesse.

À l'échéance d'un congé de maternité, la salariée doit, sur demande de l'Employeur, produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail et, dans un tel cas, l'Employeur rembourse les frais du certificat médical, s'il y a lieu, au médecin traitant sur présentation de facture. En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou de maladie, la salariée a droit aux avantages prévus à l'article 22.

Le salarié continue à accumuler des vacances et des congés de maladie pendant la période au cours de laquelle l'Employeur verse une contribution additionnelle aux prestations d'assurance parentale.

### **21.03**

Le salarié bénéficiant d'un congé en vertu du présent article doit informer, dans la mesure du possible, le Service des ressources humaines au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, de la date de son retour au travail.

## **Article 22 Régime de continuation de salaire**

### **22.01**

L'Employeur s'engage à maintenir à ses frais, au bénéfice des salariés admissibles affligés d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, un régime de continuation de salaire selon les termes et conditions décrits dans les paragraphes suivants.

### **22.02**

Dès le premier jour d'une période d'invalidité causée soit par maladie ou par un accident, un salarié admissible utilise, s'il y a lieu, les crédits de congés de maladie dont il bénéficie en vertu des avantages conférés par les articles 22.03, 22.04 et 22.05, et ce, pour un maximum de sept (7) jours ouvrables consécutifs. Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quarante (40) jours de travail.

### **22.03 Congés de maladie (courte durée)**

L'Employeur accorde :

- a) À chaque salarié régulier au service de l'Employeur, le 1<sup>er</sup> janvier d'une année: un crédit annuel de congés de maladie de quatre-vingt-seize (96) heures ouvrables non cumulatives.
- b) À chaque salarié régulier, admissible au régime à une date autre que le 1<sup>er</sup> janvier d'une année, un crédit de congés de maladie égal à huit (8) heures ouvrables par mois de calendrier qu'il lui reste à travailler durant l'année en cours.

c) Le ou vers le 15 décembre de chaque année, le solde des heures de congés de maladie mentionnées au paragraphe a) ou b) encore au crédit d'un salarié, seront remboursées à ce salarié à raison de 75 % du taux de salaire en vigueur à cette date pour quarante-huit (48) heures et plus en banque et à 50 % s'il lui reste moins de quarante-huit (48) heures. Cette compensation signifie une renonciation complète et totale des heures ainsi non utilisées.

#### **22.04 Crédits de congés de maladie: Salarié mis à pied**

Un salarié mis à pied se voit créditer le jour même de son réengagement dans la même année, le nombre d'heures de congés de maladie qu'il avait à la date où il avait terminé son service auprès de l'Employeur.

#### **22.05 Base pour l'octroi des crédits de congés de maladie**

Les crédits de maladie sont octroyés sur une base horaire.

#### **22.06 Congés de maladie longue durée**

Après sept (7) jours ouvrables consécutifs d'invalidité due à une même cause, l'Employeur s'engage à verser au salarié invalide durant la période de temps établie :

- du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2019 : 100 % de son salaire
- du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2020 : 95 % de son salaire
- du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2025 : 90 % de son salaire
- du 1er octobre 2025 et suivant : 85 % de son salaire

jusqu'à concurrence, incluant les sept (7) jours ouvrables consécutifs, pour le salarié qui a :

- de 3 mois à 1 an de service : 16 semaines
- de 1 an à 2 ans de service : 21 semaines
- de 2 à 3 ans de service : 26 semaines
- plus de 3 ans de service : régime complet

#### **22.07 Période d'invalidité de plus de 26 semaines**

Après vingt-six (26) semaines d'invalidité due à une même cause, un salarié invalide ayant plus de trois (3) ans de service à la Ville, recevra, tant que durera son invalidité, une prestation mensuelle égale à 75 % de son salaire régulier pour les périodes se terminant :

- À l'âge de soixante (60) ans pour les employés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 1997;
- À l'âge de soixante-cinq (65) ans pour les employés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

## **22.08 Accident de travail**

Dans le cas d'accident de travail, le salarié recevra la compensation prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Toutefois, il recevra de l'Employeur une indemnité qui lui permettra, avec la prestation allouée en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de maintenir son revenu net tel que défini par les règlements de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin attitré fasse rapport qu'il souffre d'une incapacité permanente qui le rend incapable de remplir ses fonctions.

## **22.09 Autres revenus pour cause d'invalidité**

Tout salarié qui bénéficie d'un régime d'assurance de l'Employeur et reçoit des prestations de:

- a) La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou toute autre agence gouvernementale administrant une loi ou un règlement de même nature (Régie de l'Assurance Automobile du Québec et Régime des Rentes du Québec);
- b) Tout autre contrat ou plan d'assurance ou entente pouvant être intervenu entre l'Employeur et ses salariés ou entre l'Employeur et une tierce partie en faveur de ses salariés;

devra les remettre à l'Employeur dès leur réception.

## **22.10 Emploi temporaire de réadaptation**

Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible, à un salarié affligé d'une invalidité qui l'empêche d'exercer son poste, d'occuper un autre poste qui serait considéré comme travail de réadaptation à des conditions de travail préalablement acceptées par les parties.

## **22.11 Examen médical spécial**

- a) Aussi souvent qu'il le juge nécessaire, l'Employeur peut faire examiner un salarié, pendant les heures régulières de travail par le médecin ou à la clinique qu'il choisit.
- b) Tous les salariés pourront être convoqués au moins une fois l'an à se soumettre à un examen médical complet dont le coût est entièrement défrayé par l'Employeur.

## **22.12 Certificat médical**

- a) Sur demande du directeur du service ou son représentant, lorsque celui-ci juge qu'il y a abus de la part d'un salarié, ce dernier doit fournir dans les 48 heures, un certificat médical indiquant la nature de sa maladie et, s'il y a lieu, la date probable de son retour au travail.

- b) Après toute absence pour cause de maladie ou d'accident de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, le salarié doit faire parvenir à l'Employeur au terme de la période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, un certificat médical attestant du bien-fondé de son absence et de sa durée, émis par son médecin.
- c) Lorsque l'Employeur requiert un certificat médical d'un salarié, il assume, s'il y a lieu, les frais du certificat médical, pour un maximum de vingt dollars (20,00 \$). Le paiement du certificat médical est fait à l'attention du médecin du salarié sur présentation d'une facture.

### **22.13 Validité d'une réclamation pour prestation versée par l'Employeur**

Lorsque le médecin désigné par l'Employeur, déclare un salarié comme étant apte à assumer à nouveau les fonctions de son occupation principale, celui-ci doit :

- a) Se présenter au travail à la date indiquée par le médecin de l'Employeur, ou ;
- b) Manifester son intention de contester, dans les cinq (5) jours ouvrables, en déposant par écrit cette intention, ainsi qu'une preuve de prise de rendez-vous avec un médecin. Par la suite, le salarié devra soumettre une contre-expertise du diagnostic et/ou de l'opinion médicale du médecin de l'Employeur et, à cette fin, il doit se faire représenter, à ses frais, par son propre médecin auprès du médecin de l'Employeur.
- c) En cas de mésentente entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié, l'Employeur et le Syndicat ont cinq (5) jours pour s'entendre sur le choix d'un troisième médecin, dont le diagnostic sera final et sans appel. Le médecin arbitre dont il est fait mention précédemment aura dix (10) jours pour rendre son diagnostic.

Advenant que le médecin arbitre confirme le diagnostic et/ou l'opinion médicale du médecin de l'Employeur ou confirme un retour au travail, le salarié devra rembourser la totalité des absences, et ce, depuis la date de retour prescrit par le médecin de l'Employeur. Cependant, ce remboursement exclut la période à compter de la 11<sup>ième</sup> journée dont le médecin arbitre avait pour rendre son diagnostic.

Pendant la procédure précédemment énumérée aux paragraphes a), b) et c), le salarié continue de recevoir la rémunération qui est prévue en vertu du régime de continuation de salaire jusqu'à la date de réception de la décision du médecin arbitre. Si le médecin arbitre conclut que le salarié est apte à occuper sa fonction, le salarié rembourse à l'Employeur les sommes qui lui auront été versées depuis la date à laquelle le médecin de l'Employeur lui avait indiqué qu'il était apte à travailler. Dans le cas contraire, le salarié continue à bénéficier des dispositions du régime de continuation de salaire prévu à la présente convention collective.

Les parties conviennent de s'en remettre à la décision du troisième médecin aux fins du régime de continuation de salaire, dont les prestations sont payables par l'Employeur. Le diagnostic du troisième médecin ne peut préjudicier aux droits de l'assureur, lequel n'est pas lié par celui-ci pour le régime de continuation de salaire prévu à l'article 22.07.

#### **22.14 Validité d'une réclamation pour prestations versées par un assureur**

Lors de contestation de la part d'un salarié invalide sur le règlement d'une réclamation pour prestation prévue dans le présent article et dont le versement doit être fait par un assureur, l'Employeur s'engage à assister le réclamant, dans la mesure du possible.

#### **22.15 Subrogation**

Sous réserve de toute subrogation, le salarié doit céder à l'Employeur les droits qu'il peut avoir contre la personne responsable de sa maladie ou de l'accident subi, jusqu'à concurrence de l'indemnité ou compensation que lui paie la Ville pour cet accident ou cette maladie.

### **Article 23 Régime d'assurance-groupe**

#### **23.01**

L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance-groupe en vigueur, couvrant les bénéficiaires actuels. Le coût de l'assurance-groupe sera réparti sur une base égale entre les salariés couverts par la présente convention et l'Employeur.

#### **23.02**

L'adhésion au régime d'assurance-groupe est une condition d'emploi.

#### **23.03**

L'administration du régime d'assurance-groupe est confiée à un comité conjoint Employeur-salariés formé en vertu du règlement de l'Employeur. Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et quatre (4) représentants des employés dont un (1) du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589.

### **Article 24 Régime complémentaire de retraite**

#### **24.01**

L'Employeur s'engage à maintenir le régime complémentaire de retraite en vertu du règlement #90-929 de l'Employeur et ses amendements. Tous les documents du régime complémentaire de retraite font partie intégrante de la convention collective.

#### **24.02**

L'adhésion au régime complémentaire de retraite est une condition d'emploi.

### **24.03**

L'administration du régime complémentaire de retraite est confiée à un comité conjoint Employeur-salariés composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de quatre (4) représentants des employés dont (1) du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589.

### **24.04**

L'employeur accorde au salarié régulier au moment de sa retraite une allocation de retraite équivalente à quatre (4) semaines de salaire.

Celles-ci sont, au choix du salarié, prises dans le mois précédant la date de retraite, payées à la date effective de son départ pour la retraite ou transférées dans un véhicule d'épargne retraite si la législation en vigueur le permet.

## **Article 25 Primes**

### **25.01 Prime - Quart de travail**

Le salarié dont certaines heures de son horaire de travail se situent entre 18 h et 24 h reçoit une prime de 0,50 \$/l'heure. Le salarié dont certaines heures de son horaire normal de travail se situent entre 24 h et 8 h ou entre 24 h et l'heure prévue du début de son horaire normal de travail pour la période estivale, reçoit une prime de 1,00 \$/l'heure, étant entendu que les heures précédemment prévues ne sont pas rémunérées en temps supplémentaire. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariés assujettis par les dispositions de l'annexe « N » concernant la peinture de rues.

Le salarié qui travaille sur horaire reçoit une prime de 1,00 \$/l'heure pour les heures effectuées le samedi et le dimanche. Cette clause ne s'applique pas aux salariés rémunérés au taux du temps supplémentaire. Le salarié qui bénéficie de la prime prévue au présent paragraphe ne peut bénéficier des dispositions prévues au paragraphe précédent.

### **25.02 Prime - Chef de groupe**

Une prime de 0,50 \$/heure est versée au salarié qui est désigné par écrit par l'Employeur pour agir à titre de chef de groupe. Cette prime est accordée au titulaire du poste qui coordonne les activités de travail d'un groupe tout en continuant à assumer les responsabilités de sa fonction.

### **25.03 Prime - Support au gestionnaire**

Une prime de 1,00 \$/heure est versée au salarié qui est désigné par écrit par l'Employeur pour agir à titre de support au gestionnaire. Cette prime est accordée au titulaire du poste qui collabore à la planification, la coordination, l'organisation et à l'exécution des activités quotidiennes d'un groupe de travail tout en continuant à assumer les responsabilités de sa fonction.

#### **25.04 Prime - Remplacement de contremaître**

Tout salarié désigné par écrit par l'Employeur pour remplacer un contremaître absent reçoit une prime de 1,50 \$/l'heure pour la durée de l'affectation.

Considérant le contexte particulier des opérations de l'usine de traitement de l'eau potable du Lac des rapides, la présente prime s'applique à l'opérateur désigné.

#### **25.05 Prime – Déneigement des trottoirs**

Tout salarié affecté à la conduite d'un véhicule pour les opérations de déneigement des trottoirs reçoit une prime de 0,75 \$/l'heure.

#### **25.06 Prime - Peinture de rues**

Se référer à l'annexe « N »

#### **25.07 Primes – Équipe de construction**

Se référer à l'annexe « E »

#### **25.08**

Pour tenir lieu d'ajustement, les différentes primes prévues aux articles 25.01, 25.02, 25.03, 25.04 et 25.05 feront l'objet d'un ajustement graduel, tel que présenté au tableau ci-après :

<b>Primes</b>	
Quart de travail : 18 h à 24 h	0,50 \$
Chef de groupe	0,70 \$
Quart de travail : 24 h et 8 h ou horaire normal de travail	1,20 \$
Déneigement des trottoirs	0,75 \$
Déneigement – Quart de soir	1,80 \$
Support au gestionnaire	1,20 \$
Remplacement de contremaître	1,80 \$

## **Article 26 Déplacement temporaire**

### **26.01**

Lorsqu'il y a un manque d'éboueurs pour une période temporaire, le plus jeune salarié dans le bloc 1 est affecté et ce jusqu'à ce que tous les postes à combler d'éboueurs soient remplis.

### **26.02**

Pour les opérations des camions Shu-Pak, les chauffeurs les plus jeunes en ancienneté du bloc 2 y sont affectés.

## **Article 27 Salaires**

### **27.01**

Les taux de salaire, leurs dates d'entrée en vigueur et les fonctions apparaissant aux annexes « A-1 » et « A-2 » font partie intégrante de la convention collective et sont mis à jour à la création ou à la modification des emplois.

### **27.02**

Les salariés sont rémunérés par dépôt bancaire, le jeudi de la semaine qui suit la période de paie; si le jeudi est férié, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent. Des arrangements spéciaux seront pris pour aider tout salarié dont la paie comporte une erreur salariale égale ou supérieure à la rémunération d'une journée de salaire.

### **27.03**

Le temps supplémentaire est payé au plus tard le deuxième jeudi suivant le jour de son exécution.

### **27.04**

L'Employeur remet au salarié avec sa paie, un état de salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :

- a) la date et la période de paie;
- b) le nombre d'heures et le montant payé à taux régulier;
- c) le nombre d'heures, le taux et le montant payé à taux et demi;
- d) le nombre d'heures, le taux et le montant payé à taux double;
- e) les primes versées;
- f) le montant détaillé des déductions;
- g) le montant net versé;

- h) le solde des différentes banques;
- i) le taux horaire.

## **27.05**

Les salariés réguliers sont assujettis à la progression des échelons prévus aux échelles salariales de l'annexe « A ». La première augmentation de salaire est accordée six (6) mois après la date d'entrée. Les augmentations subséquentes sont accordées à un (1) an d'intervalle de la dernière augmentation, jusqu'à concurrence du maximum de la classification.

Les salariés remplaçants, surnuméraires et à temps partiel sont assujettis, à compter de la date de la signature de la présente convention collective, à l'avancement des échelons, conformément aux conditions décrites au paragraphe précédent, en tenant compte de l'équivalent en heures travaillées.

## **27.06**

Lors d'une promotion, l'employé reçoit, dès son affectation, la classe salariale correspondant à sa nouvelle fonction et l'échelon équivalent à l'échelon de son ancienne affectation principale.

## **Article 28 Congé sans traitement**

### **28.01**

Dans les cas non prévus par la convention collective, le salarié régulier qui désire obtenir un congé sans traitement, doit faire sa demande auprès de son supérieur immédiat. Le Salarié doit en faire une demande écrite au Service des ressources humaines lorsqu'il s'agit d'un congé sans traitement de plus d'une (1) semaine. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

### **28.02**

Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchements découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

### **28.03**

Au retour de son congé sans traitement, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges.

## **28.04**

A moins d'entente contraire, le salarié en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.

## **Article 29 Salarié diminué physiquement**

### **29.01**

Lorsqu'un salarié devient incapable, de façon permanente, pour des raisons médicales, d'accomplir en tout ou en partie les tâches de son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant ou du médecin de l'Employeur, de replacer le salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans le cas de différend entre les deux (2) médecins, la procédure d'arbitrage médical prévue à l'article 22.13 de la convention collective s'applique.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation. Cependant, son salaire n'augmente pas tant que le salaire de sa nouvelle fonction ne l'a pas rejoint.

Aucun salarié ne peut être congédié ou licencié en raison d'incapacité physique ou maladie.

### **29.02**

Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de faciliter le règlement de ces cas.

## **Article 30 Santé et sécurité au travail**

### **30.01**

L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail. Il doit également informer le Syndicat et chaque salarié sur les risques inhérents du travail et de chaque poste de travail.

### **30.02**

Un comité de sécurité, composé de deux (2) salariés nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur, se réunit une (1) fois à tous les deux (2) mois ou à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et ce, le cas échéant, à l'intérieur d'un délai maximum de dix (10) jours ouvrables suivant telle demande, afin de discuter des questions relatives à la santé et à la sécurité des salariés et procéder, s'il y a lieu, à une inspection de sécurité. Le fonctionnement du comité sera conforme aux lois et règlements en vigueur sur la santé et la sécurité.

### **30.03**

Toute recommandation du comité de sécurité devra être présentée au directeur général de la Ville qui verra à y donner suite dans la mesure du possible.

### **30.04**

L'employeur met à la disposition des salariés, les équipements de protection individuels, conformément à la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles. Tous les équipements de protection demeurent la propriété de la Ville.

### **30.05**

L'Employeur défraiera la différence du coût entre les verres de sécurité et les verres ajustés lorsque requis.

### **30.06 Harcèlement**

L'Employeur et le Syndicat s'assurent conjointement d'éliminer toute forme de harcèlement en milieu de travail.

## **Article 31 Allocation automobile**

### **31.01**

Tout salarié requis par l'Employeur de se servir de son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, recevra une allocation automobile conformément au règlement n° 2010-175 « *Règlement établissant un tarif pour le remboursement des dépenses occasionnées pour le compte de la Ville de Sept-Îles par les membres du conseil municipal et les employés* » applicable à la Ville de Sept-Îles.

### **31.02**

Le salarié peut en tout temps refuser de se servir de son automobile personnelle.

## **Article 32 Devoir de juré et/ou témoin**

### **32.01**

Un salarié qui est appelé pour servir comme juré et/ou témoin dans son comté de résidence et qui doit perdre du temps à cause de cette absence de travail, sera payé pour le temps réellement perdu soit au maximum une journée à son salaire quotidien de base à temps simple pour chaque jour perdu, moins le montant qu'il recevra de la Cour pour chaque jour. Les allocations de la Cour pour les repas, le logement et le transport sont exclues.

Il devra cependant rencontrer les exigences et limites suivantes:

- a) Un salarié devra fournir à l'Employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré et/ou témoin et les jours pendant lesquels il a servi comme juré et/ou témoin.
- b) Le nombre de jours ouvrables pour lesquels la paie de juré ou de témoin sera payée est limité à soixante (60) jours par année de calendrier.
- c) La paie de service comme juré ne sera pas accordée pour une journée où le salarié a droit à une paie de vacances ou de congé. Un salarié à qui on a accordé des dates de vacances ne sera pas obligé de changer ses dates en raison d'un appel de juré ou témoin.
- d) Le salarié devra donner un avis minimum de trois (3) jours à son supérieur et remettre une copie de sa convocation.
- e) Un salarié appelé comme juré et/ou témoin durant sa période de vacances prévue pourra les reporter et les prendre selon les besoins du service.

### **32.02**

Le salarié témoin d'un accident durant sa période de travail et requis par la suite de témoigner dans cette cause, sans en être partie, est soumis aux modalités de la clause 32.01.

## **Article 33 Mesures disciplinaires**

### **33.01**

Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur applique la gradation des sanctions aux mesures disciplinaires, sous réserve des dispositions de l'article 33.09 :

- a) l'avertissement écrit;
- b) la suspension;
- c) le congédiement.

### **33.02**

Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

### **33.03**

Les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

### **33.04**

Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.

### **33.05**

Le salarié dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit en reçoit une copie de la part de l'Employeur au plus tard quinze (15) jours de calendrier après la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction.

### **33.06**

Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit convoquer le salarié selon les modalités suivantes:

- le salarié reçoit un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, et au même moment, une copie de ce préavis est acheminée au président du syndicat ou à son représentant, afin qu'il puisse assister à la rencontre disciplinaire.
- cette rencontre devra être faite dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'Employeur;
- le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.

### **33.07**

Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un salarié lors de l'arbitrage.

### **33.08**

Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera invoqué contre lui et sera retiré de son dossier après neuf (9) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature. Lors d'une suspension, telle sanction restera au dossier pour une période de douze (12) mois.

### **33.09**

Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.

### **33.10**

Toute plainte portée contre un salarié par des citoyens ne peut être invoquée ou versée à son dossier, à moins qu'elle ne soit écrite et signée. Dans tous les cas, le salarié et le Syndicat en reçoivent une copie.

### **33.11**

Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

### **33.12**

Tout salarié au service de l'Employeur a le droit de consulter son dossier durant les heures de travail. Pour ce faire, il doit prendre rendez-vous au Service des ressources humaines avant ladite consultation. Ce dossier comprend la formule de demande d'emploi, la formule d'engagement, toute autorisation de déduction, les demandes de mutation, de promotion, les rapports disciplinaires ainsi que tout autre document pertinent.

## **Article 34 Procédure de grief**

### **34.01**

Le salarié ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

### **34.02**

Le président du comité de grief ainsi que le délégué de département concerné par un grief, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, qui ne pourra la refuser sans raison valable, seront reçus, sur rendez-vous, par les officiers de l'Employeur, et pourront rencontrer tout salarié pendant les heures de travail, pour affaires syndicales relatives à la convention collective et à son application.

### **34.03**

Lorsque survient un grief entre un salarié et l'Employeur, le salarié en discute avec son supérieur immédiat. Si le désaccord persiste, la procédure prévue au présent article s'applique.

### **34.04**

Le fait que le salarié ne discute pas du grief avec son supérieur immédiat n'invalide pas la procédure de grief.

### **34.05**

Tout grief est soumis dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de calendrier de ce fait, par écrit, à son supérieur immédiat ou à son représentant et une copie conforme est transmise à la direction du Service des ressources humaines.

À partir de ce moment, l'Employeur peut convoquer et réunir le comité de griefs pour en discuter.

### **34.06**

Si dans un délai de 2 mois de calendrier suivant la date de dépôt du grief, le salarié ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse ou qu'il la juge insatisfaisante ou que le comité de grief n'a pas été réuni, le grief est considéré comme étant automatiquement référé à l'arbitrage.

### **34.07**

Nonobstant ce qui précède, les griefs portant sur des cas de suspension ou de congédiement pourront être acheminés directement à l'arbitrage.

### **34.08**

Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les renseignements pertinents au grief, qui se trouve dans le dossier du ou des salariés concernés.

## **Article 35 Arbitrage**

### **35.01**

De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux parties s'entendent sur le choix de cet arbitre.

À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sera prié de le désigner.

### **35.02**

Le cas de suspension ou renvoi est un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

### **35.03**

L'arbitre n'aura pas juridiction pour ajouter de nouvelles dispositions à cette convention, ni pour changer en totalité ou en partie l'une quelconque des dispositions de cette convention. Il aura cependant le pouvoir de maintenir, de modifier ou de rescinder une décision de l'Employeur. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties à cette convention.

### **35.04**

Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés également entre les parties.

### **35.05**

L'Employeur peut référer directement à l'arbitrage, soit un différend ou un grief patronal relativement à l'interprétation et l'application de la convention collective. Dans un tel cas, l'Employeur n'est pas assujéti aux étapes prévues à la procédure de grief. De plus, une copie du différend ou du grief est acheminée au Syndicat.

Dans de tels cas, les frais d'arbitrage seront entièrement à la charge de l'Employeur.

## **Article 36 Poursuite contre les salariés**

### **36.01**

Si un salarié est poursuivi devant les tribunaux à la suite d'un acte exécuté dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à le défendre en lui procurant les services légaux nécessaires s'il est constaté que le salarié n'a pas abusé de ses pouvoirs ou de ses droits.

## **Article 37 Outils**

### **37.01**

L'Employeur s'engage à acheter les outils spéciaux nécessaires à l'exécution du travail, pour tous les corps de métier. Ces outils demeurent la propriété de l'Employeur.

### **37.02**

Aucun salarié n'est pénalisé ou préjudicié dans ses droits du fait que l'Employeur n'a pas mis à sa disposition les outils spéciaux nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

### **37.03**

L'Employeur s'engage à remplacer, à ses frais, les outils brisés ou usés, les rendant inutilisables, appartenant aux salariés. Également, l'Employeur remplace, dans le cas de perte par incendie ou par vol, les outils personnels des salariés de métier. Cette dernière protection ne s'applique qu'aux outils de base inventoriés par le salarié et approuvé par l'Employeur.

## **Article 38 Validité**

### **38.01**

Si l'une ou l'autre des dispositions de la convention est nulle et sans effet en vertu des dispositions du Code du travail de la province de Québec, les autres dispositions de la convention ne seront d'aucune façon affectées par telle nullité.

## **Article 39 Durée de la convention**

### **39.01**

La présente convention collective est conclue pour une période de huit (8) ans, soit du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2026 et entre en vigueur lors de sa signature.

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, une rétroactivité uniquement sur les primes et les salaires (heures travaillées et considérées comme travaillées), sauf sur les prestations de la CNESST, est versée à tous les salariés au travail depuis le 1er octobre 2018.

### **39.02**


Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

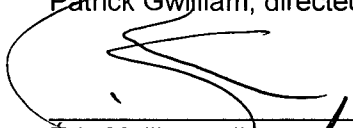
39.03

EN FOI DE QUOI, les représentants de chacune des parties dûment autorisés ont signé à Sept-Îles, ce 3<sup>ième</sup> jour decembre de 2019.


**LA VILLE DE SEPT-ÎLES**

  
Réjean Porlier, maire

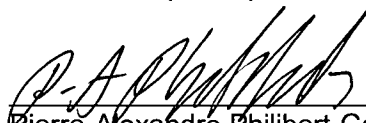
  
Patrick Gwilliam, directeur général

  
Eric Mailloux, dir. ressources humaines

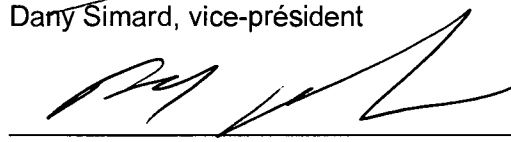
  
Michel Bellavance  
Conseiller municipal

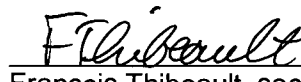
  
Elisabeth Chevalier  
Conseillère municipale

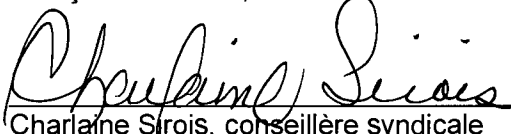
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE (SCFP), SECTION LOCALE 2589**

  
Pierre-Alexandre Philibert-Gaumont,  
Président

  
Dany Simard, vice-président

  
Frédéric Boudreau, directeur de griefs

  
François Thibeault, secrétaire archiviste

  
Charlaïne Sirois, conseillère syndicale  
SCFP – Côte-Nord

## Annexe A-1

### Classification des fonctions

CLASSE	FONCTION
1	Concierge
2	Journalier Préposé entretien
3	Opérateur eaux usées Préposé entretien – Secteur périphérique (Clarke)
4	Préposé entretien - Horticulture
5	
6	Opérateur de machinerie lourde Préposé aqueduc et égouts
7	Opérateur eau potable Plombier
8	Menuisier Soudeur
9	Électricien classe C Mécanicien
10	Électrotechnicien

## Annexe A-2

### Échelle des salaires

Échelle salariale 1 <sup>er</sup> octobre 2018 au 30 septembre 2019 (1,5 %)							
Classes/échelons	1	2	3	4	5	6	7
1	15,88	17,55	19,38	21,42	23,67	26,15	29,05
2	19,13	20,57	22,13	23,80	25,59	27,51	29,73
3	19,58	21,06	22,65	24,35	26,18	28,15	30,42
4	20,02	21,53	23,15	24,90	26,77	28,78	31,10
5	20,47	22,00	23,67	25,45	27,37	29,43	31,80
6	20,91	22,49	24,18	25,99	27,95	30,06	32,48
7	21,35	22,96	24,68	26,54	28,55	30,69	33,16
8	21,79	23,43	25,19	27,09	29,13	31,33	33,86
9	22,23	23,91	25,71	27,65	29,72	31,96	34,54
10	22,68	24,39	26,23	28,20	30,33	32,60	35,23

Échelle salariale 1 <sup>er</sup> octobre 2019 au 30 septembre 2020 (2,5 %)							
Classes/échelons	1	2	3	4	5	6	7
1	16,28	17,98	19,87	21,95	24,26	26,80	29,78
2	19,61	21,09	22,68	24,39	26,23	28,20	30,47
3	20,07	21,59	23,21	24,96	26,84	28,86	31,18
4	20,52	22,07	23,73	25,52	27,44	29,50	31,88
5	20,98	22,55	24,26	26,09	28,05	30,16	32,60
6	21,44	23,05	24,78	26,64	28,65	30,81	33,29
7	21,89	23,54	25,30	27,21	29,26	31,45	33,99
8	22,34	24,02	25,82	27,77	29,86	32,11	34,71
9	22,79	24,51	26,35	28,34	30,46	32,76	35,40
10	23,25	25,00	26,88	28,90	31,08	33,42	36,11

Échelle salariale 1 <sup>er</sup> octobre 2020 au 30 septembre 2021 (2,5 %)							
Classes/échelons	1	2	3	4	5	6	7
1	16,68	18,43	20,36	22,50	24,87	27,47	30,53
2	20,10	21,62	23,25	25,00	26,88	28,90	31,24
3	20,57	22,12	23,79	25,58	27,51	29,58	31,96
4	21,04	22,62	24,33	26,16	28,12	30,24	32,68
5	21,51	23,12	24,87	26,74	28,75	30,92	33,41
6	21,97	23,63	25,40	27,31	29,37	31,58	34,12
7	22,43	24,12	25,93	27,89	29,99	32,24	34,84
8	22,89	24,62	26,47	28,47	30,61	32,92	35,58
9	23,36	25,12	27,01	29,05	31,22	33,58	36,29
10	23,83	25,63	27,56	29,63	31,86	34,25	37,01

Échelle salariale 1 <sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2022 (2,5 %)							
Classes/échelons	1	2	3	4	5	6	7
1	17,10	18,89	20,87	23,07	25,49	28,16	31,29
2	20,60	22,16	23,83	25,62	27,55	29,63	32,02
3	21,09	22,68	24,39	26,22	28,20	30,32	32,76
4	21,56	23,19	24,93	26,81	28,83	31,00	33,50
5	22,05	23,70	25,49	27,41	29,47	31,69	34,25
6	22,52	24,22	26,04	27,99	30,10	32,37	34,97
7	22,99	24,73	26,58	28,58	30,74	33,05	35,71
8	23,47	25,24	27,13	29,18	31,37	33,74	36,47
9	23,94	25,75	27,69	29,77	32,00	34,42	37,19
10	24,42	26,27	28,24	30,37	32,66	35,11	37,93

Échelle salariale 1 <sup>er</sup> octobre 2022 au 30 septembre 2023 (2,5 %)							
Classes/échelons	1	2	3	4	5	6	7
1	17,53	19,37	21,39	23,64	26,13	28,86	32,07
2	21,12	22,71	24,43	26,27	28,24	30,37	32,82
3	21,62	23,24	25,00	26,87	28,90	31,08	33,57
4	22,10	23,77	25,56	27,48	29,55	31,77	34,33
5	22,60	24,29	26,13	28,09	30,21	32,48	35,10
6	23,08	24,82	26,69	28,69	30,85	33,18	35,85
7	23,57	25,35	27,25	29,30	31,51	33,87	36,61
8	24,05	25,87	27,81	29,91	32,16	34,58	37,38
9	24,54	26,39	28,38	30,52	32,80	35,28	38,12
10	25,03	26,92	28,95	31,13	33,48	35,99	38,88

Échelle salariale 1 <sup>er</sup> octobre 2023 au 30 septembre 2024 (2,5 %)							
Classes/échelons	1	2	3	4	5	6	7
1	17,97	19,85	21,93	24,23	26,78	29,59	32,87
2	21,65	23,28	25,04	26,92	28,95	31,13	33,64
3	22,16	23,83	25,62	27,55	29,62	31,85	34,41
4	22,65	24,36	26,20	28,17	30,29	32,57	35,19
5	23,16	24,90	26,78	28,80	30,96	33,29	35,98
6	23,66	25,44	27,36	29,41	31,62	34,01	36,75
7	24,16	25,98	27,93	30,03	32,30	34,72	37,52
8	24,65	26,51	28,50	30,66	32,96	35,45	38,31
9	25,15	27,05	29,09	31,28	33,62	36,16	39,08
10	25,66	27,60	29,67	31,90	34,31	36,89	39,85

Échelle salariale 1 <sup>er</sup> octobre 2024 au 30 septembre 2025 (2,5 %)							
Classes/échelons	1	2	3	4	5	6	7
1	18,41	20,35	22,48	24,84	27,45	30,32	33,69
2	22,19	23,86	25,66	27,60	29,67	31,90	34,48
3	22,71	24,42	26,26	28,24	30,36	32,6	35,27
4	23,22	24,97	26,85	28,88	31,04	33,38	36,07
5	23,74	25,52	27,45	29,51	31,74	34,13	36,88
6	24,25	26,08	28,04	30,14	32,41	34,86	37,66
7	24,76	26,63	28,63	30,78	33,11	35,59	38,46
8	25,27	27,18	29,21	31,42	33,79	36,33	39,27
9	25,78	27,73	29,82	32,06	34,46	37,06	40,05
10	26,30	28,29	30,42	32,70	35,17	37,81	40,85

Échelle salariale 1 <sup>er</sup> octobre 2025 au 30 septembre 2026 (2,5 %)							
Classes/échelons	1	2	3	4	5	6	7
1	18,87	20,86	23,04	25,46	28,14	31,08	34,54
2	22,74	24,46	26,30	28,29	30,41	32,70	35,34
3	23,28	25,03	26,92	28,94	31,12	33,47	36,16
4	23,80	25,59	27,52	29,60	31,82	34,22	36,97
5	24,34	26,16	28,14	30,25	32,53	34,98	37,80
6	24,86	26,73	28,74	30,90	33,22	35,73	38,61
7	25,38	27,29	29,34	31,55	33,93	36,48	39,42
8	25,90	27,86	29,94	32,21	34,63	37,24	40,25
9	26,42	28,42	30,56	32,86	35,33	37,99	41,06
10	26,96	28,99	31,18	33,52	36,05	38,75	41,87

## Annexe B

### Heures de vacances

Aux fins de l'article 18

NOMBRE MOIS MIN. EXCLUS	NOMBRE MOIS MAX. INCLUS	NOMBRE D'HEURES DE VACANCES
0.0	0.5	4.0
0.5	1.5	8.0
1.5	2.5	16.0
2.5	3.5	24.0
3.5	4.0	32.0
4.0	5.5	40.0
5.5	6.5	48.0
6.5	7.5	56.0
7.5	8.5	64.0
8.5	9.5	72.0
9.5	12.0	80.0
12.0	24.0	120.0
24.0	28.0	128.0
28.0	31.0	136.0
31.0	33.0	144.0
33.0	35.0	152.0
35.0	72.0	160.0
72.0	73.0	168.0
73.0	75.0	176.0
75.0	76.0	180.0
76.0	78.0	184.0
78.0	79.0	188.0
79.0	81.0	192.0
81.0	83.0	196.0
83.0	144.0	200.0
144.0	999.0	240.0

## **Annexe C**

**Abrogé**

## **Annexe D**

**Abrogé**

## **Annexe E**

### **Dispositions concernant le fonctionnement de l'équipe de construction et/ou les travaux régis par la CCQ**

#### **A) TRAVAUX DE L'ÉQUIPE DE CONSTRUCTION**

##### **1. Définition**

Les travaux de l'équipe de construction réfèrent uniquement à des travaux d'excavation de nouvelles rues et/ou de rénovation de rues existantes comprenant généralement les travaux suivants :

- les travaux d'excavation, la réfection de la fondation jusqu'au gravier 0-60mm, la pose de conduites maîtresses d'aqueduc et d'égouts et la pose des conduites souterraines servant à l'éclairage de rues.

##### **2. Choix des salariés**

Lorsque l'Employeur désire exécuter les travaux de construction décrits précédemment, celui-ci procède à l'affichage des postes à combler au sein de l'équipe de construction. Le choix des salariés se fait par ancienneté parmi les salariés qui ont postulé et qui peuvent remplir les exigences normales de la tâche.

Si un salarié qui a postulé sur l'équipe de construction refuse de se joindre à l'équipe, il verra son nom rayé de la liste des salariés affectés à l'équipe de construction.

L'employeur se réserve le droit d'embaucher tout nouveau salarié surnuméraire pour faire partie de l'équipe de construction si le besoin se fait sentir à la suite de l'application du paragraphe 2.

##### **3. Ancienneté**

Le temps accumulé au sein de l'équipe de construction s'ajoute à l'ancienneté de chaque salarié dans son département.

##### **4. Travaux à sous-contrat**

L'Employeur conserve le droit exclusif de déterminer quel horaire et quel travail doivent être exécutés par l'équipe de construction. Par conséquent, l'article 15 traitant des travaux à sous-contrat de la présente convention collective ne peut être invoqué dans un litige impliquant l'équipe de construction.

##### **5. Taux de salaire**

Tout travail exécuté par les salariés réguliers agissant à titre de :

- poseur de tuyaux (préposé aqueduc et égouts) sur l'équipe de construction sera rémunéré selon le taux horaire régulier applicable au poste de préposé aqueduc et égouts (bloc 6) de l'annexe A de la présente convention collective, majoré d'une prime horaire de 2,00 \$/heure, sans toutefois excéder le taux horaire payé à sa fonction équivalente - CCQ.
- électricien et/ou apprenti-électricien sur l'équipe de construction sera rémunéré selon le taux horaire régulier de la classification (annexe A) de la présente convention collective, majoré d'une prime horaire de 5 %, sans toutefois excéder le taux horaire payé à sa fonction équivalente - CCQ.
- journalier sur l'équipe de construction sera rémunéré selon le taux horaire régulier applicable au poste de journalier (bloc 1) de l'annexe A de la présente convention collective, majoré d'une prime horaire de 5 %, sans toutefois excéder le taux horaire payé à sa fonction équivalente - CCQ.
- tout autre salarié affecté à la construction par affichage sera rémunéré selon le taux horaire régulier du poste décrit à l'annexe A, majoré d'une prime horaire de 5 %.

## **6. Horaire et cédule de travail**

De façon non limitative, l'Employeur privilégie un des deux (2) horaires de travail suivants applicables à l'équipe de construction. Le présent article ne devrait pas être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur de déterminer d'autres horaires de travail.

- a) Semaine rémunérée de 40 heures, soit 4 jours de 10 heures, du lundi au jeudi inclusivement entre 7 h et 18 h, et ce, sans pause-repos de la journée. Les pauses-repos seront reportées et payées entre 17 h 30 et 18 h.
- b) Semaine rémunérée de 45 heures, soit 4 jours de 10 heures, du lundi au jeudi inclusivement entre 7 h et 18 h et le vendredi entre 7 h et 12 h, et ce, sans pause-repos. Les pauses-repos du lundi au jeudi inclusivement seront reportées et payées entre 17 h 30 et 18 h. La pause-repos du vendredi est reportée et payée entre 11 h 45 et 12 h.
- c) L'heure de repas (non rémunérée) est entre 12 h et 13 h.

## **7. Temps supplémentaire de l'équipe de construction**

Lorsque l'employeur requiert d'un salarié de travailler durant les pauses-repos, l'employeur rémunère le salarié au taux supplémentaire applicable.

La distribution du temps supplémentaire est répartie par fonction, aussi équitablement que possible, à l'intérieur de l'équipe de construction.

De retour à son département, le salarié est considéré avoir la moyenne du temps supplémentaire fait par les autres salariés de son département aux fins de l'octroi du temps supplémentaire.

Advenant un bris sur les heures normales de travail de l'équipe de construction, c'est l'équipe de construction (pelle hydraulique, chargeur, camions, poseurs et journaliers) qui demeurera sur les lieux pour réparer le bris si celui-ci survient dans la tranchée en cours ou dans la section de rue déjà rénovée. Cependant si le bris survient dans la section de rue à venir, c'est l'équipe du département d'aqueduc et d'égouts qui procédera à la réparation.

Advenant un bris en dehors des heures normales de travail de l'équipe de construction (soirée, nuit et fin de semaine), ce sont les poseurs de tuyaux de l'équipe de construction assistés de la machinerie et de la main d'œuvre de la voirie qui seront appelés à réparer le bris si celui-ci survient dans la tranchée en cours ou dans la section de rue déjà rénovée. Cependant si le bris survient dans la section de rue à venir, c'est l'équipe du département d'aqueduc et d'égouts qui procédera à la réparation.

## **8. Période de vacances**

Les salariés de l'équipe de construction voient leurs périodes de vacances reportées à la fin de la période de construction.

## **B) TRAVAUX ASSUJETTIS PAR LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ)**

### **1. Définition**

Tout travail effectué en régie assujetti par la CCQ et qui requiert la licence d'entrepreneur de l'employeur.

### **2. Choix des salariés**

Les salariés réguliers affectés aux travaux régis par la CCQ sont uniquement ceux possédant leurs cartes de compétence construction (CCQ). L'employeur, dans un tel cas, défraie les coûts de renouvellement des cartes de compétence desdits salariés.

### **3. Taux de salaire**

Les salariés réguliers affectés auxdits travaux sont rémunérés selon le taux horaire régulier de leur fonction majoré d'une prime horaire de 5 %.

### **4. Horaire de travail**

L'horaire de travail sera discuté et convenu avec le Syndicat.

## Annexe F

### Évaluation des emplois

**Rien dans les articles qui suivent ne doit être interprété comme limitant le pouvoir exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.**

1. Les parties conviennent de mettre en application le plan d'évaluation des emplois, tel que conçu par le comité conjoint d'évaluation des emplois (cols bleus) de la Ville de Sept-Îles.

Ce plan d'évaluation, conçu selon la méthode des points et facteurs compte 11 facteurs. Les classes salariales en vigueur en date de la signature de la convention collective ont été établies en tenant compte de ce plan. La première classe débute à 254 points et les classes suivantes ont été créées avec un écart de 58 points.

2. Les descriptions d'emploi, les évaluations, leur classement ainsi que le plan d'évaluation des emplois font partie intégrante de la présente convention collective.
3. L'évaluation et le classement de tout poste nouveau ou modifié sont réalisés selon le plan d'évaluation des emplois.
4. L'Employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli ou tenu d'accomplir par le salarié.
5. Le salarié qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques de sa description de fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.
6. Si un salarié prétend :
  - a) qu'une modification significative de son travail ou de ses conditions d'exécution apportée par l'Employeur a pour effet de changer l'évaluation de son poste  
ou
  - b) que la description d'un poste n'est plus, dans son ensemble, représentative des tâches réellement accomplies,

Il peut formuler une demande de révision de l'évaluation ou de la description de son poste par l'entremise de la partie syndicale dudit comité conjoint.

7. Le comité conjoint d'évaluation est constitué d'un maximum de deux (2) membres désignés par l'Employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat.
8. Le rôle des membres de la partie syndicale à ce comité conjoint sera d'analyser, de discuter et d'évaluer les emplois.

9. L'Employeur convient d'accorder une période d'absence avec salaire aux salariés désignés par le Syndicat à ce comité conjoint, afin d'analyser toute situation relative aux évaluations et aux descriptions des emplois ainsi que pour participer aux rencontres conjointes d'évaluation. Ces salariés doivent préalablement avoir effectué les démarches prescrites à la présente convention collective afin de s'absenter du travail.
10. Lorsque l'Employeur modifie ou crée un poste, il fournit une copie de la description d'emploi et de l'évaluation de ce poste aux membres de la partie syndicale du comité conjoint d'évaluation.
11. Si, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description ou l'évaluation de l'emploi, le tout est considéré comme accepté.
12. À la demande écrite de l'une des parties, le comité conjoint d'évaluation doit se réunir dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.
13. Nonobstant toute autre disposition du présent article, l'Employeur a le privilège de créer un nouveau poste et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, l'Employeur doit remettre au Syndicat, la description et l'évaluation de l'emploi, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date d'affichage du nouveau poste. Dans un tel cas, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.
14. Toute entente entre les parties au niveau du comité conjoint d'évaluation est finale et exécutoire.
15. À chaque rencontre du comité conjoint d'évaluation, l'Employeur rédige et fait parvenir au Syndicat un procès-verbal qui fait foi des discussions.
16. Lorsqu'il y a réévaluation d'un poste, l'intégration se fait de la façon suivante:
  - a) Le salarié dont le salaire est inférieur au salaire de sa nouvelle classe reçoit le salaire de l'échelon de sa nouvelle classification qui maintient son salaire ou qui lui accorde une augmentation de salaire. Par la suite, lorsque applicable, il continue à suivre la progression de l'échelle salariale;
  - b) Le salarié dont le salaire est supérieur au salaire de sa nouvelle classe voit son salaire maintenu. Lors de l'augmentation générale annuelle lorsque applicable, il reçoit cinquante pour cent (50 %) de ladite augmentation, l'autre cinquante pour cent (50 %) lui étant payé sous forme de montant forfaitaire jusqu'à ce qu'il ait atteint le salaire de sa nouvelle classe.
17. L'entrée en vigueur du salaire prévue au paragraphe précédent est fixée :
  - a) soit à la date de l'envoi de la description et/ou de l'évaluation par l'Employeur au Syndicat;
  - b) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.

18. L'ajustement de salaire résultant du reclassement prévu en 16 est effectué dans les dix (10) jours suivant l'entente au comité conjoint d'évaluation ou de la décision arbitrale concernant ce poste. Le paiement des sommes dues est versé dans les trente (30) jours ouvrables suivant une telle décision.

### Procédure d'arbitrage

19. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que tout désaccord entre les parties quant aux résultats de l'évaluation est référé par le Syndicat à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière séance du comité conjoint d'évaluation ou de la réception, par écrit, de la position patronale finale. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à l'évaluation et des redressements désirés, avec copie à l'Employeur.
20. La procédure d'arbitrage, aux fins d'application du présent article, est celle prévue à l'article 35 de la présente convention collective. Les parties s'entendent à l'effet que l'arbitre choisi par les parties ou nommé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, doit posséder une expertise en matière d'évaluation d'emploi.
21. S'il est reconnu lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description de l'emploi, bien que le salarié l'accomplisse régulièrement dans le cadre normal de son travail, l'arbitre aura mandat d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.
22. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à part égale par les parties.
23. Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils pourront cependant être modifiés avec le consentement écrit des deux parties.

## Annexe G

### Liste d'ancienneté – 1<sup>er</sup> octobre 2018 SCFP 2589

<b>ANCIENNETÉ GÉNÉRALE</b>				
<b>NOM</b>	<b>DATE D'ANCIENNETÉ</b>	<b>ANCIENNETÉ AU 2018-10-01</b>		
	1989-09-19	29 ans	0 mois	11 jours
	1991-07-08	27 ans	2 mois	22 jours
	1991-10-15	26 ans	11 mois	15 jours
	1991-10-28	26 ans	11 mois	2 jours
	1995-08-01	23 ans	1 mois	29 jours
	1995-11-29	22 ans	10 mois	1 jour
	2000-04-04	18 ans	5 mois	26 jours
	2000-04-10	18 ans	5 mois	20 jours
	2001-02-06	17 ans	7 mois	24 jours
	2001-04-01	17 ans	5 mois	29 jours
	2003-05-01	15 ans	4 mois	29 jours
	2003-05-12	15 ans	4 mois	18 jours
	2003-11-17	14 ans	10 mois	13 jours
	2004-03-29	14 ans	6 mois	1 jour
	2005-01-12	13 ans	8 mois	18 jours
	2005-02-02	13 ans	7 mois	28 jours
	2005-02-07	13 ans	7 mois	23 jours
	2005-05-09	13 ans	4 mois	21 jours
	2005-02-08	13 ans	6 mois	16 jours
	2005-12-22	12 ans	9 mois	8 jours
	2006-04-24	12 ans	5 mois	6 jours
	2006-04-25	12 ans	5 mois	5 jours
	2006-04-26	12 ans	5 mois	4 jours
	2006-05-01	12 ans	4 mois	29 jours
	2006-05-24	12 ans	4 mois	6 jours
	2006-05-29	12 ans	4 mois	1 jour
	2006-06-26	12 ans	3 mois	4 jours
	2006-07-18	12 ans	2 mois	12 jours
	2006-04-27	12 ans	1 mois	24 jours
	2006-09-05	12 ans	0 mois	25 jours
	2007-11-14	10 ans	10 mois	16 jours
	2007-11-19	10 ans	10 mois	11 jours
	2008-06-23	10 ans	3 mois	7 jours
	2008-06-26	10 ans	3 mois	4 jours
	2009-12-14	8 ans	9 mois	16 jours
	2010-02-22	8 ans	7 mois	8 jours
	2010-06-15	8 ans	3 mois	15 jours
	2011-06-30	7 ans	3 mois	0 jour

## ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ AU 2018-10-01		
		ans	mois	jours
	2011-07-04	7 ans	2 mois	26 jours
	2011-10-11	6 ans	11 mois	19 jours
	2011-10-25	6 ans	11 mois	5 jours
	2011-12-19	6 ans	9 mois	11 jours
	2012-05-07	6 ans	4 mois	23 jours
	2012-06-19	6 ans	3 mois	11 jours
	2012-06-26	6 ans	3 mois	4 jours
	2012-11-19	5 ans	10 mois	11 jours
	2013-01-18	5 ans	8 mois	12 jours
	2013-01-28	5 ans	8 mois	2 jours
	2013-01-29	5 ans	8 mois	1 jour
	2013-01-30	5 ans	8 mois	0 jour
	2014-09-29	4 ans	0 mois	1 jour
	2015-01-15	3 ans	8 mois	15 jours
	2015-01-19	3 ans	8 mois	11 jours
	2015-05-11	3 ans	4 mois	19 jours
	2015-05-13	3 ans	4 mois	17 jours
	2015-05-14	3 ans	4 mois	16 jours
	2015-07-08	3 ans	2 mois	22 jours
	2015-07-09	3 ans	2 mois	21 jours
	2015-07-10	3 ans	2 mois	20 jours
	2015-07-13	3 ans	2 mois	17 jours
	2015-08-31	3 ans	0 mois	30 jours
	2015-12-07	2 ans	9 mois	23 jours
	2015-12-17	2 ans	9 mois	13 jours
	2016-01-05	2 ans	8 mois	25 jours
	2016-05-16	2 ans	4 mois	14 jours
	2016-09-26	2 ans	0 mois	4 jours
	2016-12-19	1 an	9 mois	11 jours
	2017-02-06	1 an	7 mois	24 jours
	2017-05-01	1 an	4 mois	29 jours
	2017-05-16	1 an	4 mois	14 jours
	2017-07-24	1 an	2 mois	6 jours
	2017-07-25	1 an	2 mois	5 jours
	2017-08-21	1 an	1 mois	9 jours
	2017-09-18	1 an	0 mois	12 jours
	2017-12-04	0 an	9 mois	26 jours
	2018-04-30	0 an	5 mois	0 jour
	2018-05-01	0 an	4 mois	29 jours
	2018-08-13	0 an	1 mois	17 jours
	2018-08-20	0 an	1 mois	10 jours

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ AU 2018-10-01		
<b>BLOC 1</b> <b>CONCIERGE - JOURNALIER - PRÉPOSÉ ENTRETIEN</b>				
	2000-04-04	18 ans	5 mois	26 jours
	2003-11-17	14 ans	10 mois	13 jours
	2005-02-07	13 ans	7 mois	23 jours
	2005-02-08	13 ans	6 mois	16 jours
	2006-04-25	12 ans	5 mois	5 jours
	2006-05-01	12 ans	4 mois	29 jours
	2007-11-19	10 ans	10 mois	11 jours
	2008-06-26	10 ans	3 mois	4 jours
	2011-10-11	6 ans	11 mois	19 jours
	2011-12-19	6 ans	9 mois	11 jours
	2012-05-07	6 ans	4 mois	23 jours
	2012-06-19	6 ans	3 mois	11 jours
	2012-11-19	5 ans	10 mois	11 jours
	2013-01-18	5 ans	8 mois	12 jours
	2013-01-30	5 ans	8 mois	0 jour
	2013-03-25	5 ans	6 mois	5 jours
	2015-05-11	3 ans	4 mois	19 jours
	2015-05-13	3 ans	4 mois	17 jours
	2015-05-14	3 ans	4 mois	16 jours
	2015-07-08	3 ans	2 mois	22 jours
	2015-07-09	3 ans	2 mois	21 jours
	2015-07-10	3 ans	2 mois	20 jours
	2015-07-13	3 ans	2 mois	17 jours
	2016-12-19	1 an	9 mois	11 jours
	2017-02-06	1 an	7 mois	24 jours
	2017-05-16	1 an	4 mois	14 jours
2018-08-20	0 an	1 mois	10 jours	
<b>BLOC 2</b> <b>OPÉRATEUR DE MACHINERIE LOURDE</b>				
	2005-12-05	12 ans	9 mois	25 jours
	2007-05-28	11 ans	4 mois	2 jours
	2010-11-21	7 ans	10 mois	9 jours
	2011-05-16	7 ans	4 mois	14 jours
	2011-10-17	6 ans	11 mois	13 jours
	2012-03-26	6 ans	6 mois	4 jours
	2012-04-02	6 ans	5 mois	28 jours
	2012-06-11	6 ans	3 mois	19 jours
	2014-02-03	4 ans	7 mois	27 jours
	2014-03-13	4 ans	6 mois	17 jours
	2017-09-11	1 an	0 mois	19 jours

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ AU 2018-10-01		
<b>BLOC 3</b>				
<b>ÉLECTRICITÉ</b>				
	2001-02-06	17 ans	7 mois	24 jours
	2005-05-09	13 ans	4 mois	21 jours
	2011-06-30	7 ans	3 mois	0 jour
	2011-07-04	7 ans	2 mois	26 jours
	2016-01-05	2 ans	8 mois	25 jours
	2017-12-04	0 an	9 mois	26 jours
<b>BLOC 4</b>				
<b>MÉCANIQUE</b>				
	1995-11-29	22 ans	10 mois	1 jour
	2006-05-24	12 ans	4 mois	6 jours
	2006-06-26	12 ans	3 mois	4 jours
	2006-09-05	12 ans	0 mois	25 jours
	2010-06-15	8 ans	3 mois	15 jours
	2011-10-25	6 ans	11 mois	5 jours
	2016-09-26	2 ans	0 mois	4 jours
	2017-07-24	1 an	2 mois	6 jours
	2017-07-25	1 an	2 mois	5 jours
	2017-08-21	1 an	1 mois	9 jours
	2018-08-13	0 an	1 mois	17 jours
<b>BLOC 5</b>				
<b>MENUISERIE</b>				
	2008-02-11	10 ans	4 mois	9 jours
	2014-07-14	4 ans	2 mois	16 jours
	2014-09-29	4 ans	0 mois	1 jour
	2015-08-31	3 ans	0 mois	30 jours
	2015-12-17	2 ans	9 mois	13 jours
<b>BLOC 6</b>				
<b>AQUEDUC ET ÉGOUTS ET PLOMBERIE</b>				
	1991-07-08	27 ans	2 mois	22 jours
	2003-06-30	15 ans	3 mois	0 jour
	2005-12-22	12 ans	9 mois	8 jours
	2011-12-05	6 ans	9 mois	25 jours
	2012-05-21	6 ans	4 mois	9 jours
	2013-05-13	5 ans	4 mois	17 jours
	2013-09-03	5 ans	0 mois	27 jours
	2014-04-07	4 ans	5 mois	23 jours
	2015-12-07	2 ans	9 mois	23 jours
<b>BLOC 7</b>				
<b>ABROGÉ</b>				

NOM	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ AU 2018-10-01		
<b>BLOC 8</b> <b>CENTRALE - EAU POTABLE</b>				
	2015-01-15	3 ans	8 mois	15 jours
	2015-01-19	3 ans	8 mois	11 jours
	2016-05-16	2 ans	4 mois	14 jours
	2017-05-01	1 an	4 mois	29 jours
	2017-09-18	1 an	0 mois	12 jours
	2018-04-30	0 an	5 mois	0 jour
<b>BLOC 9</b> <b>ASSAINISSEMENT - EAUX USÉES</b>				
	2018-05-01	0 an	4 mois	29 jours
<b>BLOC 10</b> <b>SECTEUR CLARKE</b>				
	2008-03-03	10 ans	6 mois	27 jours
<b>BLOC 11</b> <b>SECTEUR MOISIE</b>				
	2012-04-01	6 ans	5 mois	29 jours
<b>BLOC 12</b> <b>SECTEUR GALLIX</b>				
	2013-12-03	4 ans	9 mois	27 jours

## Annexe H

### ENTENTE « DÉDUCTIONS FONDS DE SOLIDARITÉ »

Déduction à la source avec réduction d'impôt immédiate.

1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent, de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

4. L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds, ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15<sup>ième</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

## **Annexe I**

### **Entente concernant la flotte d'équipements lourds**

L'Employeur s'engage, au cours de la durée de la convention collective, à maintenir sa flotte d'équipements lourds au même nombre (2 chargeuses, 5 niveleuses, 4 souffleuses, 5 camions 10 roues dont 4 avec grappe pour le déblaiement de la neige).

## **Annexe K**

### **Lettre d'entente - Salariés saisonniers**

#### **LETTRE D'ENTENTE**

ENTRE : LA VILLE DE SEPT-ILES

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
- SECTION LOCALE 2589

---

**OBJET : MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.08 DE  
LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

#### **4.08**

##### **a) Étudiant**

Désigne une personne qui est enregistrée à une école, collège ou université, dûment reconnu par la loi et qui est disponible sur le marché du travail. Cette personne est affectée à des projets spéciaux pour étudiants et à des projets de création d'emploi. Ces salariés ne sont pas assujettis à la présente convention.

##### **b) Salarié saisonnier**

Désigne une personne embauchée sur un des postes prévus à l'annexe A, bloc 1, de la présente convention collective.

Les seules personnes pouvant être embauchées sur le statut de salarié saisonnier sont des étudiants, tel que défini dans la directive d'embauche pour étudiants à la Ville de Sept-Îles.

Le salarié saisonnier n'est pas assujetti aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, cotisation syndicale, temps supplémentaire et à la procédure de grief et d'arbitrage seulement sur les bénéficiaires précédemment énumérés. Le salaire du salarié saisonnier est celui prévu à la classe 1 de l'échelle salariale.

La période d'embauche des salariés saisonniers se situe entre le 15 avril et le 15 septembre d'une même année.

Le salarié saisonnier est affecté exclusivement aux assignations de travail suivantes:

- Drainage du réseau d'aqueduc
- Campagne de nettoyage
- Travaux d'asphalte
- Travaux de conciergerie
- Nettoyage des réservoirs à la centrale de traitement d'eau
- Nettoyage en général
- Pelouse et terre noire
- Entretien général des parcs, espaces verts, sites et sentiers récréatifs
- Plantation et entretien des végétaux
- Journalier aux arénas - plein air et au secteur ouest

L'embauche d'étudiants et de salariés saisonniers n'aura pas pour conséquence de réduire le nombre de salariés réguliers ou de causer des déplacements dans l'unité de négociation, ni d'enlever aux salariés réguliers leur chance d'avancement.

Nonobstant ce qui précède au présent article, les salariés du Bloc 1 ont priorité sur les salariés saisonniers quant aux choix des assignations de travail désignées précédemment, étant entendu que ce choix vaut pour toute la durée des travaux concernés (mi-avril à la mi-novembre approximativement) et qu'aucune vacance ne sera accordée au cours de ladite période.

Par contre, les parties conviennent qu'un seul préposé entretien pourra être assigné en vertu du présent article.

**Annexe L**  
**Lettre d'entente modifiant le règlement sur**  
**le régime complémentaire de retraite des salariés cols bleus**  
**de la Ville de Sept-Îles**

**LETTRE D'ENTENTE**

ENTRE : LA VILLE DE SEPT-ÎLES

ET

LE SYNDICAT DES SALARIÉS(ES) DE LA VILLE  
DE SEPT-ÎLES, SECTION LOCALE 1930 – SCFP

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589 – OMH

Ci-après nommés  
"Les parties"

**OBJET DE L'ENTENTE :** Restructuration du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles (règlement no 90-929 et ses amendements)

---

**ATTENDU QUE** la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (Loi 15) a été sanctionnée le 5 décembre 2014;

**ATTENDU QU'**en vertu de l'article 7 de la Loi 15, tout régime de retraite doit être modifié afin d'y prévoir qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

1. La cotisation d'exercice est partagée à parts égales entre l'organisme municipal et les participants actifs;
2. Le déficit afférent, le cas échéant, est assumé à parts égales entre l'organisme municipal et les participants actifs, à l'exception des régimes auxquels aucun nouveau participant ne pouvait adhérer après le 31 décembre 2013;

*LM*  
*R.P.*

3. Un fonds de stabilisation alimenté par une cotisation de stabilisation partagée à parts égales entre l'organisme municipal et les participants actifs et ayant pour but de mettre le régime à l'abri d'écart défavorables susceptibles de l'affecter ultérieurement est constitué.

Malgré le paragraphe 1 du premier alinéa, lorsque les participants actifs contribuent à 35 % ou moins le 31 décembre 2013, le régime peut être modifié pour prévoir une augmentation graduelle de cette proportion qui doit atteindre la moitié de l'écart à combler entre cette proportion et 50 % de la cotisation d'exercice, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la proportion de 50 % de la cotisation d'exercice devant être atteinte, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**ATTENDU QU'**en vertu de l'article 8 de la Loi 15, le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la cotisation d'exercice ne doit pas excéder 18 % de la masse salariale des participants actifs, tel que défini au régime aux fins de l'établissement de la rente;

**ATTENDU QU'**en vertu de l'article 12 de la Loi 15, tout régime de retraite doit être modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2014 afin de prévoir que les participants actifs et l'organisme municipal assument, à parts égales, les déficits imputables à ses participants pour le service accumulé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, tel que constaté au 31 décembre 2013. L'organisme municipal et les participants actifs peuvent aussi convenir d'une modification prévoyant un partage des déficits qui pourrait atteindre un maximum de 55 % pour l'organisme municipal et un minimum de 45 % pour les participants actifs.

Lorsque plusieurs catégories d'employés participent à un même régime, les déficits peuvent être répartis entre les catégories définies dans ce régime de la manière déjà convenue entre les participants actifs et l'organisme municipal, dès qu'une majorité de catégories en fait la demande. Le comité de retraite informe la Régie des rentes du Québec de cette décision et lui transmet les données concernant les déficits totaux et la part de ceux-ci imputables à chacune de ces catégories;

La part des déficits imputable à l'organisme municipal doit être remboursée sur une période maximale de 15 ans et ces déficits ne peuvent être consolidés;

**ATTENDU QU'**une évaluation actuarielle complète a été réalisée conformément à la Loi 15 avec les données arrêtées au 31 décembre 2013 et que cette évaluation actuarielle a été déposée à la Régie des rentes du Québec, le 13 janvier 2015;

**ATTENDU QUE** le conseil municipal de la Ville de Sept-Îles a tenu une séance le 19 janvier 2015 au cours de laquelle a été présenté un rapport de la situation financière fondé sur les conclusions de l'évaluation actuarielle avec les données arrêtées au 31 décembre 2013;

**ATTENDU QUE** des avis de négociations ont été envoyés aux groupes d'employés cols blancs (SCFP – 1930) et cols bleus (SCFP – 2589) le 18 décembre 2014, afin de débiter le processus de restructuration du régime de retraite et que des rencontres se sont déroulées le 20 janvier 2015.

C. 1  
2  
R.P.

## LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES POINTS SUIVANTS :

Modifier le Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles (règlement no 90-929 et ses amendements) selon les modalités suivantes :

### 1. Services postérieurs au 31 décembre 2013

#### Cotisation d'exercice

Afin d'assurer que la cotisation d'exercice n'excède pas 18 % de la masse salariale selon les données de l'évaluation actuarielle complète au 31 décembre 2013, le salaire final moyen pour le service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 est calculé selon les cinq années consécutives de service créditées les mieux rémunérées ou, si moins de cinq années, de ces années et fractions d'années, s'il y a lieu.

De plus, conformément à l'article 18 de la Loi 15, la prestation additionnelle prévue à l'article 8.03 a) 3) des dispositions du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles (règlement no 90-929 et ses amendements) est abolie le 1<sup>er</sup> janvier 2014 à l'égard des participants actifs.

#### Cotisations salariales servant à financer la cotisation d'exercice

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, tout employé participant qui n'a pas atteint sa date normale de retraite verse sous forme de retenues sur son salaire, à titre de cotisation régulière au régime, une somme équivalente à 50 % de la cotisation d'exercice. Pour atteindre ce 50 %, il est entendu que l'augmentation de la cotisation salariale sera graduelle et atteindra la moitié de l'écart à combler entre cette proportion et 50 % de la cotisation d'exercice, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017, et la proportion de 50 % de la cotisation d'exercice sera atteinte le 1<sup>er</sup> janvier 2020. À titre indicatif et sous réserve des prochaines évaluations actuarielles, les taux à prévoir relatifs à la cotisation d'exercice n'excédant pas 18 % de la masse salariale sont les suivants :

Années	Taux
2014	6,0 %
2015	6,0 %
2016	6,0 %
2017	7,5 %
2018	8,0 %
2019	8,5 %
2020	9,0 %

[ 17  
3  
R.P.

### Jugement du Tribunal administratif du Québec (TAQ)

Il est entendu que les dispositions de la présente entente concernant les services à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 demeurent valides, et ce, sans égard au jugement du TAQ.

### Cotisations patronales servant à financer la cotisation d'exercice

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, et ce, jusqu'à l'année 2020, l'employeur assume le solde de la cotisation d'exercice restant suite à l'acquittement de la cotisation salariale servant à financer la cotisation d'exercice. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'employeur versera une cotisation patronale, à titre de cotisation régulière au régime, équivalente à 50 % de la cotisation d'exercice.

### Fonds de stabilisation

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, un fonds de stabilisation a été créé. Dès l'adoption des modifications au Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles (règlement no 90-929 et ses amendements), celui-ci sera alimenté, rétroactivement à la date de signature de la présente entente, par une cotisation de stabilisation partagée à parts égales entre la Ville de Sept-Îles et les participants actifs. La cotisation de stabilisation représente 10 % de la cotisation d'exercice établie sans marge et est estimée à 1,8 % des salaires;

Les modalités d'utilisation des excédents d'actif, pour le service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, sont les suivantes :

- a) Si l'actif total du régime, en considérant le compte général et le fonds de stabilisation à la date de l'évaluation, est plus élevé que 115 % du passif actuariel, l'excédent sert à indexer la rente viagère des retraités à la date de l'évaluation. Les rentes de tous les retraités sont indexées d'un même pourcentage pour chaque année, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et l'année de l'évaluation actuarielle attestant du niveau d'excédent. Le montant maximal d'indexation qui peut être accordé pour chaque année depuis la retraite antérieure à l'évaluation est le moindre entre l'indice des prix à la consommation (IPC) et 1 %, après quoi, l'année n'est plus indexée. Cette indexation est valable jusqu'à la nouvelle évaluation;
- b) Si l'actif total du régime excède toujours 115 % du passif actuariel, après l'application du paragraphe a), une provision additionnelle, amenant la provision totale du régime à 20 % du passif actuariel est constituée;
- c) Si l'actif total du régime excède 120 % du passif actuariel, après l'application du paragraphe a), la cotisation de stabilisation des participants actifs et de l'employeur est suspendue.

( 1  
4  
R.R

- d) À moins qu'une règle fiscale ne l'oblige, aucun congé de cotisation d'exercice n'est permis. Cependant, si une règle fiscale prévoit une réduction de la cotisation d'exercice patronale, cette réduction sera partagée, à parts égales, en prise de congé de cotisation d'exercice pour l'employeur et pour un montant équivalent en congé de cotisation salariale ou selon une entente de bonification devant être convenue entre l'employeur et les syndicats, au choix des syndicats.

Toute utilisation est sujette aux conditions fixées par la loi à l'égard de l'utilisation de l'excédent d'actif, pour le service, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### Partage des déficits du nouveau volet

Advenant un déficit au compte général, le paiement de la cotisation d'équilibre, calculé en amortissant le déficit sur la durée maximale prévue par la législation, est prioritairement payé par le fonds de stabilisation. En cas d'insuffisance du fonds de stabilisation, le partage à parts égales entre les participants actifs et l'employeur s'applique, tel que prévu par la Loi 15. Toutefois, advenant le cas où un surplus est utilisé en amélioration, la totalité du déficit au compte général doit être acquittée par un transfert du fonds de stabilisation.

## **2. Services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

#### Partage du déficit passé

Les participants actifs et la Ville de Sept-Îles assument, dans l'ordre, 45 % et 55 % des déficits imputables à ces participants actifs pour le service accumulé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, tel qu'indiqué à l'annexe H du rapport sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013, préparé le 13 janvier 2015. Pour tenir lieu de contribution au déficit passé, il est entendu de modifier les conditions antérieures du régime, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour la portion imputable aux participants actifs. À cet effet, le salaire final moyen calculé selon les cinq années consécutives de service créditées les mieux rémunérées ou, si moins de cinq années, de ces années et fractions d'années, s'il y a lieu, sera utilisé pour une période antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, résultant en une diminution de la provision actuarielle jusqu'à concurrence de la part du déficit (45 %) imputable aux participants actifs. Aux fins de ce calcul, l'actuaire procédera par itération et appliquera la modification, en commençant par l'année la plus récente, soit l'année 2013.

À chaque fois que la modification est appliquée à une année antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'actuaire recalculera la part du déficit payé par les participants actifs, arrondie au 0,25 % le plus près. La séquence se terminera au moment où la portion du déficit payé, arrondie au 0,25 % le plus près, sera supérieure ou égale à 45 %.

10/15  
R.P.

Nonobstant ce qui précède, si la décision de la Régie des rentes du Québec (RRQ) portant le numéro D-21032-008, actuellement en appel devant le Tribunal administratif du Québec (TAQ), était maintenue par un jugement final, les parties devront convenir des ajustements requis, le cas échéant, pour tenir compte du déficit additionnel assumé par les participants pour les services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014, suivant l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 réalisée par la firme Momeau Shepell et datée du 13 janvier 2015 (annexe H).

#### Clause banquier et utilisation des excédents d'actif

Lorsque la provision pour écarts défavorables a été constituée pour le service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'excédent peut être utilisé selon l'ordre de priorité suivant :

- a. Rembourser la clause banquier à l'Employeur. À compter du 1er janvier 2014, l'excédent de la cotisation d'exercice versé par la Ville de Sept-Îles sur un montant représentant 7,5 % des salaires cotisables n'est plus comptabilisé dans la clause banquier prévue à l'article 6.06 du règlement no 90-929 et ses amendements. La portion du déficit financée par l'employeur au 31 décembre 2013 par une cédule de financement non consolidable, soit 55 % du déficit à cette date, n'est plus comptabilisée dans la clause banquier. Seuls les nouveaux déficits, pour le service antérieur au 1er janvier 2014, continuent d'y être comptabilisés.
- b. Bonifier le régime selon une entente devant être convenue entre l'employeur et les syndicats.

Toute utilisation est sujette aux conditions fixées par la loi à l'égard de l'utilisation de l'excédent d'actif, pour le service avant le 1er janvier 2014.

### **3. Gouvernance du conseil d'administration du régime de retraite**

La composition du comité de retraite doit demeurer paritaire entre les représentants des participants et les représentants de l'employeur. Le membre indépendant, quant à lui, doit être nommé par le conseil municipal, par voie de résolution, suivant la recommandation du comité de sélection composé d'un représentant de l'employeur et d'un employé représentant les participants actifs.

### **4. Contestation de la Loi 15**

La signature de la présente entente est sans préjudice et sous réserve des conclusions du jugement final à intervenir sur la contestation judiciaire actuellement pendante de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (Loi 15);

*11/6  
R.P.*

De façon plus spécifique, les parties s'engagent à respecter les conclusions d'une telle décision finale sur la validité constitutionnelle de la Loi 15 et ses effets sur la validité, en totalité ou en partie, de la présente entente.

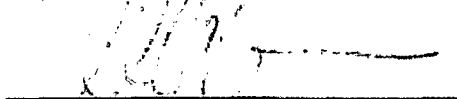
La présente entente entre en vigueur à sa signature.

Signée à Sept-Îles, ce 30<sup>ième</sup> jour de mars 2017.

**LA VILLE DE SEPT-ÎLES**



Réjean Porlier, maire



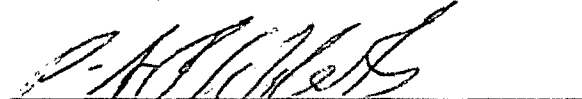
Claude Bureau, directeur général

**SYNDICAT DES SALARIÉS(ES) DE LA  
VILLE DE SEPT-ÎLES,  
SECTION LOCALE 1930 - SCLP**



Mathieu Gingras, président

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589**



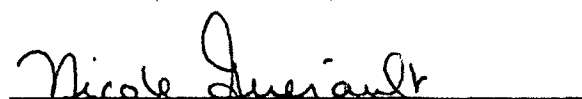
Pierre-Alexandre Philibert-Gaumont, prés.

**OFFICE D'HABITATION DE LA  
VILLE DE SEPT-ÎLES**

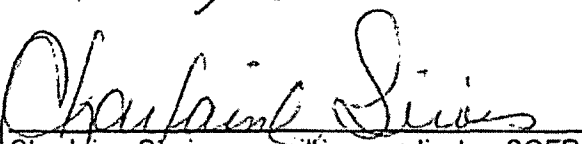


Oléa Richard, directrice générale

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589 - OMH**



Nicole Guérault, déléguée SL 2589 - OMH



Charlaïne Siros, conseillère syndicale - SCLP

## Annexe M

### Indexation des salaires

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur ajuste, le cas échéant, l'échelle salariale de la convention collective. Si l'augmentation du coût de la vie dépasse 4 % pour les périodes se terminant le 31 juillet 2024 et le 31 juillet 2025, les échelles salariales prévues à l'annexe « A » pour les périodes subséquentement identifiées sont majorées de 50 % de la différence entre l'augmentation réelle du coût de la vie et 4 %, jusqu'à concurrence d'un maximum possible d'augmentation de salaire de 1,5 %.

Aux fins de calcul de l'augmentation réelle du coût de la vie, l'Employeur utilisera le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistiques Canada. La méthode de calcul est la suivante :

- Pour l'échelle salariale couvrant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 30 septembre 2025 :

$$\frac{\text{IPC du mois de juillet 2024} \text{ moins } \text{IPC du mois de juillet 2023}}{\text{divisé par IPC du mois de juillet 2023} \times 100}$$

- Pour l'échelle salariale couvrant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2025 au 30 septembre 2026 :

$$\frac{\text{IPC du mois de juillet 2025} \text{ moins } \text{IPC du mois de juillet 2024}}{\text{divisé par IPC du mois de juillet 2024} \times 100}$$

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat et à chaque salarié la nouvelle échelle salariale si la présente clause d'indexation s'appliquait.

## **Annexe N**

### **Lettre d'entente - Peinture de rues**

#### **LETTRE D'ENTENTE**

ENTRE :

LA VILLE DE SEPT-ILES

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE - SECTION LOCALE 2589

---

**OBJET : PEINTURE DE RUES**

---

1. L'horaire de travail des peintres de rues est la suivante :
  - a) Huit (8) heures par jour : de 4 h à 12 h (midi)
  - b) Une demi-heure de repos, après quatre (4) heures de travail, sans perte de salaire;
  - c) Pour chaque jour de travail, une (1) heure accumulée de vacances;
  - d) La prime de nuit de l'article 25.01 s'applique;
2. L'objectif de ce nouvel horaire est la sécurité des personnes affectées à ce travail;
3. Le tout sans préjudice avec tous les droits et privilèges s'y rattachant;

## **Annexe O**

### **Régime de congé à traitement différé**

#### **1. Définition du régime**

Le présent régime à traitement différé est un régime par lequel un salarié peut financer un congé à prendre ultérieurement en différant une partie de son salaire dans le cadre de son emploi à la Ville de Sept-Îles. Ce régime ne doit pas permettre à un salarié de prendre sa retraite après le congé puisque les lois fiscales obligent au salarié de fournir une prestation de travail minimale après ledit congé.

#### **2. Définition des termes**

##### **2.01 Période de report**

Signifie le nombre d'années précédant le congé à traitement différé au cours desquelles la rémunération est réduite conformément aux dispositions du présent régime. Cette période ne peut excéder une durée de six (6) ans.

##### **2.02 Salarié - Participant**

Signifie un salarié régulier qui est à l'emploi de la Ville de Sept-Îles depuis une période d'au moins cinq (5) ans à compter de la date de début de la période de report.

##### **2.03 Montant de la rémunération différée**

Signifie la partie de la rémunération que la Ville retient pour le salarié, conformément aux dispositions du présent régime.

##### **2.04 Rémunération de base du salarié**

Signifie le salaire de base prévu à l'annexe "A" de la convention collective.

##### **2.05 Ville - Employeur**

Signifie la Ville de Sept-Îles

#### **3. Admissibilité**

Pour être accepté au régime de congé à traitement différé, le salarié doit répondre à la définition de "salarié – participant" au sens du régime de congé à traitement différé et signer un contrat avec l'Employeur pour rendre applicables les dispositions du régime de congé à traitement différé et assurer sa conformité aux législations et réglementations applicables.

#### **4. Financement du congé**

##### 4.01

Au cours de chaque année de la période de report, mais pour une période maximale de six (6) ans, le participant recevra le montant de sa rémunération de base moins le montant qu'il a demandé à la Ville de retenir pour l'année en question, conformément aux dispositions de l'entente signée avec l'Employeur.

##### 4.02

Pendant la période de report, le montant de la rémunération différée en vertu du régime ne peut dépasser 33 1/3 % au cours d'une année civile.

##### 4.03

La Ville versera au salarié un intérêt couru raisonnable sur le montant de rémunération différée aux dates suivantes :

- a) Le 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle le salarié devient un participant du présent régime;
- b) chaque 31 décembre qui suit la date citée au paragraphe a) pendant que le salarié participe au régime;
- c) le dernier jour du congé, lorsque la Ville effectue un paiement en raison du retrait du régime ou du décès du participant.

#### **5. Utilisation du congé à traitement différé**

##### 5.01

Le congé à traitement différé devra être utilisé de façon continue (sans interruption) et pris conformément aux dispositions du présent régime. Le congé devra débiter immédiatement à l'expiration de la période de report.

##### 5.02

Pendant la période de report, le salarié reçoit le pourcentage de sa rémunération de base conformément à la répartition prévue au tableau ci-dessous. Ce tableau démontre le pourcentage de la rémunération de base correspondant à la durée du congé à traitement différé et à la période de report.

Durée du congé à traitement différé	Réduction de la rémunération durant la période de report				
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %	91,66 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %	90,28 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %	88,89 %
9 mois	N/A	75,00 %	81,25 %	85,00 %	87,50 %
10 mois	N/A	72,22 %	79,17 %	83,33 %	86,12 %
11 mois	N/A	69,44 %	77,08 %	81,67 %	84,72 %
12 mois	N/A	66,67 %	75,00 %	80,00 %	83,33 %

### 5.03

Les paiements versés au salarié au cours du congé prendront la forme de versements sur chacune des paies débutant immédiatement après la période de report. La totalité de la rémunération différée est versée au salarié au plus tard à la fin de la première année d'imposition qui commence après la fin de la période de report.

### 5.04

Pendant la période de report, le salarié doit fournir la prestation de travail habituelle requise par l'Employeur au même titre que s'il ne participait pas audit régime de congé à traitement différé.

### 5.05

À l'exception des dispositions prévues au présent régime, le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, au même titre que s'il n'était pas à l'emploi de l'Employeur, à l'exception de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement au congé à traitement différé en vertu de l'article 13 de la convention collective.

Durant le congé à traitement différé, le salarié ne pourra donc accumuler ni avoir droit aux avantages suivants :

- a) l'accumulation d'ancienneté;
- b) les congés sociaux, les congés fériés, les congés parentaux, les vacances, les crédits de congés de maladie et tout autre congé prévu à la convention collective, ainsi que l'avancement professionnel;

## 5.06

Si le salarié ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir reçu l'autorisation de prolonger ledit congé en vertu du présent régime ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission à la date de la fin du congé.

### **6. Retrait du régime**

Un salarié qui cesse d'être employé par la Ville est exclu automatiquement du régime. Dans un délai de soixante (60) jours, la Ville doit remettre au salarié le montant de la rémunération différée et tout autre montant qui lui est dû en vertu du présent régime. Si, suite à un congédiement, un salarié conteste ce dernier, la Ville maintiendra le versement de la rémunération différée jusqu'à la date du règlement définitif de la procédure de grief.

Advenant le décès du salarié, la Ville doit, dans les soixante (60) jours de réception de l'avis de décès, verser le montant de la rémunération différée et tout autre montant dû en vertu du présent régime à la succession du salarié, à condition de recevoir les documents de décharge et autres preuves normalement requises pour effectuer un paiement à une succession.

### **7. Retour après le congé à traitement différé**

Après un congé à traitement différé, le salarié reprend l'emploi qu'il occupait avant son départ ou toutes autres fonctions applicables en vertu des dispositions prévues à l'article 13 de la convention collective.

### **8. Procédures d'accès au congé à traitement différé**

Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Répondre aux critères de l'article 2.02 du présent régime;
- b) faire une demande écrite au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du régime en indiquant :
  - La date de début de la période de report et sa durée;
  - la durée du congé;
- c) Signer une entente (contrat) avec l'Employeur.

## 9. Vacances annuelles

Durant la période de report, les vacances sont créditées normalement au salarié et les heures sont payées au pourcentage de la rémunération appliquée pendant la période de report. Durant le congé à traitement différé, les vacances qui seraient normalement créditées sont réputées être des vacances utilisées durant le congé à traitement différé.

Les vacances accumulées et non prises avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année de prise de congé à traitement différé seront reportées après ledit congé et prises après entente avec l'Employeur conformément aux dispositions de la convention collective.

## 10. Assurances collectives

Le salarié bénéficiera des assurances collectives durant la période de report et durant la période de prise de congé, conformément au tableau ci-dessous :

Couverture d'assurance	PÉRIODE DE REPORT		PÉRIODE DE CONGÉ	
	PART/ EMPLOYEUR	PART/ SALARIÉ	PART/ EMPLOYEUR	PART/ SALARIÉ
Assurance-médicaments	50 %	50 %	-----	100 %
Assurance-vie calculée à partir du salaire de base de la convention collective	50 %	50 %	---	100 %
Assurance salaire calculée sur le salaire de base de la convention collective	-----	100 %	Le salarié ne paie pas de prime	Le salarié ne paie pas de prime

## 11. Banque de congés de maladie

Pendant la période de report, les crédits de congés de maladie seront monnayés conformément à la convention collective et pendant la période de congé, les crédits de congés de maladie seront réduits au prorata de l'absence.

## 12. Régime complémentaire de retraite

Pendant la période de report, le salarié et l'Employeur cotisent au régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles en fonction de la rémunération de base du salarié et conformément aux dispositions du régime complémentaire de retraite.

Pendant la période de congé, le salarié devra verser sa cotisation et celle de l'Employeur au régime complémentaire de retraite sur la base de la rémunération reçue au cours de ladite période.

### **13. Invalidité**

Lorsqu'une invalidité survient pendant la durée du régime à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Durant la période de report, le salarié reçoit la rémunération prévue par l'assurance-salaire et ce, conformément à la convention collective. Pendant cette période, le salarié voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence, conditionnellement au délai prévu à l'article 4.01 du présent régime.
- b) Si l'invalidité survient au cours du congé à traitement différé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, les dispositions du régime d'assurance-salaire s'appliquent à compter de la date prévue de retour au travail.

### **14. Contribution aux avantages prévus par la Loi**

Pendant la durée du régime, les contributions du salarié et de l'Employeur aux divers avantages prévus par la Loi (R.R.Q., R.A.M.Q., C.A.E., C.S.S.T.) sont effectuées conformément aux lois applicables.

### **15. Dispositions particulières**

Un salarié ne peut, en aucun cas, interrompre et reprendre ultérieurement son congé, que ce soit pour cause de maladie, de congé de maternité, de congé sans traitement, d'invalidité ou de retour au travail.

Toute disposition du présent régime de congé à traitement différé sera nulle et sans effet, si elle va à l'encontre de toute loi, réglementation ou contrat d'assurances collectives ayant juridiction sur certains aspects du présent régime.

## Annexe P

### Lettre d'entente - Horaire de travail – Quart de soir

#### LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LA VILLE DE SEPT-ILES

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE - SECTION LOCALE 2589

Ci-après nommés  
"Les parties"

---

**OBJET DE L'ENTENTE :** Horaire de travail – Quart de soir  
Opérations de déneigement

---

CONSIDÉRANT QUE les impératifs du Code de la sécurité routière et du Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds sont d'ordre public (ci-après appelée la Loi);

CONSIDÉRANT la volonté des parties de trouver une solution qui saura répondre aux exigences de la Loi, le tout dans le respect de la convention collective présentement en vigueur;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de reconduire la lettre d'entente « Horaire de travail – Quart de soir – Opérations de déneigement »;

Malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Préambule

Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente.

2. Expiration

La présente entente entre en vigueur à sa signature et expire au renouvellement de la convention collective. Advenant l'abolition de la Loi 430 sur les heures de conduite et de repos, cette date d'abolition prévaudrait et annulerait ladite entente.

... 2

### 3. But de la lettre d'entente

La reconduction du quart de travail pour les activités de déneigement et d'entretien des rues, entre 18 h et 2 h avec 30 minutes de pause rémunérée;

Ce quart de travail s'applique exclusivement pour six (6) postes d'opérateur de machinerie lourde occasionnels et deux (2) postes de journalier occasionnels, pour la période du 2<sup>ième</sup> lundi de novembre de chaque année au ou vers le 1<sup>er</sup> lundi d'avril de l'année suivante.

Afin de pallier au manque de personnel résultant du nouveau quart de travail, l'employeur affiche autant de postes d'opérateur de machinerie lourde occasionnels et de journalier occasionnels que le nombre de salariés qui comblent les postes du quart de travail cité précédemment.

### 4. Comblement des postes

Les six (6) postes d'opérateur de machinerie lourde occasionnels ainsi que les deux (2) postes de journalier occasionnels sont accordés selon les dispositions de l'article 11.01 c) de la convention collective. L'affichage de ces postes est réalisé au mois de mai de chaque année. Les postes vacants, suite à l'application du mécanisme précédent, sont comblés avant le 2<sup>ième</sup> lundi de novembre de chaque année.

Les exigences du permis de conduire pour obtenir un poste d'opérateur de machinerie lourde occasionnel sont un permis de conduire de classe 3 avec les mentions « F » (freinage pneumatique) et « M » (transmission manuelle) et pour les postes de journalier occasionnels sont un permis de conduire de classe 5.

Si l'affichage interne annuel des postes d'opérateur de machinerie lourde occasionnels et des postes de journalier occasionnels ne permet pas de combler tous les postes, l'employeur recrute des employés externes pour la durée de l'affichage annuel.

Les employés externes embauchés pour pallier les besoins de la présente lettre d'entente le sont à titre de salariés surnuméraires (art. 4.07 de la convention collective). Il est entendu que la période d'emploi est celle établie à la section 3 de la présente lettre d'entente.

Les employés externes embauchés pour pallier les besoins de la présente lettre d'entente ne sont pas considérés comme salariés surnuméraires au sens de l'article 4.07 de la convention collective et, à ce titre, lesdits postes ne peuvent devenir permanents.

Les journaliers occasionnels qui sont des salariés réguliers au sens de l'article 4.05 de la convention collective sont appelés pour effectuer du temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 17.03 a) « Bloc 1 – Travaux publics et/ou bloc 1 - Loisirs ».

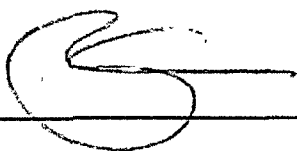
Les journaliers surnuméraires qui sont des employés embauchés de l'externe sont appelés pour effectuer du temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 17.03 a), ligne 11, « Bloc 1 – Travaux publics » et/ou 17.03 a), ligne 10, « Bloc 1 – Loisirs » comme salarié surnuméraire.

Les journaliers sur l'horaire régulier de jour peuvent être affectés comme employés opérateurs entre 8 h et 17 h, du lundi au vendredi, sans devoir préalablement offrir le temps supplémentaire aux employés visés par la présente lettre d'entente.

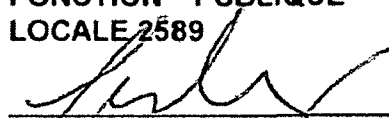
Les opérateurs de machinerie lourde occasionnels et les journaliers occasionnels se voient octroyer la prime de déneigement - Quart de soir prévue à l'article 25.01 pour les heures travaillées entre 18 h et 8 h.

Signée à Sept-Îles, ce 21<sup>ième</sup> jour de nov 2016.

LA VILLE DE SEPT-ÎLES



LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE - SECTION  
LOCALE 2589



Pascal Langlois, président



Pierre-Alexandre Philibert-Gaumont, vice-président